Kommunikation und Zusammenarbeit

Hier finden sich Tools, Tipps und Tricks für eine erfolgreiche Zusammenarbeit in einem Projekt

- Tool: Datensichere Messengerdienste
- Tool: Mailprogramm und Dateiversand
- Tool: Textarbeit, Mindmaps und Co.
- Methode: Zustimmungs- und Sicherheitsmatrix
- Methode: Neun Mal Warum
- Methode: Wertschätzende Interviews
- Tool: Tricider
- Methode: Gehört, gesehen, respektiert
- Methode: Soziale Netzwerke verweben
- Methode: Minimale Spezifikation
- Methode: Storyboards entwerfen
- Werkzeugbox Jugendgerecht.de

Tool: Datensichere Messengerdienste

WhatsApp adé! Mit den folgenden Alternativen könnt ihr eure Kommunikation während eines Jugendbeteiligungsprojektes - und natürlich auch darüber hinaus - datensicher und kostenfrei organisieren. Folgende Tools mit bestimmten Schwerpunkten bieten sich da an:



LeapChat

LeapChat ist eine verschlüsselte Open Source Chatanwendung für den Computer. Sie ist gut für einzelne Absprachen geeignet.

Ginlo

Ginlo ist ein Messengerdienst, der vollkommen verschlüsselt und eine sichere Messengerkommunikation über deutsche Server ermöglicht. Videoanrufe sind jedoch nicht möglich.

Wire

Wire ist ein Chat- und Messengerdienst, der sich nicht nur auf Smartphones, sondern auch über Computer und Tablets herunterladen, installieren und nutzen lässt!

Signal

Signal ist ein weiterer für das Smartphone optimierter, sicherer und kostenfreier Messengerdienst, der den Marktführern hinsichtlich der Funktionen sehr stark ähnelt.

Tool: Mailprogramm und Dateiversand

Datenschutzkonforme und sichere Maildienste gibt es viele. Dennoch haben wir hier eine kleine Auswahl an Anbietern zusammengestellt, die sich werbefrei nutzen lassen und einen sicheren Mailversand ermöglichen.



Tutanota

Tutanota ist ein in Deutschland entwickeltes und gehostetes Mailprogramm, das das Erstellen von kostenfreien und sicheren Mailadressen für Privatnutzer:innen bereitstellt.

Posteo / Mailbox / Mail.de

Sichere, aber leider kostenpflichte Alternativen sind z.B. Posteo, Mailbox und Mail.de

schicks.digital

Möchtet ihr größere Dateien versenden, die nicht in einen Mailanhang passen, ist schicks.digital (bis 3 GB) die beste Adresse: Sicher, Datenschutzkonform und sehr einfach zu bedienen!

Tool: Textarbeit, Mindmaps und Co.

Ihr wollt gemeinsam in einer Gruppe oder für andere schnell sichtbar zusammenarbeiten? Mit den folgenden Tools kann das nur gelingen - natürlich kostenfrei, datenschutzkonform und schnell zu verstehen:

kits - Kompetent in Technik und Sprache



Aus dem Niedersächsischen Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung heraus wurde das Projekt kits - Kompetent in Technik und Sprache gebildet. Neben spannenden Blogbeiträgen und gibt es auch ein stetig wachsendes Angebot an DSGVO-konformen Tools für die Zusammenarbeit:

Etherpad

Etherpad: kollaborativ Texte in Echtzeit erstellen, bearbeiten und Ergebnisse sichern. Eine Anleitung für die Nutzung des Etherpads findet sich im folgenden Video.

Excalidraw

Excalidraw: ein kollaboratives, einfach zu nutzendes Zeichentool (z.B. für Diagramme)

mindwendel

mindwendel: schnell, einfach und gemeinsam Ideen sammeln, systematisieren und zusammenführen

Mindmapp

Mindmapp: Mindmaps mit der Möglichkeit, Bilder und Texte zu arrangieren und die Ergebnisse zu speichern

Wortwolken-Generator

Wortwolken-Generator: Texte oder Fotos einfügen und das Programm bereitet die Worte visuell spannend für euch auf - unkompliziert und schnell

LibreOffice

Eine Alternative zu Microsoft-Office bieten das kostenfreien Open Source Projekt LibreOffice, das seit über 12 Jahren stetig weiterentwickelt wird und einfach heruntergeladen und genutzt werden kann!

Methode: Zustimmungs- und Sicherheitsmatrix

Ordne Herausforderungen in einfache, komplizierte, komplexe und chaotische Domänen ein (45 Minuten)

> *Wenn ich eine Stunde Zeit hätte, ein Problem zu lösen und mein Leben würde von der Lösung abhängen, ich würde die ersten 55 Minuten damit verbringen, die richtige Fragestellung zu finden...* – Albert Einstein



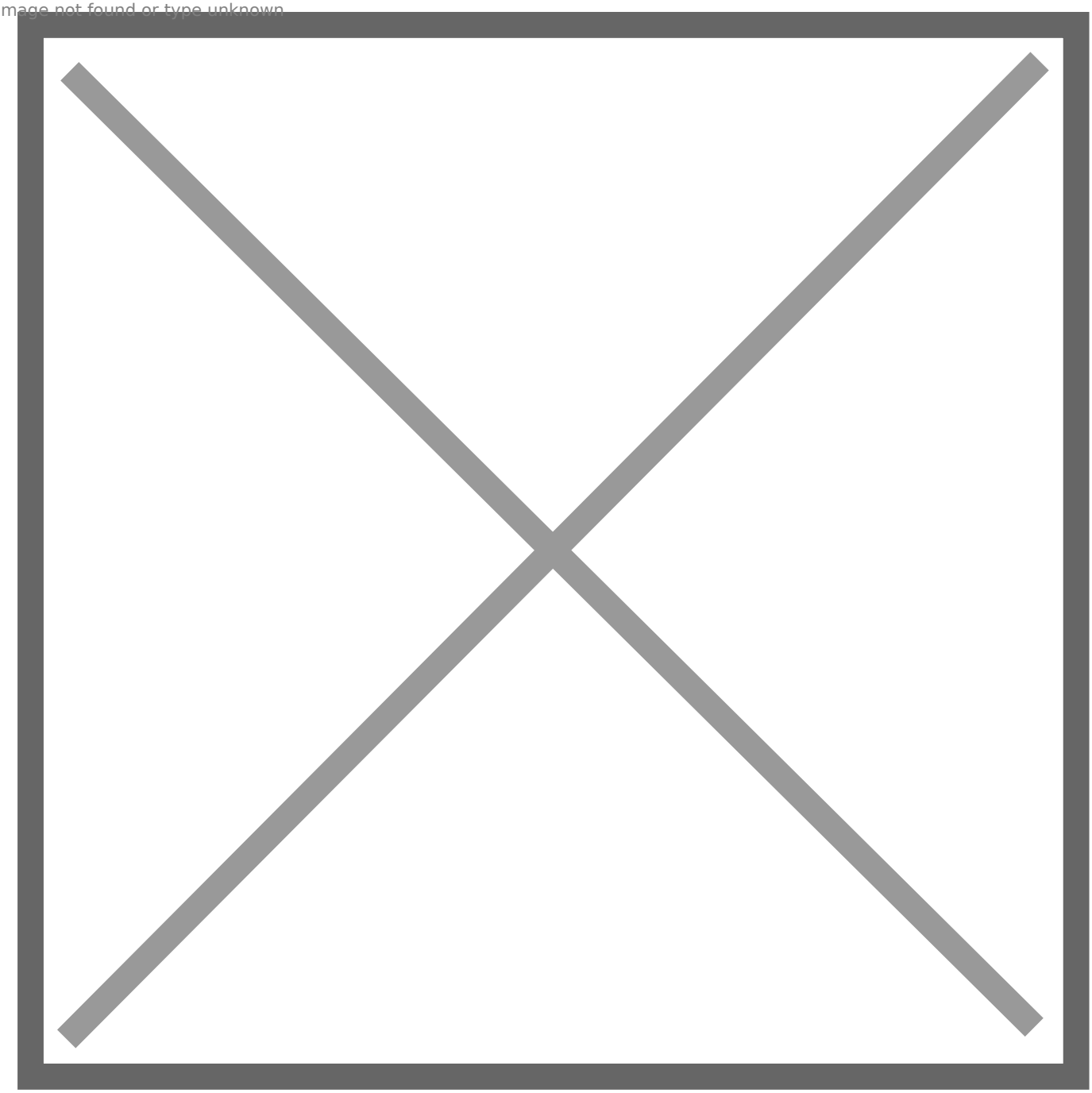
Was wird ermöglicht?

Einzelne oder Gruppen machen oft den Fehler, dass sie mit nicht adäquaten Methoden versuchen, ein Problem zu lösen das so nicht gelöst werden kann. Die Kombination von zwei Fragen macht es möglich Herausforderungen relativ leicht in vier Kategorien einzuordnen: einfach, kompliziert, komplex und chaotisch. Ein Problem ist einfach, wenn es zuverlässig mit Praktiken gelöst werden kann die leicht zu kopieren sind. Es ist kompliziert, wenn Experten eine ausgeklügelte Lösung erarbeiten müssen, die die gewünschten Ergebnisse vorhersehbar erbringen. Ein Problem ist komplex, wenn es mehrere gültige Vorgehensweisen gibt aber das Ergebnis nicht im Detail vorhersehbar ist. Chaotisch ist es, wenn der Kontext zu turbulent ist, um einen Weg zum Ziel zu identifizieren.
Zum Beispiel:

- Leicht ist es, einem Kochrezept zu folgen
- Kompliziert ist es, eine Rakete zum Mond zu schicken
- Komplex ist es, ein Kind zu erziehen
- Chaotisch ist es, das Spiel „Pin the Tail on the Donkey“ zu spielen

Die *Liberating Structure Matching Matrix* kann in einem ersten Schritt verwendet werden, um die Natur einer Herausforderung festzustellen. Dadurch kann verhindert werden, dass es zwischen der Herausforderung und dem gewählten Lösungsansatz eine Diskrepanz gibt, denn diese Diskrepanz ist häufig die Wurzel für chronische, wiederkehrende Probleme.

