



AGILER CHANGE MANAGER (IHK) MODUL 1.1



Agiler Change Manager

Übersicht 5.5 Teilnahme | 10.5 Facharbeit



Einführung (28.01.25) **Aufgaben** 28.01.25 - **02.02.25**

Modul 1: Grundlagen Agiles Mindset / Agile Methoden / Agile Organisation / Rollen & Führung in Agilen Organisationen

- **Modul 1.1 (04.02.25):** Mit Agilem Mindset Veränderungen aktiv gestalten (**Aufgaben 04.02.25 - 09.02.25**)
- **Modul 1.2 (11.02.25):** Agile Methoden kennenlernen (**Aufgaben 11.02.24 - 16.02.25**)
- **Modul 1.3 (18.02.25):** Agile Unternehmensorganisation, -kultur | Führen in Agilen Organisationen (**Aufgaben 18.02.25 - 02.03.25**)

Modul 2: Agile Journey für den eigenen Gestaltungsbereich entwickeln

- **Modul 2.1 (04.03.25):** Agiles Change-Management – wie Veränderung im Arbeitsalltag gelingen kann (**Aufgaben 04.03.25 - 16.03.25**)
- **Modul 2.2 (18.03.25):** Agile Zusammenarbeit | Transparenz – Messen – Anpassen (**Aufgaben 18.03.25 - 30.03.25**)
- **Modul 2.3 (01.04.25):** (Online)Moderation (**Aufgaben 01.04.25 - 27.04.25**)
 - **Freiwillig: Gruppenarbeit 2 Stunden Agile Journey – 6 Hüte (01.04.25 – 16.4.25)**

Modul 3 Projektarbeit: Agile Journey | Abschluss

- **Modul 3.1 (29.04.25):** Praxistag
- **Abschluss (23.05.25 – 14.30 Uhr)**
 - **Bewertung Teilnahme 80% am (5.5.25)**
 - **Facharbeit Kapitel 7 | Präsentation der Facharbeit Meine Agile Journey (29.04.25 - 10.05.25)**

Agiler Change Manager



Aufgaben: **Einführung** | **Modul 1** | Modul 1.1

Modul 1: Grundlagen Agiles Mindset / Agile Methoden / Agile Organisation / Rollen & Führung in Agilen Organisationen

Modul 1.1 (04.02.25):

Mit Agilem Mindset Veränderungen aktiv gestalten

- **Aufgaben 04.02.25 - 09.02.25**
 - a. **Dankbarkeits-Tagebuch 1**
 - b. **Reflexion der Seminarinhalte Modul 1.1 (Charts & Video)**
 - c. **Vorbereitungsaufgabe: Design Thinking | Persona | Empathy Map**
 - d. **Vertiefungsaufgabe: Lebensrad**
 - e. **Facharbeit Kapitel 1: Potenziale entwickeln - Engagement stärken**
 - f. **Videoeinstimmung Modul 1.2 Agile Methoden**

Wertschöpfung
durch

Selbstwirksamkeit



2. Für die aktive Gestaltung der Veränderung gewinnen & begeistern

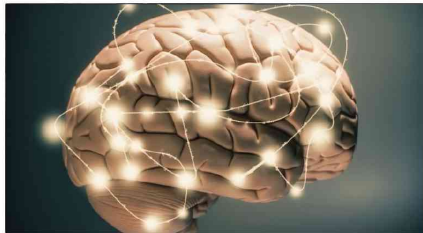


- 2.1 Potenziale unseres Gehirns
- 2.2 Positives Denken
- 2.3 Was unser Handeln prägt
- 2.4 Was intrinsische Motivation fördert
- 2.5 Resilienz
- 2.6 Growth Mindset
- 2.7 Emotional Safety
- 2.8 Zusammenfassung



Neuroplastizität

Unser Gehirn kann sich ein Leben lang formen, neu und weiter entwickeln und damit unsere Intelligenz, Fähigkeiten weiter entwickeln



80% Beziehungsebene

- Gefühle
- Erfahrungen
- Bedürfnisse
- Stimmungen
- Persönlichkeitsmerkmale
- Werte
- Glaubenssätze
- Instinkte
- Triebe
- Lust



20% Sachebene

- Zahlen | Daten | Fakten
- Bewusste Kommunikation

Neuroplastizität, also der dynamische Anpassungsprozess der Synapsen und Neuronen, ist u.a. die Fähigkeit des Gehirns, sich ein Leben lang zu verändern und anzupassen und damit die Persönlichkeit zu prägen.

