VORSPRUNGatwork

SHIFT

Teilnehmerkreis: Führungskräfte, die angesichts des laufenden Transformationsprozesses in eine neue Führungsrolle finden und als Teil einer hybriden Organisationsform, sowohl in bestehenden Systemen als auch als treibende Kraft in der Gestaltung neuer Systeme („Arbeit am System“), agieren werden.

Lernziele: Teilnehmende erleben die agile Herangehensweise und verhaltensleitenden Prämissen des hybriden Organisationsverständnisses, reflektieren ihre persönliche Haltung, fühlen sich persönlich berührt, und verstehen den erlebten Ansatz als notwendige Ergänzung des bereits Bekannten, um die persönliche und organisationale Wirksamkeit und Wertschöpfung zu steigern.

Mögliche Anlässe:

- Im Rahmen des Transformationsprozesses
- Im Vorfeld eines agilen Projekts / Schwarmprojekts
- Im Rahmen von Skalierungsformaten aus einem Venture heraus

Zielsetzung:

- Intensives hands-on Erleben der unternehmerischen und dabei menschzentrierten Haltung, die die agile Arbeitsweise in Schwarmorganisationen prägt
- Agiles Arbeiten als sinnvolle und gewinnbringende Ergänzung des bereits Vorhandenen sehen
- Unterstützen individuellen Führungshandelns durch gezielte Haltungs- und Handlungsimpulse
- Offenheit gegenüber dem Thema „hybride Organisationsform“ durch Abbau von Unwissenheit
- Unterstützer gewinnen für Aktivitäten im Transformationskontext

Storyline Trainingseinheit:

- Begrüßung & Kennenlernen (Einladende Raumgestaltung im Kontext „Overview Effekt“, haptischer Zeitstrahl, Gegenseitiges Kennenlernen)
- Bewusstsein für Notwendigkeit persönlicher und organisationaler Veränderung schaffen (Zeitreise anhand haptischem Zeitstrahl, moderiert durch Trainer)
- Verständnis zu den Themen Menschenbild, Komplexität, Emergenz/Innovation vertiefen und Ableitungen auf individuelles Organisations- und Führungsverständnis treffen (Kleingruppen, selbstorganisiertes erarbeiten, Verdichten durch Trainer)
- Realitätsnahe Simulation agilen Arbeitens und Problemlösens (Schwerpunkt Perspektivenwechsel, agile Lösungsfindung, Prototypisierung)
- Ableiten persönlicher Handlungsimpulse in Richtung Transformation (Reflexion in Kleingruppen)
- Informationen und Antworten (moderierte Diskussion über Möglichkeiten und Zweifel, Zweifel in Chancen umwandeln)
- Raum für Vernetzung

Durchführende:

- 2 **VORSPRUNG**atwork Trainer

Raumausstattung/Equipment:

Die übergeordnete Thematik und Story des Formats lautet „Perspektivenwechsel“. Das Format sieht vor, dass dieser auch durch die Räumlichkeit unterstützt und gefördert wird.

Vorschlag: Industrieflächen / Fabrikhallen (z.B. Tankturm Heidelberg)

… mit großzügiger, offener Raumgestaltung für kreatives Arbeiten, Nebenraummöglichkeiten für Untergruppen, bewegliche Arbeitstische und Stühle, Laptop, Beamer, Leinwand, 3 Metaplanwände, 2 Flipcharts, Moderationskoffer

Teilnehmerzahl: 8-12

Umfang: 1 Tag

EINLADUNG:

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir laden Dich im Rahmen des Projekts YYY herzlich zum eintägigen SHIFT Format ein.

Im Spannungsfeld zwischen Optimierung und Innovation sind (wir) Führungskräfte immer mehr gefragt, einen Rahmen für neue Zusammenarbeit zu gestalten und durch Sinnstiftung statt Kontrollmechanismen die Intelligenz und Kreativität aller zu nutzen.

Wir möchten als Organisation in der heutigen digitalen und vernetzten Welt stabil performen und gleichzeitig in der Lage sein, permanent zu innovieren. Das SHIFT Format ist unser Startpunkt, um die Themen Organisation und Führung neu zu denken.

