



Mindset Übungen

Ein Toolkit für Agile Practitioners



JOURNEY 2 CREATION

Mindset Übungen

Komplexitäts Dreieck

INTENTION

Selbstorganisation in komplexen Systemen erleben



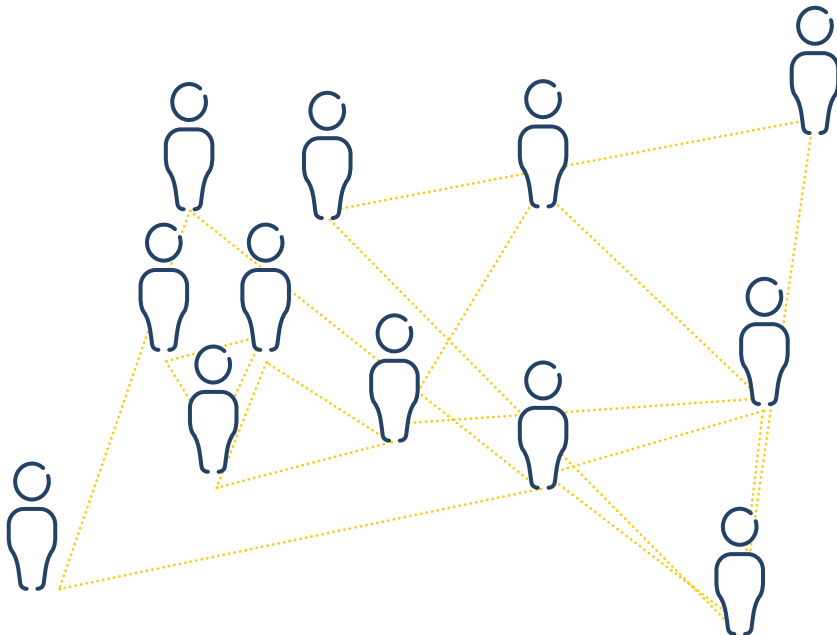
ERKENNTNISSE

- Komplexität ist nicht von Einzelnen zu organisieren
- Komplexität ist nicht durch Analyse planbar
- Durch wechselseitige Abhängigkeiten gibt es bei Veränderungen große Auswirkungen auf das System
- Selbstorganisation braucht einen Rahmen (Raumgröße, Wertebasis, Achtsamkeit)
- Die schnelle Erfüllung seiner eigenen Bedürfnisse steht im Konflikt zum gemeinsamen Gruppenziel



WAS DU BRAUCHST

- 20-30 Min.
- 10-20 Teilnehmer
- Großer Raum



SCHRITT FÜR SCHRITT

EINSTIEG

- Zunächst im Kreis aufstellen

RUNDE 1

- Jeder TN soll sich 2 Personen im Geiste aussuchen
- 1-2 TN auswählen (nach Freiwilligen fragen, die sich einer Management Aufgabe stellen wollen)
- Die ausgewählten TN haben die Aufgabe alle TN mit ihren Bezugspersonen in ein gleichseitiges Dreieck aufzustellen, so dass alle zufrieden sind. Zeitlimit 4 Min
- Nach Ablauf der Zeit über Handzeichen erfragen, wer in einer Befriedigend Positionierung zu seinen Bezugspersonen steht

RUNDE 2

- TN bitten sich erneut zwei Bezugspersonen zu denken und sie bitten, für den Rest der Übung nicht mehr zu sprechen
- Auf Startsignal soll die Gruppe selbstorganisiert mit ihren Bezugspersonen gleichseitige Dreiecke bilden. Dabei die Zeit stoppen
- Selbstorganisiert, Zeit messen bis es zur Ruhe kommt. Zwischendurch zur Ruhe ermahnen

RUNDE 3

- Einen TN und seine Bezugspersonen bitten, das System zu verlassen
- TN mit verlorenen Bezugspersonen suchen sich im Geiste zwei neue Bezugspersonen aus
- TN sollen erneut ein Gleichgewicht, also die perfekte Aufstellung für ihre Konstellation finden.
- Für Reflexion wieder im Kreis aufstellen

REFLEXION

- Was wurde im Experiment deutlich?
- Wieso hat es nicht geklappt, dass eine Person alle Bedürfnisse erfüllt oder einen Plan macht?
- Glaubt ihr, mit mehr Zeit hätte die Person alle Aufstellen können?
- Wie habt ihr eure eigene Rolle wahrgenommen?
- Welches Verhalten hat gut funktioniert?
- Was hat sich bei der 2. Und 3. Runde verändert?
- Was glaubt ihr wäre passiert wenn man den Raum kleiner oder größer macht?