Image not found or type unknown



Die Fünf Bausteine – Kurzanleitung

1. Die Einladung gestalten

- Lade die Teilnehmer dazu ein, ihre aktuellen Herausforderungen in die Kategorien einfach, kompliziert, komplex oder chaotisch einzusortieren.
- Bitte sie die folgenden zwei Fragen zu beantworten und dann basierend auf den Antworten jede Herausforderung in die Matrix einzusortieren:

1. Wie ist der Grad der Übereinstimmung bei den Teilnehmern über die Herausforderung und die Art und Weise, wie diese anzugehen ist?
2. Wie ist der Grad der Sicherheit und Vorhersehbarkeit darüber, welche Resultate erzielt werden, wenn die vorgeschlagenen Lösungsansätze angewendet werden?

- Rege die Teilnehmer an, über die Herangehensweisen nachzudenken, die sie benutzen um die Herausforderung anzugehen. Wie gut passen diese und wo gibt es noch Diskrepanzen.

2. Aufbau und benötigte Materialien

- Stühle für Gruppen von 4-6 Personen, kleine Runde Tische sind optional
- Freie Wandfläche, auf der die Matrix angebracht wird
- Eine leere Matrix für jeden Teilnehmer
- Post-Its und Stifte für jeden

3. Wie werden die Teilnehmer eingebunden?

- Jeder, der in der Arbeitsgruppe oder in der Abteilung involviert ist (nicht nur die Führungskräfte)
- Jeder hat die gleiche Möglichkeit beizutragen

4. Wie sind die Gruppen zusammengesetzt?

- Einzeln, um die erste Einschätzung vorzunehmen
- Kleine Gruppen, 4-6 Leute
- Die ganze Gruppe

5. Ablauf und Dauer

- Bitte die Teilnehmer einzeln eine Liste der Herausforderungen zu erstellen, mit denen sie ihre Zeit verbringen. **(5 Minuten)**
- Bitte die Teilnehmer ihre Herausforderungen für sich auf der Matrix zu platzieren. **(5 Minuten)**
- Lasse die Teilnehmer dieses nun paarweise diskutieren. **(5 Minuten)**
- Lade sie ein, sich in Gruppen von 4 bis 6 Personen zusammen zu tun, um herauszufinden wo man sich einig ist, wo es Meinungsverschiedenheiten gibt und wo die Dinge nicht zusammenpassen. **(10 Minuten)**
- Lade alle dazu ein, ihre Herausforderungen auf die große Matrix an der Wand zu bringen. **(5 Minuten)**
- Bitte die Teilnehmer in kleinen Gruppen einen Schritt zurück zu machen und das Ergebnis zu reflektieren: „Welche Muster sehen wir? Gibt es Dinge, die nicht zusammen passen und die wir adressieren sollten?“ **(5 Minuten)**
- Lade die gesamte Gruppe dazu ein, ihre Einsichten zu teilen und entscheidet über die nächsten Schritte. **(10 Minuten)**

Warum? Sinn und Zweck

- Unnütze Anstrengungen werden vermieden, indem die Herausforderungen mit den richtigen Methoden angegangen werden.
- Identifiziere, wo lokale Experimente helfen könnten, größere Probleme zu lösen.
- Mache den Umfang und die Natur der Herausforderungen sichtbar, vor denen die Personen aus der Organisation stehen.
- Indem transparent gemacht wird, wo die angewandten Methoden nicht für die Herausforderung geeignet sind, wird klar, dass auch kein Fortschritt bei wichtigen Themen gemacht werden kann. Dies reduziert die Frustration der Leute.
- Teile die Perspektiven funktions- und hierarchieübergreifend innerhalb der Organisation.

Tipps und Stolperfallen

- Stelle klar, welche Herausforderungen und Aktivitäten betrachtet werden.
- Starte mit Einzelarbeit und arbeite dich dann weiter durch zu Paar- und Tischkonversationen.
- Versuche nicht zu werten, wo die Leute ihre Aktivitäten auf der Matrix platzieren.
- Wenn einzelne Items in mehreren Sektoren platziert werden, frage nach:“ Hat diese Herausforderung mehrere dynamische Facetten? Wie kann es gleichzeitig einfach und komplex sein?“
- Lerne mehr von Professor Brenda Zimmerman @ Change-Ability

Variationen

- Frage: „Wo passt euer Ansatz nicht zur Herausforderung? Welche Gegenmaßnahmen machen Sinn?“
- Lege eine Tabelle an, die die Diskrepanzen auflistet und welche Aktivitäten unternommen werden.
- Benutze diesen Ansatz für eine einzelne Herausforderung, der sich jemand bei seiner Arbeit stellen muss.
- Verlinke oder bilde einen String mit Liberating Structures, die als Ziel haben eine Strategie zu entwickeln: Critical Uncertainties, Purpose-To-Practice (P2P), Ecocycle Planning, Panarchy, Integrated~Autonomy, Discovery & Action Dialogue (DAD)

Beispiele

- Um Manager, die nur in linearer Auswirkung und Effekt Analyse ausgebildet sind, auf die Herausforderungen komplexer Aufgaben hinzuweisen
- Um einen Methodenkoffer für Veränderungen zu Beginn eines Verbesserungsprojektes zusammenzustellen
- Um einer Planungsgruppe aus der „Analyse-Paralyse“ heraus zu helfen und sie in die Aktionsphase zu bringen
- Um die Projekte einer Abteilung zu organisieren

Zuschreibung: Die Liberating Structure wurde von Henri Lipmanowicz and Keith McCandless entwickelt. Adaptiert aus der Arbeit von Professor Ralph Stacey und Professor Brenda Zimmerman.

Methode: Neun Mal Warum

Macht euch den Sinn und Zweck eurer Arbeit gemeinsam klar (20 Minuten)

> *Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Männer, die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.* – Antoine de Saint-Exupery

Was wird ermöglicht?

Mit atemberaubender Einfachheit können einzelne Personen und eine Gruppe sehr schnell klären, was für ihre Arbeit essenziell wichtig ist. Man kann schnell aufdecken, wenn ein zwingender Sinn fehlt, statt ohne Klarheit einfach weiter zu machen. Findet eine Gruppe ihre Bestimmung, werden mehr Freiheit und Verantwortung freigesetzt. Damit hat man dann den Grundstein gelegt, Innovationen zu entfalten, zu skalieren und dabei einer gemeinsamen Richtung treu zu bleiben.

Die Fünf Bausteine – Kurzanleitung

1. Die Einladung gestalten

- Frage „Was machst du, wenn du an _____ (deine aktuelle Aufgabe) arbeitest? Mache eine kurze Liste der Aktivitäten.“ Dann frage weiter „Warum ist das wichtig für dich?“ und weiter „Warum? Warum? Warum?“ bis zu neun mal, oder bis die Teilnehmer nicht tiefer eindringen können, weil sie den grundlegenden Zweck dieser Arbeit erreicht haben.

2. Aufbau und benötigte Materialien

- unbegrenzte Anzahl an Gruppen
- Stühle, um sich bequem gegenüber zu sitzen; keine Tische oder anderes Material erforderlich

3. Wie werden die Teilnehmer eingebunden?

- Jeder hat die gleichen Möglichkeiten, teilzunehmen und sich einzubringen.

4. Wie sind die Gruppen zusammengesetzt?

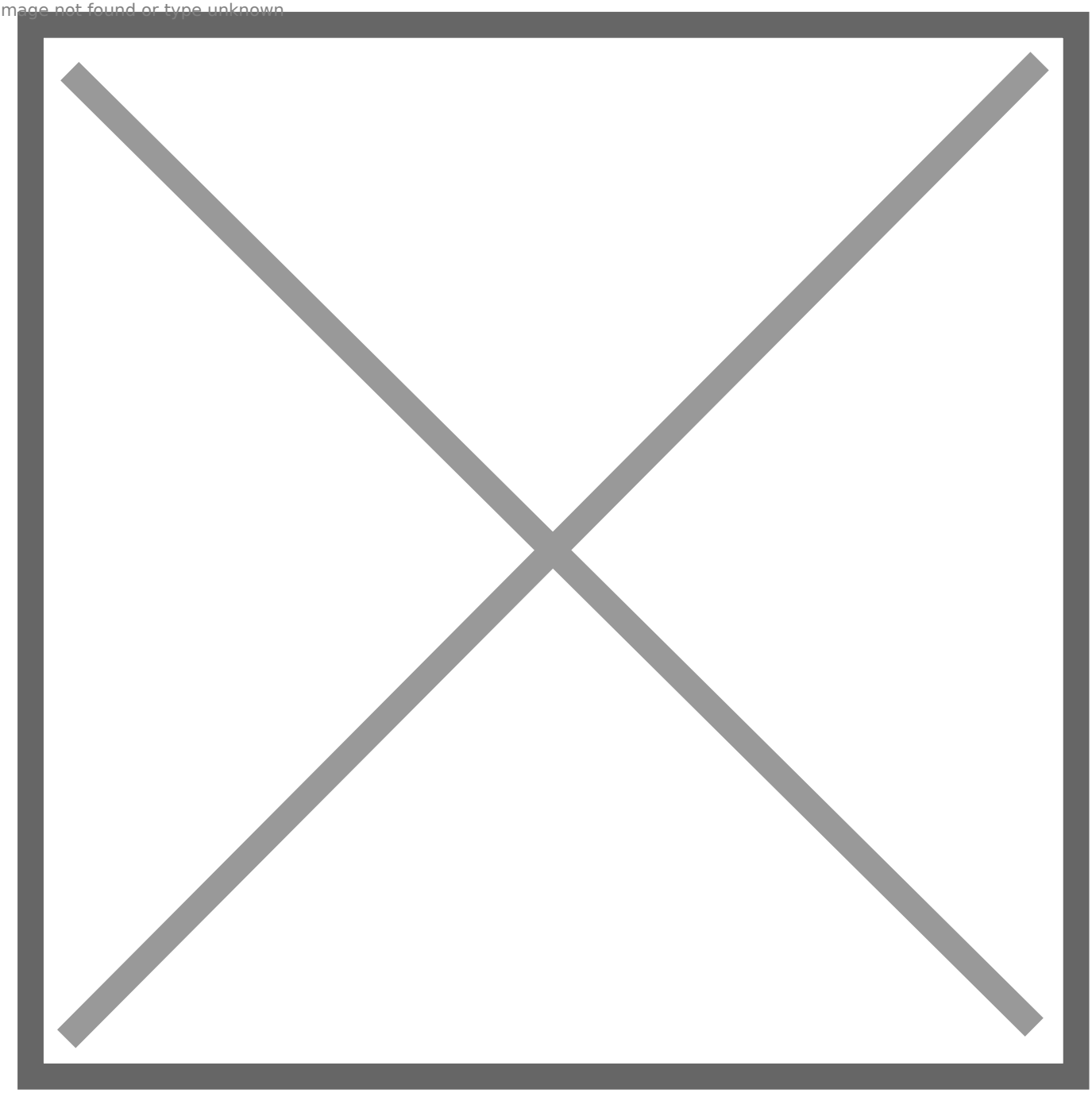
- Zunächst zu zweit, dann zu viert, dann die ganze Gruppe **(2-4-All)**