Das bleibende Erlebnis des SHIFT Formats unterstützt Dich als Führungskraft dabei, ein agiles Mindset authentisch in den Alltag zu tragen und zeigt Dir Möglichkeiten auf, wie Du vom Manager zum Gestalter sich permanent transformierender Organisationssysteme wirst.

Wir sind mit dem Projekt YYY bereits in eine neue Zeit gestartet. Im Projekt werden wir ganz neue Wege gehen und eine völlig andere Art der Zusammenarbeit erlebbar machen. Das ist in unserer Organisation ein neuer Ansatz, der uns ein ganz anderes Denken, Handeln und Entscheiden ermöglicht. An unserer Seite ist VORSPRUNGatwork, ein Unternehmen, das Du vielleicht bereits aus der letzten Führungskräfte-Veranstaltung kennst und das Organisationen auf dem Weg in permanente Transformationsfähigkeit begleitet.

Was dieser Aufbruch für Dich bedeutet und wie Du ihn mitgestalten kannst, wirst Du gemeinsam mit VORSPRUNGatwork im SHIFT Format erleben.

Inhalte des Tages sind u.a.

- Reflexionsimpulse, die zum Perspektivenwechsel und zur persönlichen Reflexion anregen,
- Fachliche Impulse zu den Themen Komplexität, Menschenbild und Emergenz,
- Eine realitätsnahe Simulation des agilen Arbeitens und Problemlösens,
- Das Ableiten persönlicher Handlungsimpulse in Richtung unternehmerischer und menschenzentrierter Führungsprinzipien sowie
- Informationen und Antworten.

Das SHIFT wird an insgesamt n Terminen angeboten. Pro Termin gibt es 12 Plätze. Bitte trage Dich obligatorisch zu einem der Termine ein. Wenn du noch Fragen zum Pilotprojekt YYY hast, dann schaue gerne unter diesem Link oder sprich uns direkt an *Link: ……*

Was ist SHIFT?

SHIFT **VORSPRUNG**atwork

- #SHIFT ist eine Begleitung für die Ventures YYY
- Es werden die Prinzipien YYY – menschenorientierter Ansatz & We-before-me im Miteinander – erlebbar gemacht.
- Ihr habt gewiss von dem X-/Y-Menschenbild gehört – doch dahinter steckt viel mehr: wir entsprechen vom Grunde her alle dem Y-Menschenbild und wünschen uns, ein erfüllendes Arbeiten auf menschliche Art und Weise. Wie bekomme ich es als Führungskraft hin? – Im #SHIFT kannst Du das „Wie“ erleben!

Warum bekommst Du die Einladung zum SHIFT?

- Als Führungskräfte kommt Ihr frühzeitig in Kontakt mit dem Projekt YYY, sei es über Eure Mitarbeiter im Venture oder durch Aktionen, die sich aus den Ventures ergeben.
- Du erlebst wie Du und die gesamte Organisation neben erfolgreichen bestehenden Arbeitsweisen zunehmend auch von selbstorganisierten Arbeitsformen profitieren wirst.
- Du erfährst welche persönlichen und organisationalen Potenziale durch das Venture YYY identifiziert werden und wie Du als Führungskraft zur Potenzialaktivierung beiträgst.
- Du hast durch Deinen Beitrag im SHIFT Format die Gelegenheit den neuen Weg konstruktiv mitzugestalten.

Was passiert an dem SHIFT-Tag?

- In dem Tagesformat wird über verschiedene Denk- und Praxisangebote ein Perspektivenwechsel auf unsere Organisation und die damit verknüpften Funktionen und Rollen angeregt,
- wird neben praxisorientierter Theorie Komplexität und Selbstorganisation erlebbar gemacht,
- werden Reale-Welt-Simulationen durchgeführt mit Hilfe derer eine Ableitung auf individuelle Führungssituation ermöglicht wird.

Welche Termine stehen mir zur Verfügung?