MODERATIONSHINWEISE

- Führungskräfte aus der Gruppe können gezielt in Runde 1 mit Komplexität in klassischem Stil konfrontiert werden
- Je größer der Raum, desto länger dauert es
- Ein großer Raum ist wichtig für die Übung (auch ideal für draußen)
- Die Aufstellung in einem perfekten gleichseitigen Dreieck vorher zeigen (mit einem Hinweis zu einem hohen Qualitätsanspruch)
- Das Aussuchen im Geiste erzeugt ein vielfältigeres Ergebnis, wenn man die TN erst eine Person aussuchen lässt und dann in einem zweiten Schritt erst die zweite Person
- Eine unachtsame Gruppe kann für diese Übung deutlich länger brauchen, diese Zeit muss vom Moderator ausgehalten werden und ist Teil der Lernerfahrung
- Eine ungenaue Gruppe kann schneller mit der Übung fertig sein, da die einzelnen TN es nicht so genau nehmen mit den Dreiecken (darauf hinweisen)
- Bei trägen Gruppen darauf hinweisen, dass der Idealzustand so schnell wie möglich erreicht werden soll

Spiegel Schau

INTENTION

Führen und Folgen im fließenden Wechsel erleben



ERKENNTNISSE

- Aufmerksamkeit und Achtsamkeit sind sowohl als Führender , als auch als Folgender unabdingbar
- Führen und Folgen können schnell wechseln
- Annehmende und vorgebende Handlungen und Haltungen passieren gleichzeitig
- Führung und Folgen müssen keine festgelegten Rollen sein, sondern können in einem fließenden Rollenwechsel erfolgen



WAS DU BRAUCHST

- 10 Min.
- Gerade Teilnehmerzahl
- 3 Runden à mindestens 1 Min., 5 Min. Reflexion



SCHRITT FÜR SCHRITT

EINSTIEG

- Paare bilden

DURCHFÜHRUNG

- Person A steht seinem Partner gegenüber und macht langsame Bewegungen vor
- Person B macht als Spiegel diese Bewegungen möglichst synchron und zeitnah nach
- Nach 60 Sek werden Rollen gewechselt
- Nach weiteren 60 Sek werden Rollen "Spiegel" und "Vormacher" aufgehoben. Jeder ist "Führender" und "Folgender" zur gleichen Zeit. Es soll von außen nicht mehr ersichtlich sein, wer gerade führt

REFLEXION

- Wie kann ich meinem Partner am besten führen?
- Wie kann ich meinem Partner möglichst gut folgen?
- Wann hattet ihr das Gefühl, dass ihr synchron miteinander wart?
- Hattet ihr zu einem Zeitpunkt das Gefühl, dass auch keiner von euch beiden weiß, wer welche Rolle einnimmt?
- Was hat dich daran gehindert dein gegenüber akkurat zu spiegeln?
- Warum konntest du nicht immer deine eigenen Ideen durchsetzen?

MODERATIONSHINWEISE

- Auf Genauigkeit der Bewegungen achten
- Wenn es gut läuft die Geschwindigkeit erhöhen
- Auf den Raum hinweisen: Boden, Wände
- alles kann genutzt werden

Ja und...

INTENTION

Auf den Ideen der Anderen aufbauen (Mut zu verrückten Ideen, Respekt der verrückten Ideen Anderer als inspirierender Beitrag)



ERKENNTNISSE

- Zurückhalten der Kritik & Restriktionen führt zu mehr Quantität
- Mehr Quantität kann dann zu mehr Qualität führen (divergentes und konvergentes denken)
- Mut zu verrückten Ideen begünstigt mehr Vielfalt
- Motivation im Team steigt, wenn sich jeder beteiligen kann (Ownership an dem Projekt bekommt)
- Kritik üben ist einfach aber nicht wertschaffend



WAS DU BRAUCHST

- 10 Min.
 - 3er - 4er Gruppen
-



SCHRITT FÜR SCHRITT

EINSTIEG

- 3er Gruppen bilden

RUNDE 1

- Jedes Team soll eine Party planen. Der Moderator gibt den Anlass vor. (Bspw. Firmen-Weihnachtsfeier, Workshop Abschlussparty)
- Nach dem ersten Vorschlag aus dem Team „Am Strand feiern“ wird jede weitere Idee mit dem Teilsatz „Ja, aber..“ (z.B. Ja, aber was wenn es regnet, lass uns lieber..) begonnen (2-3 min)
- Kurzes Zwischenfazit, Abfrage 1-3 Teams wie die Parties wohl verlaufen werden

RUNDE 2

- In der zweiten Runde bleibt der Ablauf gleich, nur wird immer mit „Ja, und...“ geantwortet. (2-3 Min) Gleiches Thema, gleiche Party
- Kurzes Endfazit: Wie sind die Parties? Wie sind die Parties im Vergleich zur ersten?