5. Ablauf und Dauer

- Beide Personen befragen sich gegenseitig für 5 Minuten. Angefangen bei der Frage „Was machst du, wenn du an _____ arbeitest?“ sucht der Interviewer durch die Frage „Warum ist das wichtig für dich?“ behutsam tiefer gehende Antworten. Rollenwechsel nach 5 Minuten. **(10 Minuten)**
- Jedes Paar teilt seine Erfahrungen und Einsichten mit einem anderen Paar in einer Vierergruppe **(5 Minuten)**
- Lade die ganze Gruppe zur Reflexion ein, indem du die Frage stellst: „Wie beeinflusst unser Zweck unsere nächsten Schritte?“ **(5 Minuten)**

Unten: *Präsentationsmaterial, das wir verwenden, um Nine Whys vorzustellen*

Image not found or type unknown



Warum? Sinn und Zweck

- Herausfinden, was wirklich wichtig ist für die Teilnehmer
- Den Grundstein für Designfindung legen
- Schwung durch die sich ergebenden Geschichten in die Organisation bringen
- Generieren weniger klarer Antworten, die dabei helfen, mit höherer Geschwindigkeit voran zu kommen
- Die Grundlage für eine schrittweise Analyse schaffen

- Entscheidungskriterien dafür finden, wer beteiligt werden soll

Tipps und Stolperfallen

- Schaffe einen sicheren und einladenden Raum, vermeide Beurteilungen.
- Habe Spaß! Lade die Teilnehmer dazu ein, „ihr inneres Kleinkind rauszuholen“, während sie andauernd *warum* fragen
- Hör nicht auf! Grabe tief, mit Mitgefühl. Variiere die Art und Weise, nach dem *warum* zu fragen. So kannst du z. B. fragen „Wenn letzte Nacht, als du geschlafen hast, dein Traum wahr geworden wäre, was wäre dann jetzt anders?“
- Achte drauf, dass die Frage lautet: „Warum ist das wichtig für DICH?“ (also nicht für die gestaltlose Organisation oder das System, sondern für dich persönlich)
- Teile die Vielfalt der Antworten und deren Unterschiede mit den anderen Gruppenmitgliedern. Welcher gemeinsamer Sinn oder Zweck tritt hervor?
- Wenn jemand ins Stocken gerät, frage: „Fällt dir dazu eine Geschichte ein?“
- Sorge für Vertraulichkeit, wenn sehr persönliche Geschichten geteilt werden.
- Mache die **Nine Whys** zu einer regelmäßigen Routine in deiner Gruppe, um den Sinn und Zweck klar zu machen.

Variationen

- Kombiniere die **Nine Whys** mit einem Appreciative Interview. Starte das Interview und frage dann: „Warum ist diese Erfolgsgeschichte wichtig für dich? Warum, warum, warum?“
- Frage die kleinen Gruppen, ob sich „eine grundlegende Berechtigung für das Investieren von Zeit und Geld“ in der Unterhaltung gezeigt hat. Ein klarer persönlicher Zweck kombiniert mit der Ausrichtung einer Gemeinschaft kann sehr schnell die Verbreitung einer Initiative entzünden. Arbeite auf einen einzelnen Satz hin, der kraftvoll die Arbeit der Gruppe für andere verdeutlicht: „Wir existieren, um…!“ oder „Wir existieren, um … zu stoppen!“
- Frage auf geschäftliche Aktivitäten bezogen: „Warum sollten dir die Leute Geld geben? Warum würden Staatsoberhäupter wollen, dass du Geschäfte in ihrem Land machst?“
- Füge 10 „Wie“-Fragen hinzu, nachdem du eine Klarheit über das Warum hast (dadurch wird das „wie“ VIEL einfacher).
- Ein guter Zweck oder Sinn wird nie wirklich erreicht. Halte die Sache in ständiger Bewegung, indem sich alle beteiligen und gegenseitig ein Verständnis dafür schaffen, wofür eure Arbeit wirklich benötigt wird.
- Schreibe die Antworten auf Post-Its, nummeriere sie und klebe sie auf ein Flipchart. Die Antworten können dann in einem Dreieck angeordnet werden: Grobe Antworten nach oben, detaillierte nach unten. Dann vergleichen und nachbesprechen.

- Frage: „Warum ist das wichtig für deine Umgebung? Warum, warum, warum, …?“
- Nutze die Chatfunktion bei einem Webinar, um gemeinsam einen Zweck zu definieren: die Teilnehmer können über die Nine Whys-Fragen nachdenken und ihre Ideen im Chatfenster teilen.
- Kombiniere mit Purpose-To-Practice, Generative Relationships, Wise Crowds, What, So What, Now What? und vielen anderen Liberating Structures.

Beispiele

- Um einen inspirierenden gemeinsamen Zweck für eine gemeinschaftliche Forschungsinitiative herzustellen. Die „Quality Commons“, ein Forschungsnetzwerk im Gesundheitswesen, bestehend aus Vertretern von sieben Gesundheitseinrichtungen aus den ganzen USA, haben **Nine Whys** als einen Schritt innerhalb von Purpose-To-Practice genutzt.
- Als Start jeder Coaching Session, insbesondere Troika Consulting oder Wise Crowds
- Um den Sinn und Zwecke des Launchs eines neuen Produktes klarer zu machen
- Um jedes Element eines Design Storyboards zu verankern, indem man fragt: „Warum ist diese Tätigkeit oder dieses Element wichtig für dich? Was bietet es an Mehrwert, um den Austausch zwischen den Teilnehmern zu fördern?“
- Für dich als Individuum, um deine eigenen Ziele klarer zu bekommen

Zuschreibung: Diese Liberating Structure wurde von Henri Lipmanowicz und Keith McCandless entwickelt, inspiriert durch Geoff Bellman, Autor und Berater.

Methode: Wertschätzende Interviews



Die Grundursachen des Erfolges finden und darauf aufbauen (1 Stunde)

Was wird ermöglicht?

In weniger als einer Stunde kann eine Gruppe beliebiger Größe eine Liste der Voraussetzungen erstellen, die entscheidend für ihren Erfolg ist. Das „Aufdecken“ von Erfolgsgeschichten sorgt für spontanen Schwung und für Einsichten, die große Veränderungen aus dem Inneren der Organisation heraus bewirken können. Durch die Suche nach dem, was jetzt bereits funktioniert, und durch das Freilegen der Grundursachen, die Erfolg möglich machen, wird eine positive Lawine ausgelöst. Gruppen werden energetisiert, indem sie sich über ihre Erfolgsstorys austauschen, anstatt wie sonst deprimiert über ihre Probleme zu reden. Storys aus dem praktischen Einsatz sensibilisieren die Gruppe für lokale Lösungen und erfolgversprechende Erstversuche und verbreiten Innovationen. Gleichzeitig liefern sie die Grundlage, um Erfolgsfaktoren zu identifizieren. Der Trend von Organisationen, zu wenig in das Miteinander zu investieren, das den eigentlichen Erfolg erzeugt, und stattdessen die finanzielle und technische Unterstützung überzubetonen, kann überwunden werden.

Die Fünf Bausteine – Kurzanleitung

1. Die Einladung gestalten

- Frage „Bitte erzähle eine Geschichte von einer Situation, in der du mit anderen an einer Herausforderung gearbeitet hast und du stolz darauf bist, was ihr erreicht habt. Was ist deine Geschichte, und was hat den Erfolg möglich gemacht? Findet euch zu zweit zusammen und sucht euch am besten jemanden, den ihr noch nicht so gut kennt.“

2. Aufbau und benötigte Materialien

- Unbegrenzte Anzahl von Gruppen
- Stühle, damit die Teilnehmer sich zu zweit gegenüber sitzen können; Tische werden nicht gebraucht.
- Papier, damit die Teilnehmer sich Notizen machen können
- Flip Chart, um etwas zu den Geschichten, Erfolgsfaktoren und Bedingungen aufzuschreiben

3. Wie werden die Teilnehmer eingebunden?

- Jeder ist beteiligt.
- Jeder hat gleich viel Zeit und Möglichkeit, teilzunehmen.

4. Wie sind die Gruppen zusammengesetzt?

- Zuerst zu zweit, dann zu viert
- Ermutige zu gemischten Gruppen!