Ankommen jeweils ab 8:30 Uhr, Beginn jeweils um 9.00 Uhr

Dauer	Lernziel	Material	Inhalt/Durchführung	Methodik	Durchführung Ja/Nein Bemerkungen	Moderationshinweise
1 Tag 08.30-17.30Uhr	Siehe Steckbrief	TN-Unterlagen (als Datei) Moderationsmaterial Menschenbild DIN A3 • YYY Logo	Übergeordnetes Thema ist „Perspektivenwechsel“.	Methodenmix mit hoher Beteiligung der Teilnehmer: interaktive Vorträge, Impulsvorträge, Arbeitsgruppen		

		• Bilder Komplexität/Kompliziertheit Seminarmaterial für Übungen **Puppenauswahl für Simulation (Bert)** **5 Pinwände !!!** **Bücherauswahl zum Auslegen mitnehmen (Bert)** **Fotos aus Venture** **Gute Bluetoothbox für Notebook**	**Wie viele Teilgeber?** **Namensliste?** **WLan sichern!**	(ModKarten, gestalterisch, reflektierend)		
			Raumvorbereitung: -WLanzugang -Nasa Livestream -Musik mit Bluetoothbox -Zitatkarten und Wandbehang -Zeitstrahl auslegen -Agenda auf Flipchart schreiben (mit Namen aller TG) -Gruppenaufgaben an Flipchart schreiben -Bücher auslegen			
			NASA Live Stream Video Boxen/Lautsprecher Musik im Hintergrund „lockere Atmosphäre“	NASA Live Stream Video läuft ohne Ton Musik läuft über Box		ZIEL: Inspiration bieten zum Perspektivenwechsel ab Minute 1

				Bildergalerie Venture		
08.30- 09.00Uhr	Ankommen und Begrüßung		Fotogenehmigung + Seminarliste gegenzeichnen lassen Namensschilder verteilen (bzw. Kreppband)	Begrüßungs-snacks??, Obst, Kaffee Wird gestellt		
09.00- 09.20Uhr (20min)	Offizielle Begrüßung	Weltraumkarten für persönliche Notizen verteilen (nimmt Perspektive des Eröffnungsstreams NASA Streams auf) **STORY auf Flipchart**	• **STORY auf Flipchart** **VaW und Kundenprojekt:** • Kennen lernen (wer von VaW und wer vom Kunden?) • Führungskräfteveranstaltung Februar • Besuch bei anderem Transformationskunden • Start YYY „Wie habt ihr die TG aus dem Venture erlebt?“ • Steuerkreis • Start Venture • Shift **Begriff „Shift“ erläutern** • Neuen Gang einlegen • Wechsel • Perspektivenwechsel NASA **Ziel Impulse setzen** • Was macht das Venture aus? • Wirkweise des Vorgehens • Erlebnisse schaffen Heute schauen wir uns an, warum und in welchen Situationen dieser Weg sinnvoll			nach Möglichkeit Teilgeber aus dem Venture einladen zum berichten „aus erster Hand“

	Vorstellung Trainer	Open Flipchart beide Coaches	und wirksam ist und was ihr daraus für euren Alltag ziehen könnt. **Open Flipchart mit 2 Trainern**			Mitschreib-Weltraumbilder in die Hand verteilen in diesem Zuge auch den Perspektivwechsel – Blick aus dem Weltraum ansprechen.
09.20-10.00Uhr (40min)			**Soziometrisches Stellen**: Optional 2 wahr 1 falsch - Seit wie vielen Jahren im Unternehmen? (kurze Abfrage, alle TG) - Wann das letzte Mal eine Nacht durchgemacht? (Wer hat ein Highligterlebnis? mit Coachs) -wie lange Führungserfahrung? (Wer hat Besonderheiten erlebt? Alle TG) - an welchem Ort in den letzten 12 Monaten schönstes Erlebnis? (am besten, wenn jeder berichtet, mit Coachs)			Möglichst viel Eigenorganisation der Gruppe entstehen lassen, was die Reihenfolge angeht.
10.00-10.20 (20min)	Schnelligkeit und Unvorhersehbarkeit von Veränderung ins Bewusstsein rufen	Zeitstrahl mit Karten und Symbolen	**Zeitstrahl offiziell vorstellen/einführen** Welche Gedanken und Assoziationen weckt der Zeitstrahl? Wo und wann gibt es Zeiträume und/oder Zeitpunkte, in denen Wesentliches passiert ist? Was sind gute Gründe, dass wir uns hier und heute damit auseinander- setzen?		Diskussion auch länger laufen lassen, wenn sich das für den Perspektivenwechsel ergiebig zeigt.	Möglicher Übergang vom „schönsten Erlebnis“, dass ja auch in einem zeitlichen Zusammenhang zum Lebenslauf steht… Was ist in den letzten 120 Jahren passiert….