REFLEXION

- Was war unterschiedlich an den zwei Vorgehensweisen?
- Wie haben sich die erste Geschichte (Ja, aber) und die zweite Geschichte (Ja, und) entwickelt?
- Welches Vorgehen ist euch leichter gefallen und warum?
- Wann habt ihr eine Ideen-Kette verlassen und eine neue angefangen?
- In welchem vorgehen kommen wir eher zu relevanten Ideen?

MODERATIONSHINWEISE

- Kurz Vorspielen der Satzstruktur und Abfolge
- Möglicher Hinweis zu Qualität durch Quantität: Aus zahlreichen Ideen aus Runde 2 können immernoch die relevantesten (ins Budget passend, oder zum Thema passenden) Ideen ausgewählt werden.

"Ich kann etwas erzählen über.."

INTENTION

Offenheit und Teilen von Wissen fördern Beziehungen und schaffen Vertrauen



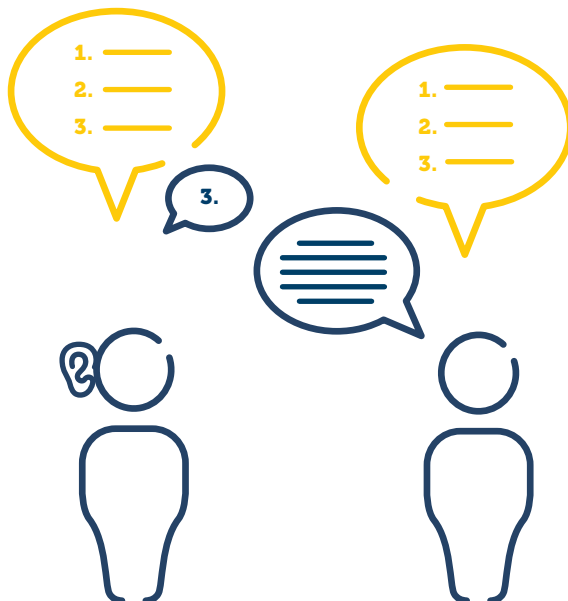
ERKENNTNISSE

- Es ist wichtig privaten Leidenschaften, Interessen und Hobbies im Unternehmens-Kontext Raum zu geben
- Mitarbeiter in nicht-professionellen Rollen erleben stärkt die Beziehung und schafft ein ganzheitliches Bild
- Es ist leicht, voneinander zu lernen und es gibt immer etwas zu lernen
- Nur Zuhören ist schwer



WAS DU BRAUCHST

- 20-30 Min.
- 10-20 Teilnehmer
- Großer Raum



SCHRITT FÜR SCHRITT

EINSTIEG

- Das Vorgehen mit Co-Moderator oder Freiwilligen vormachen
- Paare bilden. Im Idealfall mit Teilnehmern, die sich noch nicht (gut) kennen

DURCHFÜHRUNG

- Abwechselnd sagt Partner A "Ich kann dir etwas über [Thema X] erzählen" (Dieses Thema sollte nicht arbeitsbezogen sein) Danach nennt Partner B sein Thema
- Beide Partner merken sich die genannten Themen des Anderen
- Nach Sammeln von 3-5 Themen pro Partner, wählt A ein Thema von B aus
- Während B erzählt, hört A ohne Unterbrechung aufmerksam zu
- Nach 1,5-3 Minuten ist der andere Partner mit Erzählen dran

REFLEXION

- Wie war es für euch, frei über euer Lieblingsthema zu sprechen?
- Wie hat es sich angefühlt, volle Aufmerksamkeit zu bekommen?
- Wie habt ihr eurer Gegenüber beim Erzählen in einem nicht-beruflichen Kontext erlebt?
- Glaubt ihr die Übung hätte auch mit Teams funktioniert die schon lange zusammenarbeiten?

MODERATIONSHINWEISE

- Je nach Zeit lässt sich die Übung mit einem anderen Partner wiederholen
- Hinweis geben, dass nach dem Teilen der drei Themen gemeinsam mit einem Startsignal gestartet wird

Vertrauensroboter

INTENTION

Vertrauen aufbauen, indem sich zwei Partner in die gegenseitige Abhängigkeit und Verantwortung begeben.



