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*).

Version #1
Erstellt: 6 September 2022 18:07:50 von David Salim
Zuletzt aktualisiert: 6 September 2022 18:14:00 von David Salim