						Zeitlinie in 5-Jahresschritten ab 2019 verlängern; Verlängerung mit Diskussionsimpuls anstoßen: Welche Annahmen/Gedanken habt Ihr beim Blick in die Zukunft? Welcher Planungshorizont steht bei Dir persönlich im Vordergrund? Welche Fragen beschäftigen Dich dabei - es geht ja um Deine/Eure/Unternehmen Zukunft?
10.20-10.30Uhr (10min)	Bewusstsein der eigenen Werte und Haltung auf dem erlebten Berufsweg wach- rufen Wie bin ich auf dem Weg mitgewachsen, welche Muster und Glaubenssätze habe ich entwickelt, wie gehe ich mit anstehenden Veränderungen um (Störung des Erreichten oder oder willkommener nächster Schritt)	Gedankenreise vorlesen	**Zeitreise zum Jungen Ich:** Trainer liest eine Gedankenreise vor. TG wandern dabei gedanklich auf Zeitstrahl Fokus: Wer war ich und wie war die Welt, als ich ins Unternehmen eintrat / ich FK wurde… Welche Entscheidungen waren für mich in konstruktiver und bestärkender Art und Weise extrem wichtig und essentiell?	CZ		Ganz kurze Toilettenpause vorab

10.30- 10.50Uhr (20min)	Selbstreflexion I Was war prägend für meine Entwicklung bis heute?		**sharing im Sitzkreis (aus Perspektive des Ichs von damals)** **Wo und/oder in welchem Jahr bist Du im Rückblick angekommen?** -möglichst prägnante Szenen und Vorstellungen, die während der Zeitreise als Erinnerung wach wurden.			Nach der Fragestellung auch längere Pause aushalten, bis sich der erste TG soweit gesammelt hat, dass er berichten kann.
10.50- 11.00Uhr (10min)	Selbstreflexion II Bewusstmachen von Chancen zu persönlicher Veränderung Die Veränderungsgeschwindigkeiten in unserer Welt haben zugenommen – rudimentäre Bedürfnisse bleiben gleich – wie stelle ich mich diesen Anforderungen persönlich.	ModKarten: 1x „Heute“ 1x 3/6/24??? 1x Pfeil nach rechts	**Rückblick aus der Zukunft (Perspektivisches Ich)** Wenn ich **-von heute aus** 3/6/24 Monate in Gedanken **-in die Zukunft gehe** und **-von dort aus auf heute** zurück- schaue: Was wird sich für mich in den -**dann zurück liegenden** letzten 3/6/24 Monaten (oder individuell passender Zeitraum) mit **Blick auf den Veränderungsprozess** im Venture YYY (Eure eigene Arbeitsvorstellung) -**nach dem heutigen Tag** ergeben haben?			Zur Visualisierung vor der Gruppe die Strecke (3/6/24 Monate) auf dem Boden mit Hilfe der ModKarten abschreiten. Zukunftszeiträume korrelieren lassen mit dem Zukunftsblick aus dem ab 2019 verlängerten Zeitstrahl im vorherigen Slot, also z.B. 6 Monate, 1 Jahr, 5 Jahre, je nachdem, was dort diskutiert wurde.
11.00- 11.15Uhr (15min)			**Pause**			