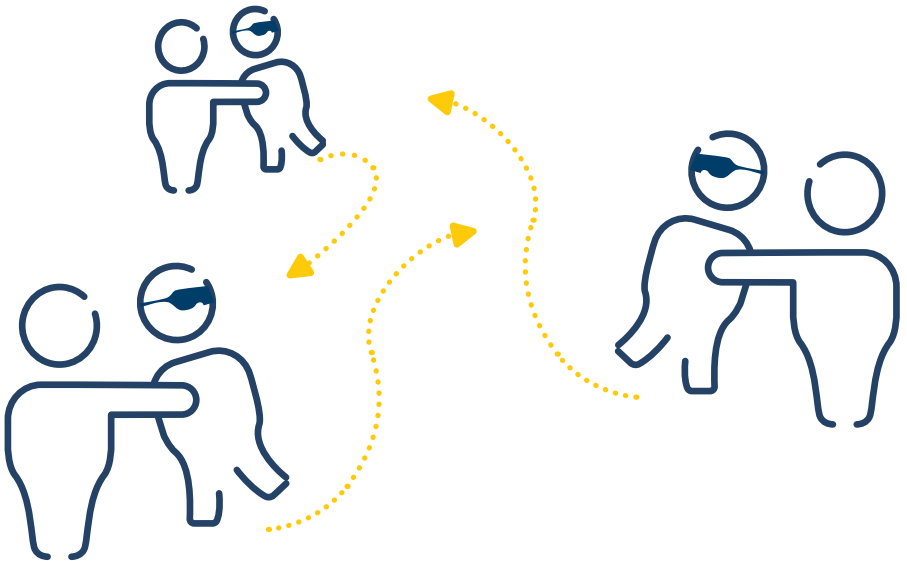
ERKENNTNISSE

- Selbstorganisiertes und nonverbales Ausshandeln von Regeln erleben
- Verantwortung in beiden Rollen "Führender und Folgender" verdeutlichen
- Die genaue Ausführung und Interpretation der Befehle kann nicht diktiert werden
- Führung ist eine geteilte Aufgabe die Akzeptanz benötigt



WAS DU BRAUCHST

- 20 Min.
- Gerade Teilnehmerzahl
- Augenbinden



SCHRITT FÜR SCHRITT

EINSTIEG

- Es werden Paare gebildet und Augenbinden verteilt

DURCHFÜHRUNG

- Partner A setzt die Augenbinde auf und wird dadurch zum Roboter, der blind vom Anderen durch den Raum geleitet wird
- Der Roboter beugt seine Ellbogen um 90 Grad und hält seine Hände als "Stoßstangen" vor sich
- Der Roboter bewegt sich auf Berührungs-Impulse hin durch den Raum, so lange bis ein anderer Impuls vom Partner kommt. Befehle können zum Beispiel zupfen, antippen, drehen oder schnipsen sein. Der Roboter interpretiert diese Impulse mit einer Reaktion wie "links drehen", "rechts drehen", Schrittgeschwindigkeit oder Körperhaltung ändern. So geschieht die Regelvereinbarung nonverbal
- Nach fünf Minuten gibt der Coach das Zeichen zum Wechseln. Die Paare tauschen die Rolle des Roboters

REFLEXION

- Welche Strategien habt ihr ausprobiert, um euren Roboter zu lenken?
- Wie hat es sich angefühlt ohne etwas sehen zu können durch den Raum geführt zu werden?
- Wie habt ihr die Bewegungsimpulse interpretiert?
- Wo wird in der Übung Folgen und Führung ausgeübt? Wer führt hier wen?
- Wie ist die Übertragung dieser Abhängigkeiten auf das Arbeitsumfeld?

MODERATIONSHINWEISE

- Am Anfang ein Notsignal für sofortiges Stehenbleiben festlegen: Drücken der Schultern des Roboters mit beiden Handflächen
-

VARIATION

- Der Führende des Roboters kann durch stille oder verbale Anweisungen rotieren um unterschiedliche Führungsstile und Missverständnisse bei Wechseln zu simulieren

Faust

INTENTION

Bedeutung von Empathie-Aufbau und nutzerzentrierten Handeln verstehen



ERKENNTNISSE

- Es existieren verschiedene Verhandlungsstrategien (Gewalt, Austricksen, Bestechung, Drohung, Incentivierung, Aufforderung, Bitten)
- Identifizierung der Ziele und Bedürfnisse durch Befragung des Nutzers ist eine vernachlässigte aber zielführende Strategie
- Bedürfnisbezogene Kommunikation (Teilen der eigenen Bedürfnisse erfragen der Bedürfnisse des Gegenüber) führt zu authentischem Beziehungsaufbau