5. Ablauf und Dauer

- Beschreibe den Ablauf und welche Art von Geschichte du von den Teilnehmern erwartest. **(3 Minuten)**
- Die Teilnehmer führen zu zweit Interviews durch. Sie erzählen eine Erfolgsstory und schauen dabei darauf, was den Erfolg möglich gemacht hat. **(Jeder 7-10 Minuten; insgesamt 15-20 Minuten)**
- In 4er-Gruppen erzählt jeder Teilnehmer die Geschichte seines Partners. Fordere die Teilnehmer auf, auf Muster und Erfolgsfaktoren zu achten und sich Notizen darüber zu machen. **(15 Minuten für die 4er-Gruppe)**
- Frage „Wie investieren wir in diese Bedingungen und Faktoren, die Erfolg fördern?“ und „Welche Möglichkeiten siehst du, mehr davon zu tun?“ Nutze 1-2-4-All, um die Antworten zu finden. **(10 Minuten)**

Warum? Sinn und Zweck

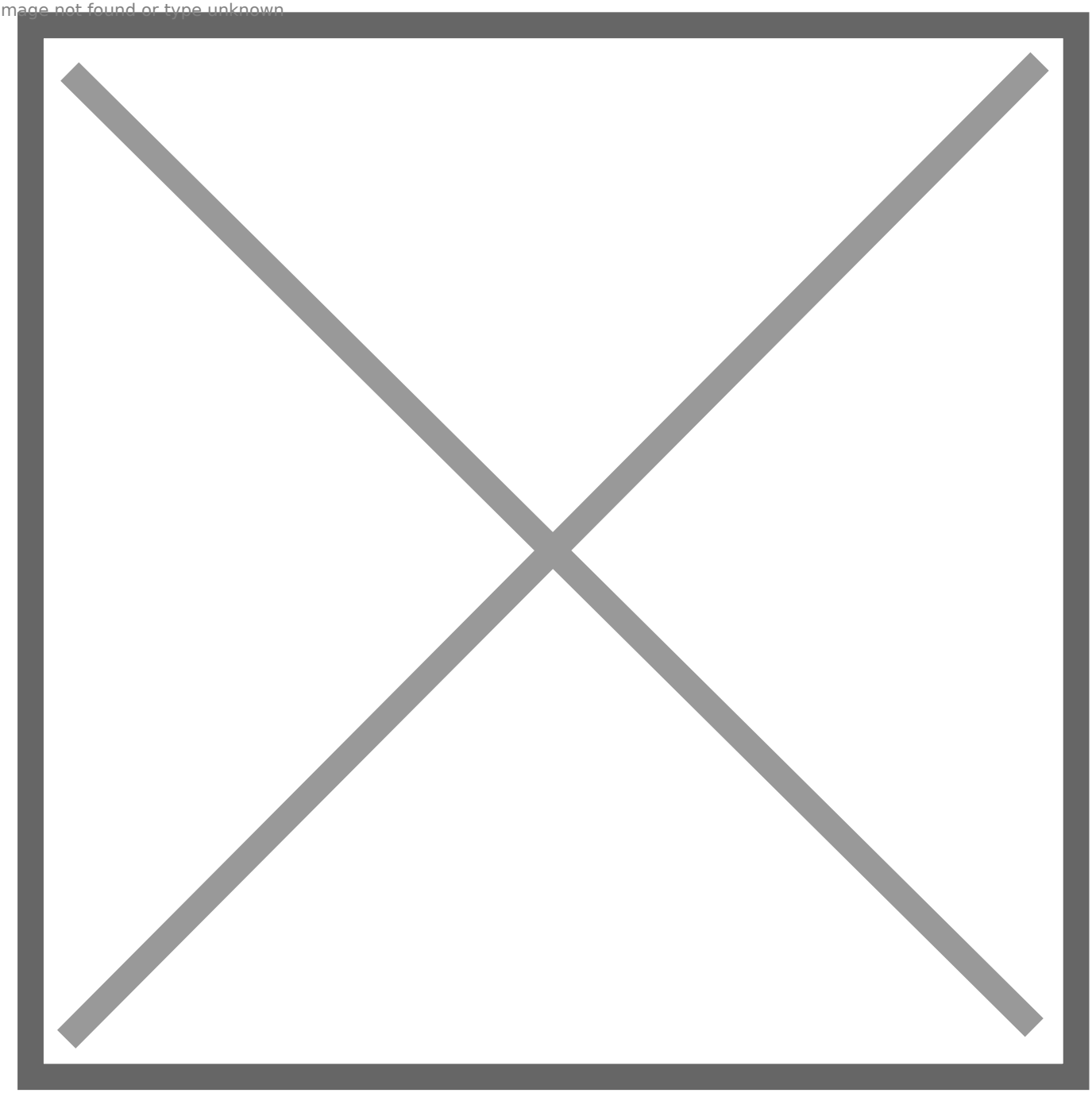
- Durch die positive Ausrichtung wird mit konstruktiver Energie gestartet.
- Bisher verborgenes Wissen über erfolgreiche Erfahrungen werden eingefangen und verbreitet.
- Der Weg zum Erfolg wird gleichzeitig für eine komplette Gruppe offen gelegt.
- Durch die Erwartung von positivem Verhalten kann man genau dieses hervorbringen (Pygmalion-Effekt).
- Der Funke für kollegiales Lernen, gegenseitigen Respekt und den Aufbau einer Gemeinschaft wird entzündet.
- Komplexe oder chaotische Herausforderungen dürfen erforscht werden.
- Eine neuer Gruppen-Narrativ (eine sinnstiftende Erzählung) wird geschaffen, z. B. „Wie wir Ordnung aus Chaos machen!“
- Das Wiederholen von Interviews in kurzen Abständen kann zu positiv von der Norm abweichenden lokalen Innovationen führen.

Tipps und Stolperfallen

- Kremple Unwohlsein und negative Themen um zu „Wann hatten wir schon einmal Erfolg, auch wenn dieser noch so klein war?“
- Fange an mit „Erzähl mir eine Geschichte von einer Situation, in der …“.
- Fordere die Teilnehmer dazu auf, einen Titel für die Geschichte ihres Partners zu finden.

- Lade die Teilnehmer zu weiteren 2er-Interviews ein, bevor du zur Musterfindung übergehst.
- Lade die Teilnehmer zur Wahrnehmung ein, wann sie Urteile bilden (darüber, was richtig oder falsch ist) oder helfende Ideen einbringen und diese dann loszulassen.
- Mache die Geschichten und Muster für jeden sichtbar.
- Lerne mehr über Appreciative Inquiry Praktiken unter http://appreciativeinquiry.case.edu/.

Image not found or type unknown



Variationen

- Visualisiere die Titel der Geschichten und deren Erfolgsfaktoren an einer großen Tapetenwand.
- Schreibe einige der inspirierendsten Geschichten auf und veröffentliche sie.
- Ziehe Geschichten heraus, die den Teilnehmern helfen, einen Verständnissprung von einem kleinen Beispiel einer Verhaltensänderung hin zu einer umfassenden Werteänderung oder Verschiebung im Personaleinsatz zu machen.
- Verfolge, wie die Geschichten Leben in die Vision der Gruppe bringen und diese konkretisieren.
- 8er-Gruppen anstelle von 4erGruppen sind eine Option.
- Mache mit Min Specs weiter und finde heraus, was unbedingt getan werden muss oder auf keinen Fall getan werden darf, um Erfolg zu haben.

Beispiele

- Um mit Geschichten wie „Wann hattest du kreative und positive Interaktion mit einem Kunden?“ den Fokus auf den Kunden zum Leben zu erwecken.
- Um Hochschulkurse mit Geschichten wie „Wann hatte ein Kurs oder eine Lernerfahrung einen grundlegenden Einfluss auf dein Leben?“ zu überarbeiten.
- Um mit Geschichten wie „Wann warst du fähig, aufrichtig die Verantwortung für einen medizinischen Kunstfehler zu übernehmen?“ die Beziehung zwischen Patienten und Arzt zu reparieren.
- Um mit Geschichten wie „Wann hast du hier im Büro wirklichen Gemeinschaftssinn erfahren? Was hat das möglich gemacht?“ Vertrauen und Moral herzustellen.
- Um mit Geschichten wie „Welche ersten Erfolge können Leitlinie für unsere Strategie der nächsten zwei Jahre sein?“ über den Start einer Transformationsinitiative hinaus zu blicken.

Zuschreibung: Die Liberating Structure wurde von Henri Lipmanowicz und Keith McCandless entwickelt. Inspiriert und angepasst von Professor David Cooperrider, Case Western Reserve University, und dem Berater Dr. Tony Suchman.

Tool: Tricider

Mit Hilfe von Tricider können Fragen gestellt, diskutiert und Abmachungen bzw. Beschlüsse getroffen werden. Dafür können Abstimmungen erfolgen. Der Weg zu den Entscheidungen wird abgebildet und die Nutzung ist kostenlos. Es kann gut mit einem mobilen Endgerät gearbeitet werden und es ist keine Registrierung notwendig.

Methode: Gehört, gesehen, respektiert

Übt aktives Zuhören und empathisches Miteinander zwischen Kolleg:innen (35 Minuten)

> *Empathie entfernt Blockaden auf integrative Art und Weise. Sie schafft Kraft durch Partnerschaft und gemeinsames Gestalten und öffnet damit scheinbare Grenzen und Knoten.* – Dominic Barter



Was wird ermöglicht?

Die Teilnehmenden erfahren, wie es ist, sich in andere hineinzuversetzen und Empathie aufzubauen. Uns begegnen viele Situationen, in denen es keine unmittelbare Antwort oder klare Lösung gibt. Wenn wir dies realisieren und dann mit Empathie reagieren, verbessert sich das „kulturelle Klima“ und zwischen den Gruppenmitgliedern baut sich Vertrauen auf. **HSR** hilft den Menschen so zu reagieren, dass nicht zu viel versprochen oder kontrolliert wird. Unerwünschte Muster werden bemerkt und Interaktionen in der Gruppe in produktive Bahnen geleitet. Die Teilnehmer erfahren, wie es sich anfühlt, mitfühlend zu handeln und welche Vorteile dies bringt.

Die Fünf Bausteine – Kurzanleitung

1. Die Einladung gestalten

- Die Teilnehmenden werden gebeten, dem Partner eine Situation zu schildern, in der sie sich nicht gehört, gesehen oder respektiert gefühlt haben.
- Die Zuhörer:innen werden gebeten den Erzählenden nicht zu unterbrechen, es sei denn durch Fragen wie „Was sonst noch?“ oder „Was geschah dann?“

2. Aufbau und benötigte Materialien

- Stühle werden gegenüber aufgestellt, sodass zwischen den Knien nur ca. 30 cm Platz ist.
- Keine Tische.

3. Wie werden die Teilnehmer eingebunden?

- Jeder der Gesprächspartner:innen hat die gleiche Zeit, einmal als Erzähler:in und einmal als Zuhörer:in.

4. Wie sind die Gruppen zusammengesetzt?

- In Paaren für die Schilderung der Situation.
- Danach in Vierergruppen, um darüber zu reflektieren, was passiert ist.