11.15- 12.15Uhr (60min)	Einführung zentraler Perspektiven und Paradigmen (Menschenbild, Komplexität, Potenzialentfaltung) Warum und Wofür sind die nachfolgenden Inhalte für die heutige und zukünftige Führungsarbeit unabdingbar erforderlich? Zukunftssicherung durch organisationale Transformation: weg vom Taylorismus – hin zur Potenzialentfaltung aller Mitarbeiter; weg von oben-unten, hin zu inside-out zum Kunden; hin zu Unternehmertum.	Arbeitsblätter und ppt. für die Gruppenarbeit zum Ausdrucken für die TN: Dropbox: Kundenordner shift Ausdrucke der Texte verteilen: -Kompliziertheit/ Komplexität -Menschenbild x/y -Emergenz/Innovation Modkarten an Pinwand (ggfls bereiten die Coachs für die Präsentation eine Struktur auf der Pinwand vor: links Themen, oben Fragen 1-3)	**In 3 Gruppen aufteilen, je Gruppe ein Themenblock** **-Kompliziertheit/ Komplexität** **-Menschenbild x/y** **-Emergenz/Innovation** **Aufgabe (auf Flipchart vorbereiten):** -Was sind die Kernaussagen der vorliegenden Unterlagen? -Was sagen sie über die gemeinsame Zukunftsgestaltung von Eurem Unternehmen aus? -Was könnt Ihr deswegen als Führungskräfte anders machen? Antworten jeweils einzeln zu den drei Fragen als **Schlagworte separat** auf **Moderationskarten** sammeln. Anschließend Kurzpräsentation 3x5min (Timeboxing, Ergänzungen im nächsten Slot)	Gruppenarbeit und Plenum		Aufgabe ans Flipchart schreiben, damit TG mit einem Foto davon auch den Raum verlassen können.
12.15- 12.45Uhr (30min)		Ppt. Präsentation Gemeinsames Bild zur S-Bahn (Schlagworte zum Vortrag auf Seite 1 der ppt): Tlw. auf Flipchart entwickeln	- Verdichtung der Inhalte per interaktivem Vortrag (Dreieck/Potenzialentfaltung) - Ergänzung mit jeweiligen Unternehmens ppt zum Projektvorhaben, ganz viele Chancen sind damit verbunden - wie können die Chancen genutzt werden? Was passiert, wenn nichts passiert?	Plenum	Je nach Verlauf der bis hierhin erlebten Reflexionen und Diskussionen Mittagspause vorziehen.	Im Vortrag die Inhalte in Bezug stellen zu den ModKarten aus dem vorherigen Slot zum Abschluss Vernetzungsmodell + Ermunterung: ab heute statt zu

			- Unterschied Management / Leadership - ggfls. Skizze „Beeinflussbarkeit“ auf Flipchart zeichnen - Einen Impuls, wie Chancen genutzt werden können, werden wie gemeinsam nach der Mittagspause erleben.		Nicht durch den Vortrag hetzen.	meckern ermächtigt sein zum eigenen Veränderungsimpuls x/y Abfrage mit Prozenten, weil noch nicht verbraucht.
10 min			Integrationszeit Individuell oder im Tandem „Wir haben einen intensiven Vormittag gehabt. Ihr habt jetzt noch einmal 10 min Zeit alles Revue passieren zu lassen.“ Es gibt Leute wie mich die brauchen den Austausch und andere machen sowas lieber alleine.			
12.45-13.45Uhr (60min)			**Mittagessen**			Draußen checken, welcher Ort für Übung geeignet ist (Obacht: kommen alle mit zum Essen? – zeitlich genauen Treffpunkt vereinbaren)
13.45-14.05Uhr (20min)	Erleben von Komplexität		**„Gleichschenkliges Dreieck“**	CZ		
14.05-14.10Uhr (5min)	We before me, über die Vielzahl von Projekten geht viel gemeinsame Identität verloren – Einzelinteressen sind höher gewichtet.		**Simulation 1** Korridor für die Problemidentifizierung: Vernetzung, Zusammenarbeit, loslassen	CZ		Falls im Slot davor durchgeführt,„Beeinfluß barkeitsskizze wieder aufnehmen: wo liegen die Themen, auf die Ihr Einfluss