WAS DU BRAUCHST

- 10 Min.
- Gerade Teilnehmerzahl
- Großer Raum



SCHRITT FÜR SCHRITT

EINSTIEG

- 2er Teams bilden

DURCHFÜHRUNG

- Person A formt mit einer Hand eine Faust und hält diese vor sich
- Für Person B ist das Ziel nach maximal 90 Sekunden die Faust des Anderen geöffnet zu haben, wobei dieser selbst entscheidet, wann und ob die Faust geöffnet wird
- Alle Wege und Strategien sind erlaubt nur keine übermäßige Gewalt
- Nach 90 Sekunden die Rollen tauschen

REFLEXION

- Bei wem hat es geklappt? (Handzeichen)
- Welche Strategien habt ihr angewendet?
- Wie viele von euch haben darum gebeten?
- Wie viele von euch haben gefragt, was der andere möchte?
- Wie oft kommt ihr im Alltag in eine solche Situation?

MODERATIONSHINWEISE

- Bei ungerader Teilnehmerzahl können auch 3er Gruppen gebildet werden, mit entweder 2 oder 3 Runden

Leidenschafts Post-it

INTENTION

Gemeinsame Opportunitäten aus persönlichen Leidenschaften erkennen



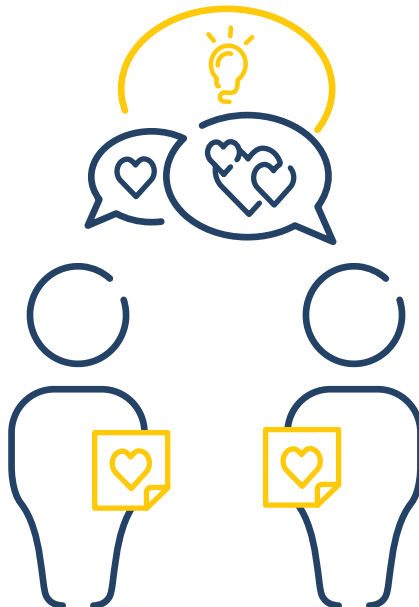
ERKENNTNISSE

- Es kann einfach sein, leidenschaftliche Idee zu erzeugen
- Innovation entsteht schon durch Neukombination von bestehenden Ideen
- Kreativität ist gefordert, wenn zwei Ideen im "Reiz-Prinzip" miteinander verküpft werden
- Visualisieren ist nicht schwer und hilft Ideen leichter zu erkennen
- Teambuilding entsteht aus geteiltem Bezug zur Vision



WAS DU BRAUCHST

- 15 Min.
- Gerade Teilnehmerzahl
- Stifte
- Post-its



SCHRITT FÜR SCHRITT

EINSTIEG

- Jeder TN bekommt einen Post-It Block und einen Stift

DURCHFÜHRUNG

- Innerhalb von 1 Min soll jeder Teilnehmer eine Leidenschaft von sich visualisieren (nicht schreiben nur zeichnen)
- Die TN laufen im Raum umher und bilden Paare
- Nun haben die TN 2 Min Zeit sich über ihre Leidenschaften auszutauschen und eine Business Idee zu entwickeln, die beide Leidenschaften verbindet
- Alle TN stellen sich in einen Kreis zusammen, je nach Gruppengröße werden alle oder 3-4 Ideen exemplarisch vorgestellt

REFLEXION

- Wie war es aus eurer Leidenschaft eine neue Idee zu entwickeln?
- Glaubt ihr, dass eine neue Idee entstanden ist, die es so noch nicht gibt?
- Wie war es für euch zu zeichnen? Konnte der Partner die Zeichnung erkennen?
- Wer kann sich mit der Idee identifizieren?

MODERATIONSHINWEISE

- Gut vor Ideation-Phase, damit Scheu vor Visualisierung genommen wird
- Loben, dass man innerhalb kürzester Zeit und ohne ausführlichen Businessplan zu neuen Ideen kommen kann
- Im Design Thinking würde man mit dem Verstehen der Nutzerbedürfnisse anfangen, aber auch der Start mit einer Idee und der Überprüfung dieser ist ein möglicher Einstieg.

MODERATIONSHINWEISE

- Als Kennenlern-Übung kann der Teil mit der Business-Ideengenerierung weggelassen werden. Dann suchen die Teilnehmer nur den Besitzer eines zufällig gezogenen Post it und lernen über seine Leidenschaft etwas kennen.