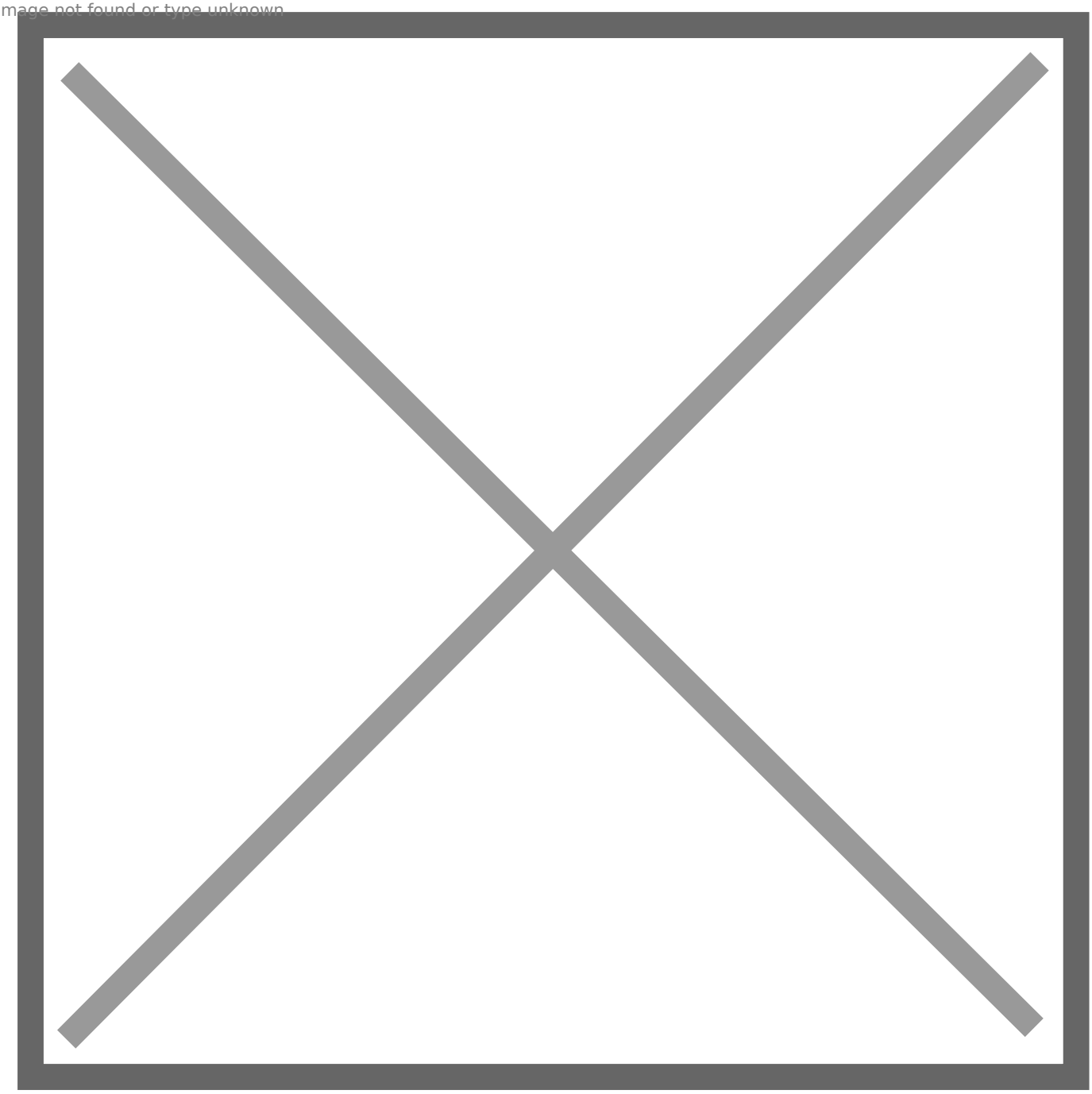
5. Ablauf und Dauer

- Die Intention von **HSR** wird zu Beginn vorgestellt: Zuhören, ohne eine Lösung zu suchen und ohne das Gehörte zu bewerten. **(3 Minuten)**

- Jede Person hat nacheinander 7 Minuten Zeit, eine Geschichte zu erzählen, in der jemand nicht gehört, gesehen oder respektiert wurde. **(15 Minuten)**
- Die Partner teilen ihre Erfahrungen des Zuhörens und des Erzählens: „Wie hat es sich angefühlt, meine Geschichte zu erzählen und wie, deiner zuzuhören? **(5 Minuten)**
- Teilt dann zu viert mit einem 1-2-4 eure Gedanken, indem ihr euch fragt: „Welche Muster waren in den Geschichten erkennbar? Welche Bedeutung messt ihr diesen Mustern bei“ **(5 Minuten)**
- Zum Schluss denkt mit allen darüber nach, wie **HSR** verwendet werden kann, die Herausforderungen zu meistern, die hinter den Mustern stecken und welche weiteren Liberating Structures dafür noch verwendet werden könnten. **(5 Minuten)**

Unten: *Präsentationsmaterial, das wir verwenden, um Heard, Seen, Respected (HSR) vorzustellen*

Image not found or type unknown



Warum? Sinn und Zweck

- Es wird aufgedeckt, wie oft sich Menschen nicht gehört, gesehen oder respektiert fühlen.
- Es wird aufgedeckt, wie oft Menschen sich so benehmen, dass andere Menschen sich nicht gehört, gesehen oder respektiert fühlen.
- Zuhören, einfühlen und empathisches Verhalten zwischen den Gruppenmitgliedern wird verbessert.
- Alleine durch Zuhören kann schon viel bewirkt werden. Dies zeigt diese Übung.
- Man verlässt sich eher aufeinander, wenn verwirrende oder neue Situationen auftauchen.
- In belasteten Beziehungen können Entspannung und Heilung einsetzen.
- Hilft Managern zu erkennen, wann Zuhören effektiver ist als Lösungen anzubieten.

Tipps und Stolperfallen

Sätze zur leichteren Einleitung können sein:

- „Dein Partner ist vielleicht schneller fertig als du. Oft ist die erste Geschichte, die dir einfällt, die Beste."
- „Vielleicht nimmst du besser nicht die schmerzhafteste Geschichte, die dir in den Sinn kommt."
- „Schütze die Privatsphäre des Erzählers. Frage ihn, welche Teile du mit der Gruppe teilen darfst."
- „Achte als Zuhörer sehr darauf, nicht zu urteilen (über richtig oder falsch) und wenn du meinst, du hast eine Idee, wie du helfen kannst, behalt sie einfach für dich."

Variationen

- Das Wort „respektiert" kann durch „geliebt" ersetzt werden, wenn der Anlass es hergibt und du dich traust. (Dabei ist Liebe im Sinne von Agape gemeint – uneigennützige Wertschätzung des höchsten Guts im Mitmenschen).
- Verknüpfe **HSR** mit anderen Liberating Structures, die ebenfalls Beziehungen heilen können: Troika Consulting, Helping Heuristics, Generative Relationships (STAR), Appreciative Interviews (AI), Conversation Café

Beispiele

- Für Regelmeetings, in denen das gegenseitige Zuhören und sich aufeinander Einlassen verbessert werden sollen
- Für Übergangsphasen, in denen die Fragen nach der Zukunft noch nicht beantwortet werden können und emphatisches Zuhören benötigt wird (z. B. bei Umstrukturierungen, sozialer Unruhe und Marktveränderungen)
- Wenn Personen oder Gruppen einen Verlust erlitten haben und ein Forum benötigen, um ihre Trauer oder Verzweiflung zu verarbeiten
- Um die persönliche Berichterstattung in einer hierarchischen Organisation nach oben und nach unten zu verbessern

Zuschreibung: Diese Liberating Structure wurde von Henri Lipmanowicz and Keith McCandless entwickelt. Inspiriert durch die „Seeds of Compassion“ Practitioners und den Berater Mark Jones.

Methode: Soziale Netzwerke verweben

Kartografiere informelle Verbindungen und entscheide, wie das Netzwerk gestärkt werden soll, um ein Ziel zu erreichen (60 Minuten)

> *Nichts entwickelt sich alleine oder überlebt allein. Das Leben entwickelt sich durch Beziehungen und Netzwerke … und bildet sich von Grund auf, einfachen Regeln der Organisation und Kommunikation folgend.* – Kevin Kelly



Was wird ermöglicht?

Social Network Webbing beleuchtet für eine Gruppe schnell, welche Ressourcen innerhalb des vorhandenen Netzwerkes von Beziehungen versteckt sind und welche Schritte nötig sind, diese Ressourcen anzuzapfen. Außerdem wird ersichtlich, welche Möglichkeiten es gibt, diese Verbindungen zu stärken oder neue zu knüpfen. Die umfassende Herangehensweise macht das Netzwerk für jeden in der Gruppe gleichzeitig sichtbar und verständlich. Es ermutigt den Einzelnen, Initiative zu ergreifen und ein stärkeres Netzwerk zu formen, anstatt Anweisungen von oben zu erhalten. Informelle oder lose Verbindungen, sogar der Freund eines Freundes, werden ebenfalls so integriert, dass durch sie ein starker Einfluss auf den Fortschritt entsteht. Und das ohne detaillierte Planung oder große Investitionen.

Die Fünf Bausteine – Kurzanleitung

1. Die Einladung gestalten

- Lade die Teilnehmer einer Arbeitsgruppe und dem gemeinsamen Ziel ein, eine Karte ihres Netzwerkes zu erstellen und zu entscheiden, wie sie dieses vergrößern und stärken wollen.
- Bitte sie, die Personen, mit denen sie gerade zusammen arbeiten, und die sie in der Zukunft hinzuziehen möchten (z. B. Personen mit Einfluss oder Expertise, die sie benötigen, um ihr Ziel zu erreichen), zu benennen.
- Lade sie dazu ein, Verbindungen in ihr Netzwerk „hineinzuweben“, um ihrem Ziel näher zu kommen.