	Viel Argumentation aus “Erfahrungs”wissen - was damit ein Hemmnis sein kann, wenn sich der Blick für andere Perspektiven öffnen soll. Performance - Effektivität, Altes System vs Innovieren, Was bedeutet VUCA im Alltag, Mit begrenzten Ressourcen flexibel spielen		von Erfahrung, am Rande auch Hierarchieeinengung, we before me, Es gibt formale Führungs- und Unternehmensstrukturen, daneben informelle; damit werden viele Probleme gelöst, trotzdem und/oder deswegen bleiben andere Probleme liegen. (Kommunikation im Werk mit MA, Störungen im Betriebsablauf, Führungsthemen oben, unten, zur Seite – Voraussetzung: eigene emotionale Beteiligung und Möglichkeit der Einflussnahme) Bitte identifiziert eine solche Fragestellung, die über das bestehende hinaus, andere Lösungsansätze erforderlich macht.			nehmen könnt unter Einbindung aller vorhandenen Potenziale/Mitarbeiter; Was macht für Euch den Handlungsrahmen/Kontext glaubwürdig; welche Erwartungen habt Ihr/werden an Euch gestellt? – wie wirkt sich das auf die Beziehungen in der Führung nach oben/unten aus?
14.10-14.40Uhr (30min)	Themen aus der FK-Welt zur agilen Bearbeitung identifizieren Perspektivenwechsel erleben	Arbeitsblatt zur Gruppenarbeit mit Zeitablauf pro Fragerunde 10´ (3x10´= 30´)	**Simulation 1 zur Problemidentifizierung** (Gruppen 3 x 10min) Teilgeber teilen sich in 3er Gruppen auf (jeweils TG A, TG B und TG C): **Schritt 1 (ca 10min):** **A, B, C stellen sich in je 2min gegenseitig in Kurzform ein Problem vor und einigen**	Gruppenarbeit Bei weniger als 12 TG 3Gruppen/ Mix beachten	**Problem im Rahmen von Venture YYY Persönlicher Bezug** **Komplex**	Fokus Kunde (meint intern/extern; statt Kunde auch Kollege im Sinne miteinander füreinander)

			sich darauf, welches bearbeitet werden soll (in der Folge = A) **Schritt 2 (ca 15min):** **A** beschreibt eine Problemstellung, die ihn als FK beschäftigt (**Voraussetzung**: komplex, nicht kompliziert; relevant für Kundenbindung; relevant aus Führungssicht) **B** stellt aus **Kundensicht** (intern, extern) **Verständnisfragen (keine Lösungsvorschläge machen)** zur Problemstellung und **skizziert die Situation auf einer Flipchartseite** – **möglichst ohne Worte** **C** stellt **aus der Perspektive einer Fliege** an der Decke Verständnisfragen zur Problemstellung **Schritt 2 (ca. 5min):** Problem wird mit einem Namen benannt und auf die Flipchartskizze geschrieben. 5min			
14.40-15.00Uhr (20min)	Teilen der Problemvielfalt und -ähnlichkeiten	Pinwand	**Problemvorstellung** Von jedem Problemgeber wird das Problem kurz vorgestellt (durch **B** und C aus der Gruppe)	Plenum		durch eine andere Person aus der jeweiligen Gruppe
15.00-15.15Uhr			***Pause***			