Unser Gehirn – Selbstorganisation ohne Schaltzentrale

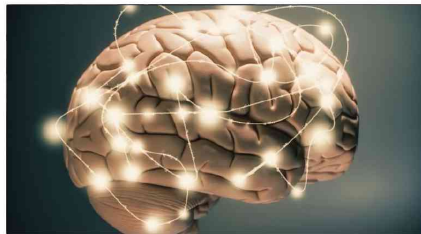


Neurotransmitter | Hormone

Neuro- transmitter

Neurotransmitter sind chemische Botenstoffe, die Signale zwischen Nervenzellen übertragen, indem sie elektrische Impulse in chemische Signale umwandeln und umgekehrt.

- **Dopamin:** Belohnung, Vergnügen und Motivation
- **Serotonin:** Stimmungsregulation | Zufriedenheit und Wohlbefinden
- **Noradrenalin:** Kampf-oder-Flucht-Reaktion verbunden. Erhöht Aufmerksamkeit, Blutdruck, Herzfrequenz in gefährlichen Situationen



Emotionen steuern unseren Körper und unser Verhalten durch eine komplexe Interaktion von elektrischen und chemischen Prozessen

Hormone

Hormone sind chemische Substanzen, die über endokrinen Drüsen ins Blut abgegeben werden

- **Cortisol**
"Stresshormon", beeinflusst den Glukosespiegel im Blut | unterdrückt nicht wesentliche Körperfunktionen (Immunsystem), um den Körper auf Stress vorzubereiten
- **Oxytocin:** Oft als „**Bindungs- oder Kuschelhormon**“ wird bei sozialen Bindungen, Intimität und Geburt freigesetzt. Es fördert **Vertrauen, Bindung** und positive soziale Interaktionen.

Unser Gehirn: Emotionen

Angst | Aufregung | Gefahr



Neuro-
transmitter



Überleben in
Gefahr und Angst

Hormone

Kämpfen
Fliehen
Tot stellen

Angst, Aufregung oder Gefahr

- **Neurotransmitter Noradrenalin | Hormon Cortisol schaltet den Körper in maximalen Alarmzustand**
 - erhöhen Herzfrequenz und Blutdruck
 - Spannen die Muskeln an
 - Erhöhen die Sauerstoffaufnahme
- **Gleichzeitig wird alles nicht überlebenswichtige unterdrückt oder heruntergefahren**
 - z.B. Verdauungssystem oder Immunsystem

Unser Gehirn: Emotionen

Spielerisches Lernen



Neuro-
transmitter



**Spielerisches Lernen,
um neue Fähigkeiten zu verankern**

Hormone

Positive Emotionen tragen mit unterschiedlichen Wirkungen dazu bei, dass wir spielerisch Lernen & Ausprobieren

- **Neurotransmitter | Dopamin | Serotonin | Oxytocin**
- **Hormone | DEHA | Melatonin**
 - Stärkung der Konzentrations- & Lernfähigkeit
 - Unterstützung sozialer Interaktion & Stress Abbau
 - Stärkung der Bindung & Gefühl der Zugehörigkeit
 - Stärkt emotionale Resilienz
 - Bessere Regeneration des Gehirns

Freude
Dankbarkeit
Heiterkeit
Interesse
Hoffnung
Stolz
Vergnügen
Inspiration
Ehrfurcht
Liebe