2. Aufbau und benötigte Materialien

- Eine lange Wand mit Packpapier oder mehreren Flipchart-Seiten bespannt.
- 51 x 51 mm Post-its in mindestens 8 Farben
- Schwarze Stifte mit breiter Spitze

3. Wie werden die Teilnehmer eingebunden?

- Jeder in der Arbeitsgruppe wird einbezogen
- Jeder hat die gleiche Gelegenheit, sich einzubringen

4. Wie sind die Gruppen zusammengesetzt?

- 1-2-4-All, um die Namen aller Schlüsselgruppen zusammenzutragen
- Alle zusammen, um die Namen der Leute im Netzwerk zusammen zu tragen und die Karte zu konstruieren

5. Ablauf und Dauer

- Erstellt eine Legende aller Schlüsselgruppen im Netzwerk, die benötigt werden, um ein Ziel zu erreichen. Jede Gruppe bekommt eine Post-it-Farbe oder ein Symbol zugeordnet. **(5 Minuten)**
- Jedes Mitglied der Arbeitsgruppe schreibt deutlich seinen Namen auf ein Post-it. Gruppiere die Post-its zentral auf der Wand. **(5 Minuten)**
- Frage alle Teilnehmer: „Wen kennst Du, der aktiv mitarbeitet?“. Jeder Name, der genannt wird, wird ebenfalls auf ein Post-it geschrieben. Diese Personen werden dann in Abhängigkeit davon, wie gut die Teilnehmer der Arbeitsgruppe sie kennen, an der an der Wand verortet. **(10 Minuten)**
- Frage die Teilnehmer: „Wen würdet ihr bei der Arbeit gerne noch involvieren?“. Lade sie zu einem Brainstorming ein und lasse sie für diese Personen ebenfalls Post-its schreiben. Lass sie die Post-its zu einer Karte zusammenstellen, mit einem Kern und einer Peripherie (dies soll die aktuelle und die gewünschte Mitarbeit darstellen). Die Personen auf der Karte können auch die Freunde von Freunden sein. Die Legende muss gegebenenfalls um weitere Kategorien und Farben erweitert werden. **(10 Minuten)**
- Lade die Teilnehmer dazu ein, einen Schritt zurück zu treten und sich zu fragen: „Wer kennt wen? Wer hat Einfluss und Expertise? Wer kann Fortschritt verhindern? Wer kann Fortschritt beschleunigen?“ Die Antworten werden mit Verbindungslinien dokumentiert. **(15 Minuten)**
- Lass die Gruppe Strategien entwickeln, um 1) Neue Leute einzuladen, anzuziehen und in ihre Arbeit „einzuweben“; 2) Blockaden zu umgehen; 3) Fortschritt zu beschleunigen. **(10 Minuten)**

Warum? Sinn und Zweck

- Zapft die informellen Verbindungen an, die indirekten, aber mächtigen Einfluss auf das Verhalten und die Ergebnisse haben.
- Verteilt Wissen und Innovation über Grenzen hinweg, innerhalb und über die Organisation hinaus.
- Entwickelt mehr Verantwortungsübernahme an der Arbeitsfront und Anführerschaft für den Wandel.

- Hilft den Leuten, Verbindungen und „schwarze Löcher“ zu sehen.
- Hilft den Leuten, sich selbst zu organisieren und Gruppen zu entwickeln, die widerstandsfähiger und fähig sind, Störungen zu verkraften.
- Hilft, die Balance in Richtung positiver Veränderung zu bewegen.
- Ermöglicht Handlungen ohne große Budgets und ausgiebige Planung, indem informelle soziale Netzwerke integriert und die Leute eingeladen werden, etwas beizutragen.

Tipps und Stolperfallen

- Lade die Arbeitsgruppe dazu ein, sich so zu entwickeln, dass sie die Dinge vom Tisch bekommt und sich eine vielschichtige Peripherie schafft, die neue Ideen und Wachstum bringt. Die Peripherie ist oft in dem Netzwerk des Freundes eines Freundes und kann sehr hilfreich sein.
- Ermutige die Teilnehmer, GROSS zu denken, wenn sie entscheiden, wen sie in der Zukunft dabei haben wollen.
- Achte darauf, nicht mehr als 10 Funktionen oder verschiedene Gruppen in der Legende zu haben. Ansonsten wird es zu verwirrend!
- Notiere den Namen von Personen anstelle von Funktionen oder Titeln.
- Wenn Leute eingewoben oder verbunden werden, weise die Teilnehmer darauf hin, klein zu denken (also Paare oder kleine Interessengruppen).
- Lerne mehr vom Smart Networks Co-Gründer June Holley auf www.networkweaver.com.

Variationen

- Besuche die Karte regelmäßig: Aktualisiere, wer gerade involviert ist und wie das Netzwerk gewachsen ist.
- Nutze Software, um die Karten herzustellen. Dadurch kann mehr Detail hinzugefügt werden (und sogar Metriken).
- Verknüpfe die **Social Network Webbing** Session mit weiterführenden Maßnahmen wie 15% Solutions, Design StoryBoards, 1-2-4-All

Beispiele

- In einer Krankenhaus-Arbeitsgruppe, die daran arbeitet, alle bei der Vermeidung von Infektionen zu engagieren.
- Für eine Gruppe von Lean Coaches, die auf informeller Ebene Skills und Methoden in der Führungsebene verbreiten wollen.
- Für das mittlere Management in einer Finanzorganisation, die Prototypen entwickeln und neue Produkte in mehreren Märkten an den Start bringen wollen.
- Um die Benutzung einer neuen Technologie auf breitere Basis zu stellen. Die Early Adopters benutzen diese LS, um ihre Netzwerke zu visualisieren und potenzielle neue Benutzer zu identifizieren.

Zuschreibung: Die Liberating Structure wurde von Henri Lipmanowicz and Keith McCandless entwickelt, inspiriert durch June Holley, network weaver.

Methode: Minimale Spezifikation

Spezifiziere nur die absolut notwendigen „Must dos“ und „Must not dos“, um ein Ziel zu erreichen. (35-50 Minuten)

> *Perfektion ist nicht dann erreicht, wenn es nichts mehr hinzuzufügen gibt, sondern wenn man nichts mehr weglassen kann.* – Antoine de Saint-Exupéry.

Was wird ermöglicht?

Indem nur die minimale Anzahl von einfachen Regeln definiert wird, die **Min Specs**, die auf jeden Fall respektiert werden müssen, kannst du einer Gruppe ungehinderte Innovation ermöglichen. Wenn die **Min Specs** respektiert werden, ist sichergestellt, dass Innovation sowohl zielgerichtet als auch verantwortungsbewusst ist. Wie die zehn Gebote sind **Min Specs** Einschränkungen, die Dinge möglich machen: sie detaillieren nur die Dinge, die gemacht werden müssen, und solche, die auf keinen Fall getan werden dürfen. Dadurch wird das Chaos nicht-essenzieller Regeln beseitigt, die Max Specs, die echter Innovation im Wege stehen. Um Leistungsfähigkeit dramatisch zu steigern reichen oft schon zwei bis fünf **Min Specs** aus. Durch diese erweitert sich das Verständnis der Gruppe, wie Erfolg erzielt werden kann, sowohl um mehr Freiheit als gleichzeitig auch um mehr Verantwortung. Durch Erfahrungen aus der Praxis können die Teilnehmer die **Min Specs** zusammen entwerfen und weiterentwickeln. Wenn dann die Regeln befolgt werden, kann die Gruppe die wildesten Erfolge erzielen!

Die Fünf Bausteine – Kurzanleitung

1. Die Einladung gestalten

- Lade die Teilnehmer ein, im Kontext einer herausfordernden Aktivität, einer neuen Initiative oder eines strategischen Flaschenhalses, erst eine Liste aller do’s und don’ts zu erstellen, die sie beachten sollten, um zu einem erfolgreichen Ergebnis zu kommen. Dieses ist die Liste der maximalen Spezifikation (Max Specs).
- Nachdem die Liste der Max Specs erarbeitet wurde, bitte die Teilnehmer darum, diese auf das absolut Notwendige zu reduzieren, um ihr Ziel zu erreichen. Lade sie dazu ein, durch die Liste zu gehen und zu jedem Eintrag zu fragen: „Wenn wir diese Regel brechen oder missachten, könnten wir dann immer noch unser Ziel erreichen?“.

2. Aufbau und benötigte Materialien

- Gruppen von vier bis sieben Stühlen, angeordnet um kleine Tische
- Papier und Stifte, um die Max und **Min Specs** aufzuschreiben

3. Wie werden die Teilnehmer eingebunden?

- Jeder, der mit dem Thema zu tun hat, kann teilnehmen.
- Jeder hat die gleiche Möglichkeit, beizutragen.

4. Wie sind die Gruppen zusammengesetzt?

- Starte mit Einzelpersonen und bilde dann kleine Gruppen von vier bis sieben Personen
- Die gesamte Gruppe, um die Ergebnisse zu teilen

5. Ablauf und Dauer

- Erstelle die Liste aller must-do und must-not-do Aktivitäten (Max Specs). Erst jeder für sich für eine Minute und dann wird die Liste in der Kleingruppe fünf Minuten erweitert und konsolidiert. Die Liste sollte in der kurzen Zeit so vollständig wie möglich werden. **(6 Minuten)**
- Jede Kleingruppe testet jeden Punkt auf der Liste gegen das zu erreichende Ziel. Wenn es ignoriert oder verletzt werden kann, ohne das Ziel zu gefährden, wird der Punkt aus der Liste gestrichen. **(15 Minuten)**
- Führe eine zweite Runde durch, wenn benötigt. **(15 Minuten)**
- Die Kleingruppen vergleichen ihre Ergebnisse und fassen sie zu der kürzest möglichen Liste zusammen. **(15 Minuten)**

Warum? Sinn und Zweck

- Herausarbeiten, was wirklich unbedingt notwendig ist, um zum Erfolg zu kommen
- Öffnet den Raum für neue Möglichkeiten
- Der Frust am Ort der eigentlichen Arbeit wird reduziert und die Leute werden vom Mikromanagement befreit.
- Fokussiert oder lenkt Ressourcen und Initiative dorthin, wo sie wirklich gebraucht werden.
- Hilft, mehr Innovationen zu generieren.
- Vereinfacht die Strategie in sich schnell veränderten Märkten.

Tipps und Stolperfallen

- Fokussiere die Aufmerksamkeit auf eine konkrete Herausforderung, nicht auf einen Nebenschauplatz.
- Starte mit einer kompletten Liste der „dos“.
- Beziehe so viele Stakeholder und Beteiligte wie möglich ein.
- Lasse schonungslos die „dos“ aus der Liste verschwinden. Erlaube nicht, dass Max Specs sich einschleichen.
- So viele Extra-Runden drehen wie notwendig
- Veröffentliche die **Min Specs**. Lebe sie (kein „ja, aber….“)!
- Erfahrungen aus der Praxis sollten mehr Gewicht bekommen als konzeptionelles Wissen.
- Erhalte die **Min Specs** am Leben, indem sie durch Erfahrungen aus der Praxis angepasst werden und durch Beobachtungen aus Simple Ethnography.
- Wenn sich die Gruppen schwer tun, kehre zur Herausstellung des eigentlichen Sinn und Zwecks zurück (beispielsweise mit Nine Whys) und stelle sicher, dass dieser wirklich den Kern trifft.