15.15-16.00 (45min)	Je nach Gruppenzusammensetzung und Themendynamik entweder Perspektivenwechsel weiter bearbeiten wie nachstehend beschrieben, oder: wenn sich aus der Problemvorstellung und der Zusammensetzung der Gruppe zeigt, dass es effektiver, wirksamer und sinnvoller ist, frei an der Fragestellung weiter zu arbeiten, dann diesem Impuls folgen (abhängig vom durchführenden Coachteam)		**Simulation 2** **Übernahme der Problemidentifikation (Flipchartskizzen) aus Simulation 1** **Schritt 1 5min** - welche 5-10 Rollen/Funktionen müssten als TG zur Problemerkennung (Symptom/Ursache) und zur Lösungsfindug mitmachen, weil sie in die Problemstellung involviert sind. (Moderationskarten) **Schritt 2 10min** - jeder aus der Arbeitsgruppe nimmt sich 2 Rollen und fragt: Ich als … (z.B. HR, BR, Werker, Gruppensprecher, Experte?) stelle mir die Frage: • Was ist mir wichtig und/oder was bedeutet es für mich, wenn ich zur Lösung beitrage?" (Schlagworte auf Modkarten sammeln)-während dieser Gruppenarbeit kommentarlos die Figuren ausbreiten. 20-30min **Schritt 3 5min** Hier sind eine Menge Figuren, welche von ihnen verkörpert auf den ersten Blick am ehesten die jeweilige Rolle und/oder Perspektive bzw. dahinter stehende Person? Bitte aussuchen **Schritt 4 10min** -Dialog mit 25cm Figuren führen: Bitte führt aus den Rollen heraus einen	Figuren und Lego		Teamwechsel ermöglichen: - ggfls. gleiche Themen zusammen legen - bei höherer Affinität zum entstandenen Thema, aber: auf etwa gleich große Gruppen achten Fragen auf Flipchart notieren

			Dialog und nutzt die Figuren als Stellvertreter die Schlagworte aus Schritt 2 dienen als Gesprächsunterlage **Schritt 4 15min** - sharing aus dem Perspektivenwechsel: Was sind meine Erkenntnisse für mich als FK? 10-15min			
16.00-16.30 (30min)	Reflexion des Erlebten	Mod Karten Metaplanwand	**EEE** **Erlebnisse (Tun/Fühlen)** **Erkenntnisse (Denken/Reflektieren)** **Ergebnisse (erhalten/ damit machen/ Resultat)** Schritt 1: TN tauschen sich in 3er Gruppen zu ihren Erlebnissen, Erkenntnissen und Ergebnissen aus. Jeweils für Erlebnisse, Erkenntnisse, Ergebnisse einzelne persönliche Karten ausfüllen; Schritt 2: TN tragen ihre EEE`s anschließend im Plenum vor Schritt 3 (Transfer zu Venture): a) "Was bedeuten die EEE des heutigen Tages im Hinblick auf die TG vom Venture?"		Tobi	die EEEs müssen nicht in kausalen Abhängigkeiten gesammelt werden (also: es können auch unabhängig voneinander EEEs entstanden sein, z.B. eine Erkenntnis, die nicht direkt auf ein Erlebnis zurückzuführen ist, oder ein Erlebnis, das haften geblieben ist, aber noch zu keiner besonderen Erkenntnis führt; die Vielfältigkeit der Eindrücke soll zum Vorschein kommen, geteilt werden und zu weiteren Schlüssen führen)

			oder b)"Was hat euch im Shift begeistert was ihr in der Mannschaft teilen könnt oder mit den TG austauschen?"			
16.30- 16.50Uhr	Was kannst Du tun, was Du bisher gelassen hast? Was kannst du lassen, was Du bisher getan hast		Verknüpfung mit großem Bild Mglw. Ein blau/rot Bild zur Polarisation In 2er Gruppen austauschen und auf ModKarten schreiben. Sharing an der Pinwand			Was könnt ihr ab morgen konkret machen? **48Std. 7xtgl. Umsetzungsformel für Verhaltensänderung als Metapher** **Balance zwischen „Handlungsanweisung“ (Taylor)** **und** **„Ermutigungsimpuls“**
16.50-17.00 (10min)		Flipchartseite als Barometer 1-10	Schlussrunde			Herzschlag (1-10): EIN FRAGESETTING ZUVIEL??? Besser nur Empfehlungsfrage + Feedbackbogen??? 1) Verständnis für die gemeinsame Reise 2) Lust mitzu-gestalten 3) Mut zum Handeln Warum ich SHIFT empfehle:...

						Evaluationsbögen verteilen M U S I K