- Erfahre mehr durch *Edgeware* und von Kathy Eisenhardt in Stanford [YouTube]

Variationen

- Teste die Ergebnisse in einer zweiten Runde durch die Fragestellung: „Wenn wir alle **Min Specs** außer dieser befolgen, würden wir unser Ziel trotzdem erreichen?“. Wenn die Antwort „ja“ lautet, kann dieser Punkt ebenfalls aus der Liste gestrichen werden.
- Anstatt **Min Specs** für die Gegenwart zu entwickeln, lass die Leute darüber spekulieren, welche **Min Specs** die Handlungen der Zukunft gestalten sollten. Benutze das Ergebnis, um die Gegenwart zu verbessern.
- Benutze **Min Specs** mit einer virtuellen Gruppe, indem Du die Chat-Funktion benutzt und die Antworten zu der Frage „kannst du diese Regel brechen und trotzdem dein Ziel erreichen?“ teilst. Wenn die **Min Specs**-Liste kürzer und knackiger wird, stelle auf Sprachdiskussion mit allen um.
- Simple Ethnography oder Nine Whys können implizite oder unausgesprochene **Min Specs** ans Tageslicht bringen (grabe tiefer!).

Beispiele

- Senatorin Lynda Bourque Moss benutzte **Min Specs**, um mit den Stakeholdern herauszufinden, was notwendig ist, um gemeinsam die Verantwortung dafür zu tragen, das Fahren unter Alkoholeinfluss zu reduzieren und um eine neue Gesetzesgebung dazu auf den Weg zu bringen.
- Nach einem firmenweiten Open Space hat Alison Joslyn zusammen mit den neuen Projektleitern einen Satz **Min Specs** entwickelt, um damit die Firma auf einen neuen Kurs zu bringen.
- Benutze **Min Specs** bei jedem Auftrag, den du gibt oder erhältst.
- Beispiele aus der Wirtschaft: London Business School–Donald Sull [YouTube]

Zuschreibung: Diese Liberating Structure wurde von Henri Lipmanowicz und Keith McCandless entwickelt. Inspiriert durch Professor Kathleen Eisenhardt und Autor Paul Plsek (siehe auch Zimmerman, Lindberg, and Plsek *Edgeware*).

Methode: Storyboards entwerfen

Definiere Schritt-für-Schritt-Elemente, um Meetings zu einem produktiven Ziel zu führen (25-70 Minuten).

Was wird ermöglicht?

Die häufigsten Gründe für dysfunktionale Meetings können ausgeschaltet werden: Unklare Ziele oder das Fehlen eines gemeinsamen Zieles, Zeitverschwendung, beschränkte Teilnahmemöglichkeiten, abwesende Stimmen, Gruppendenken und frustrierte Teilnehmer. Durch das Design eines Storyboards wird der Zweck eines Meetings klarer, indem es mit übereinstimmenden Mikrostrukturen in Deckung gebracht wird. Es wird klar, wer alles einbezogen werden muss, um Erfolg zu haben. Storyboards ermöglichen es den Organisatoren eines Meetings, alle Mikroorganisationsstrukturen einzubinden, um ihren Zweck zu erreichen: Eine strukturierte Einladung, Raum, Materialien, Teilnahme, Gruppenkonfiguration sowie Moderation und Zeitorganisation. Storyboards verhindern, dass Meetings ohne explizites Design durchgeführt werden. Durch gute Designs werden die Ergebnisse besser als erwartet, weil auch stillschweigende und latente Quellen der Innovation offengelegt werden.

Die Fünf Bausteine – Kurzanleitung

1. Die Einladung gestalten

- Lade ein Design-Team ein (eine repräsentative Teilmenge der Gruppe), die einen detaillierten Plan erstellt, um den Zweck des Meetings zu erreichen. Dazu gehören visuelle Hinweise, die detaillieren, wie die Teilnehmer interagieren sollen.

2. Aufbau und benötigte Materialien

- Eine freie Wand mit Packpapier oder Flip-Chart Seiten.
- Post It’s (5×10 cm) und/oder Liberating Structures Spielkarten
- Ein leeres Storyboard

3. Wie werden die Teilnehmer eingebunden?

- Jeder, der in das Design und die Planung des Meetings eingebunden ist, hat die gleiche Möglichkeit, sich einzubringen.

4. Wie sind die Gruppen zusammengesetzt?

- 1-2-All oder 1-All in schnellen Runden für jeden der folgenden Schritte

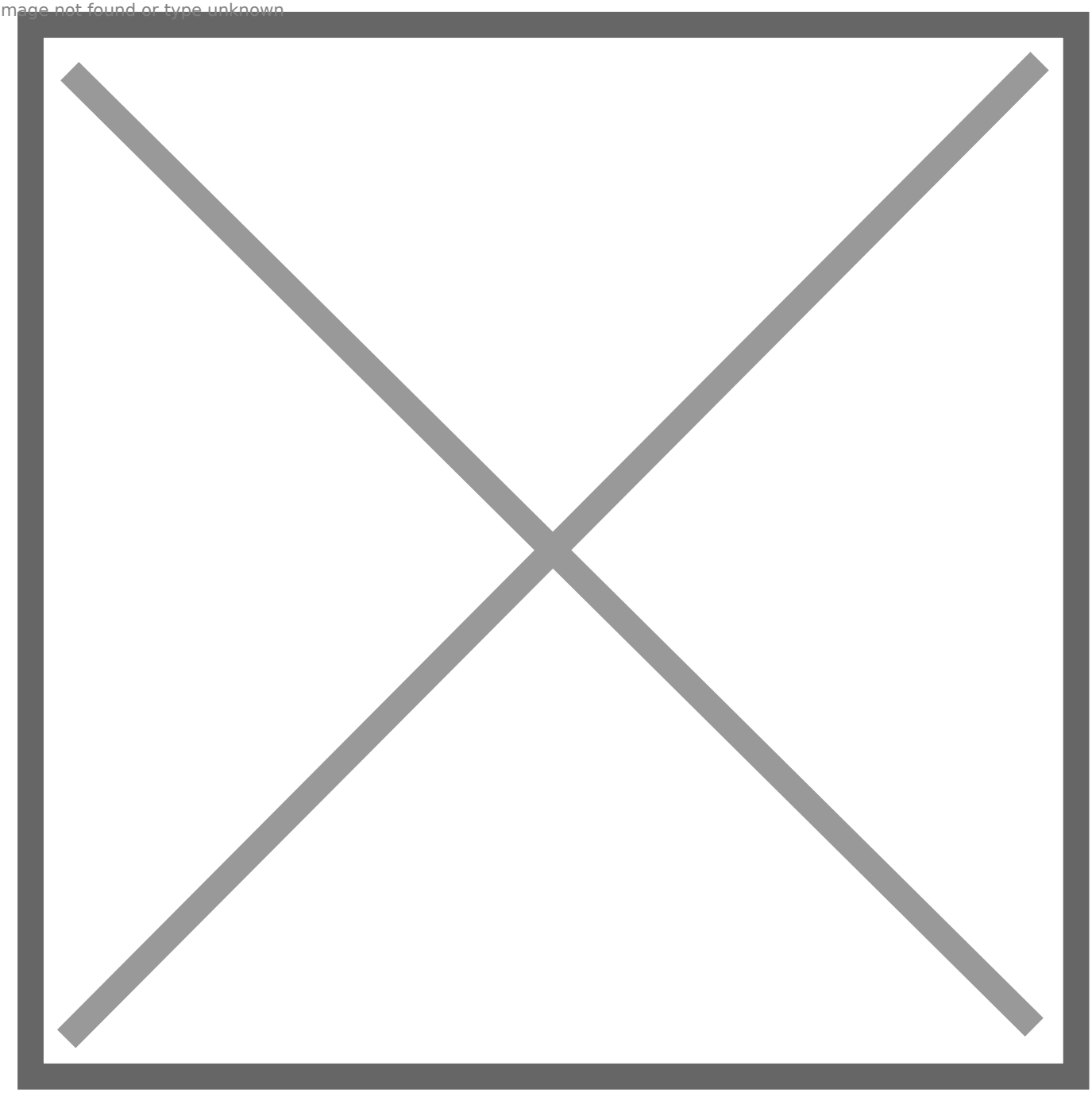
5. Ablauf und Dauer

- Klärt den Zweck eurer Zusammenarbeit (nutze Nine Whys, wenn nötig). **(2 bis 5 Minuten)**
- Beschreibt das Standard-Vorgehen oder die Mikrostruktur, die ihr normalerweise für das Treffen benutzen würdet (und wer normalerweise dabei ist) und beurteilt, wo dies zum Erfolg führt und wo es den Zweck nicht erfüllt. **(5 bis 10 Minuten)**
- Neubetrachtung und Vertiefung des Sinns und Zwecks des Meetings, wenn nötig. (**2 bis 5 Minuten)**

- Neubetrachtung und Entscheidung, wer am Meeting teilnehmen oder involviert werden muss. (**2 bis 5 Minuten)**
- Brainstorming, welche alternativen Mikrostrukturen (sowohl konventionelle als auch Liberating Structures) den Zweck des Meetings erreichen könnten. **(5 bis 10 Minuten)**
- Entscheide, welche Mikrostrukturen am besten geeignet sind, um den Zweck des Meetings zu erfüllen. Wähle eine sowie eine als Backup. **(2 bis 10 Minuten)**
- Entscheide, wer eingeladen wird und wer das Meeting moderieren wird. Trage alle Entscheidungen in das leere Storyboard ein. **(2 bis 10 Minuten)**
- Bestimme die Fragen und den Prozess, der benutzt werden soll, um den Erfolg des gewählten Storyboard Designs zu beurteilen (z. B. Hat das Design zum gewünschten Ergebnis geführt? Hat die Gruppe in einer produktiven Art und Weise zusammengearbeitet? Sieht es so aus, als könnte nun etwas Neues angefangen werden? Benutze What? So What? Now What?). **(2 bis 5 Minuten)**
- Wenn mehrere Schritte benötigt werden, berate Dich mit dem Design Team und arrangiere ein neues Meeting, um an einem Advanced Design Story Board zu arbeiten (siehe unten). **(5 bis 10 Minuten)**

Unten: *Präsentationsmaterial, das wir verwenden, um Design StoryBoard vorzustellen*

Image not found or type unknown



Warum? Sinn und Zweck

- Macht den Zweck des Meetings für alle klar.
- Macht die Arbeit in Meetings für alle produktiv und erfreulich.
- Gibt jedem die Chance, sich einzubringen.
- Schafft Synergien unter den Teilnehmern.
- Hilft jedem, seine Rolle zu finden, indem der Design-Prozess sichtbar gemacht wird.

- Zeigt die Schwächen des bisherigen Vorgehens auf und lässt diese hinter sich.
- Zapft alle Wissensquellen für Innovation an (explizite, stillschweigende und latente/aufstrebende).

Tipps und Stolperfallen

- Ermutige dazu, ernsthaft spielerisch mit schnellen Iterationen das Design zu verbessern und zu vertiefen.
- Arbeitet mindestens zu zweit (ein zweites Paar Augen und Ohren hilft oftmals) oder in kleinen Gruppen.
- Benutze Icons und Sketches, um schnell ein gemeinsames Verständnis und umsetzbare Ideen zu generieren.
- Benutze immer ein Debriefing des Designs (mittels What, So What, Now What?)
- Geize nicht mit der Zeit, um ein gutes Design zu erstellen. Ein gutes Design reduziert die Anzahl verschwendeter Meetingstunden und zahlt sich so sofort wieder aus. Ein schlechtes Design wird Frustration erzeugen.

Variationen

- Benutze diese Herangehensweise, um ethnographische Beobachtungen einer bestehenden Vorgehensweise zu dokumentieren.
- Benutze ein Tortendiagramm, um die Ziele und den Flow deines Designs zu erhellen.

Beispiele

- Für Management Meetings jeder Art
- Projekt-Reviews
- Unterrichtsstunden
- Brainstorming Sessions
- One-on-one meetings
- Um eine Lernsession für eine Konferenz zu planen.

Design StoryBoards – Advanced

Definiere Schritt-für-Schritt-Elemente, um Transformation und Innovation zu einem produktiven Ziel zu führen (18 Stunden bis hin zu Tagen/Wochen).

Was wird ermöglicht?

Viele der Stolpersteine, die Initiativen zur Transformation oder Projekte zur Innovation scheitern lassen, können vermieden werden: Das Fehlen eines klaren und gemeinsamen Ziels, übergreifend und für jede Stufe der Initiative. Ungenügendes Engagement und Teilnahme. Stimmen, die essentiell sind, werden nicht berücksichtigt. Frustrierte Teilnehmer und Beobachter. Widerstand gegen den Wandel. Gruppendenken. Albtraumhafte Umsetzung mit einem verschwindend geringen Einfluss. Eine umfassendes Design ist eine Abfolge von Basic Designs (siehe oben), die über einen Zeitraum zusammen verbunden werden. Das Design entwickelt sich iterativ über einen Zeitraum von Tagen, Wochen, Monaten oder manchmal auch Jahren. Dies hängt von der Größe des Projektes ab. Kleine Designzyklen arbeiten innerhalb von größeren Zyklen und das skaliert hoch und über die Grenzen hinweg, je weiter die Initiative voran schreitet. Mehr Personen und mehr Diversität lassen sich leicht in die Design-Gruppe integrieren, um auch sehr große Projekte zu bedienen. Über die Irrungen und Wirrungen der Transformations- oder der Innovationsbemühungen kann reflektiert werden, indem sorgfältig und ad hoc Teilnehmer ausgewählt werden (dies umfasst auch eher ungewöhnliche Teilnehmer, weil diese oft ein neues Licht auf die Dinge werfen können).

Die Fünf Bausteine – Kurzanleitung

1. Die Einladung gestalten

- Lade ein initiales Design-Team ein (eine repräsentative Teilmenge der Gruppe), die einen detaillierten Plan erstellt, um den Zweck des Meetings zu erreichen. Dazu gehören visuelle Hinweise, die detaillieren, wie die Teilnehmer interagieren sollen.

2. Aufbau und benötigte Materialien

- Eine freie Wand mit Packpapier oder Flip-Chart Seiten.
- Post It’s (5×10 cm) und/oder Liberating Structures Spielkarten
- Ein leeres Storyboard (siehe zugehöriges Material)

3. Wie werden die Teilnehmer eingebunden?

- Jeder im Design-Team, der in das Design und die Planung des Projektes eingebunden ist, hat die gleiche Möglichkeit, sich einzubringen.

4. Wie sind die Gruppen zusammengesetzt?

- 1-2-All oder 1-All in schnellen Runden für jeden der folgenden Schritte

5. Ablauf und Dauer

- Bestimme die Zusammensetzung des Design-Teams, die alle relevanten Stakeholder enthält, und stelle das Team zusammen. (Die Zusammensetzung kann im Laufe der Zeit angepasst werden, wenn der Fortschritt der Arbeit dies erforderlich macht). **(1 bis 3 Stunden)**
- Das Design-Team klärt den grundlegenden Zweck der Initiative (benutze Nine Whys oder eine aufwendigere Mikrostruktur, wenn nötig). **(1 bis 6 Stunden)**
- Beschreibe detailliert, was passiert, wenn die Leute das momentan vorhandene Produkt, den vorhandenen Service oder die Herangehensweise benutzen, was ihr transformieren oder verbessern wollt. Höchstwahrscheinlich benötigt ihr die Liberating Structure Simple Ethnography, um die Daten für eine akkurate Beschreibung der momentanen User Experience zu beschreiben. **(6 Stunden bis hin zu Tagen oder Wochen)**
- Schätze basierend auf den Erfahrungen der Benutzer ein, wo das aktuelle Produkt, der Service oder die Herangehensweise den definierten Zweck erfüllt und wo es, er oder sie versagt. **(3 Stunden bis hin zu Tagen)**
- Schau Dir den Zweck der Initiative noch einmal an und überarbeite ihn, wenn nötig**. (1 bis 6 Stunden)**
- Überlege noch einmal, wer in der Kerndesigngruppe und wer in der Peripherie teilnehmen muss und hier beim Prüfen und Ausprobieren im Feld sinnvolle Arbeit leisten kann. **(1 bis 3 Stunden)**
- Brainstorme und skizziere alternative Mikrostrukturen (sowohl konventionelle als auch Liberating Structures) die helfen, den Zweck zu erreichen. **(3 Stunden bis Tage)**
- Mache aus Deinem Plan kleinere Teile, die einzeln erarbeitet werden und auch unabhängig funktionieren**.** (Versuche nicht von Anfang an einen zusammenhängendes Design zu erstellen.) (**1 bis 6 Stunden**)
- Stelle für einen Teil ein Design auf und wähle Mikrostrukturen aus, die geeignet sind, um das Ziel zu erreichen.Wähle eine davon und eine weitere als Backup aus. Wiederhole dies für jeden Teil. (**1 bis 6 Stunden**)
- Entscheide, ob das Testen oder Überprüfen des Designs machbar und erwünscht ist. Überlege, in mehreren Wellen und verschiedenen Konfigurationen zu testen. (**1 bis 6 Stunden**).
- Implementiere den ersten Schritt in einem simulierten Umfeld oder im Feld. Teste weiterhin unter extremeren Bedingungen.
- Evaluiere den ersten und dann die weiteren Schritte in dem Design.
- Wiederhole den Design-Zyklus und verfeinere das Design für den nächsten Schritt. Fahre so weiter fort.

Warum? Sinn und Zweck

- Mache einen signifikanten und anhaltenden Fortschritt, indem von der momentanen Realität abgewichen wird.

- Schaffe genug Zeit, damit neue sich Verhaltensmuster formen und verbreiten können. Es ist möglich, das zu erweitern, was andere glauben.
- Die Punkte vom Standard oben gelten hier auch.

Tipps und Stolperfallen

- Vermeide, in Aktionismus zu verfallen. Die Zeit, die in das Design des Storyboards und die nachgelagerten Bewertungen und Verfeinerungen gesteckt wird, ist es wirklich wert.
- Gründe ein Kerndesignteam und lass die Türen offen für andere, die auch teilnehmen wollen.
- Vergiss nicht, auch die Benutzer mit einzubinden!
- Teile das Design mit allen!
- Denke daran, dass das Design es erlaubt, auf dem Weg zu improvisieren. Wenn ein Element des Designs seinen Zweck nicht erfüllt, wechsle zum Backup.
- Ziele auf den Mond mit den Füßen fest auf dem Boden. Dies wird durch die Untersuchung der User Experience ermöglicht.
- Benutze Bilder und Zeichnungen, um schnell zu einem gemeinsamen Verständnis zu kommen.

Variationen

- Statt eine Fokusgruppe mit Benutzern zu bilden, lade die Benutzer dazu ein, ein Storyboard zu designen, das ihren Umgang mit einem Produkt oder einem Service verbessert.
- Suche einen Illustrator oder Cartoonisten, um die Arbeit zu dramatisieren.

Beispiele

- Um den Austausch von Informationen und Verantwortlichkeiten neu zu designen, wenn ein Wechsel bevor steht.
- Um eine produktzentrierte zu einer kundenzentrierten Marktstrategie zu transformieren.
- Um die Lehre bei der Vorbereitung von Studenten für die Arbeit im Feld zu reformieren.
- Alison Joslyn’s Management Team hat **Design Storyboards** benutzt, um Strategiediskussionen zu formulieren und um ein Liberating Structures “Basic Training”

für Produktmanager and Vertriebskollegen zu initiieren.

Zuschreibung: Die Liberating Structure wurde von Henri Lipmanowicz und Keith McCandless entwickelt.

Werkzeugbox Jugendgerecht.de

Die Seite Jugendgerecht.de bietet eine Werkzeugbox mit der die idealen Tools zum Thema Jugendarbeit bereitstehen. Mit Hilfe eines Filters können sowohl die Art des Tools, das Thema und die Zielgruppe bestimmt werden, damit man genau die richtigen Informationen erhält. Das Projekt ist von der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe und wird vom Bundesfamilienministerium gefördert.