Barbara Fredrickson:
Broaden-and-
Build-Theorie

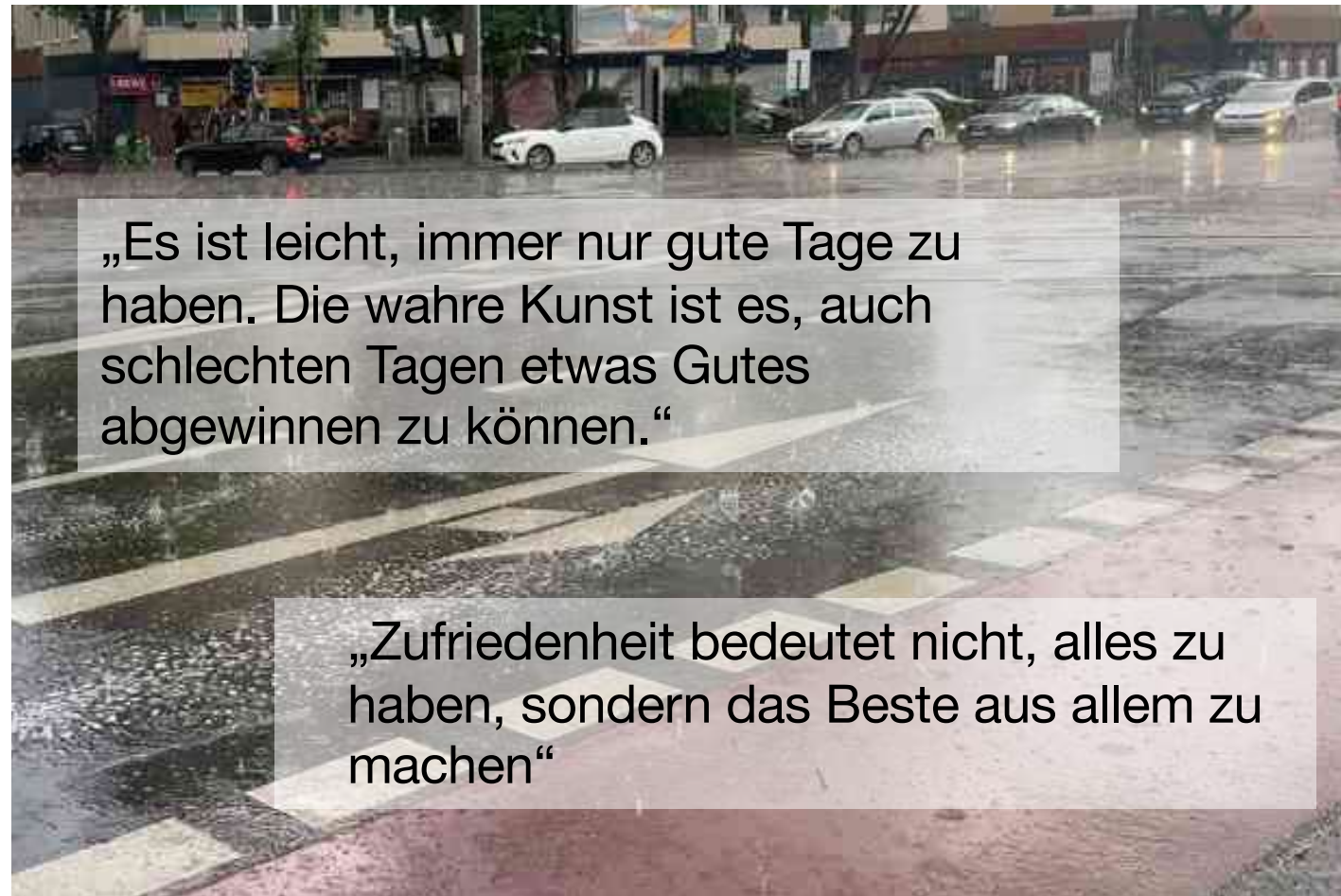
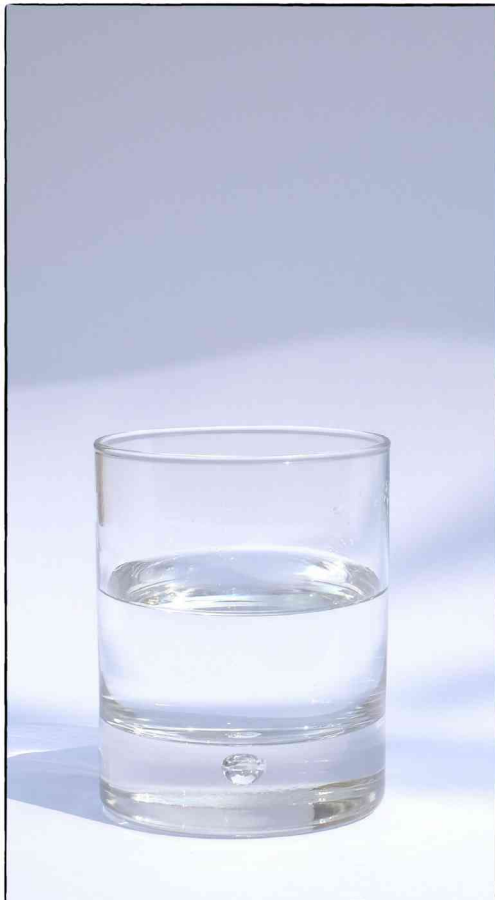


2. Für die aktive Gestaltung der Veränderung gewinnen & begeistern



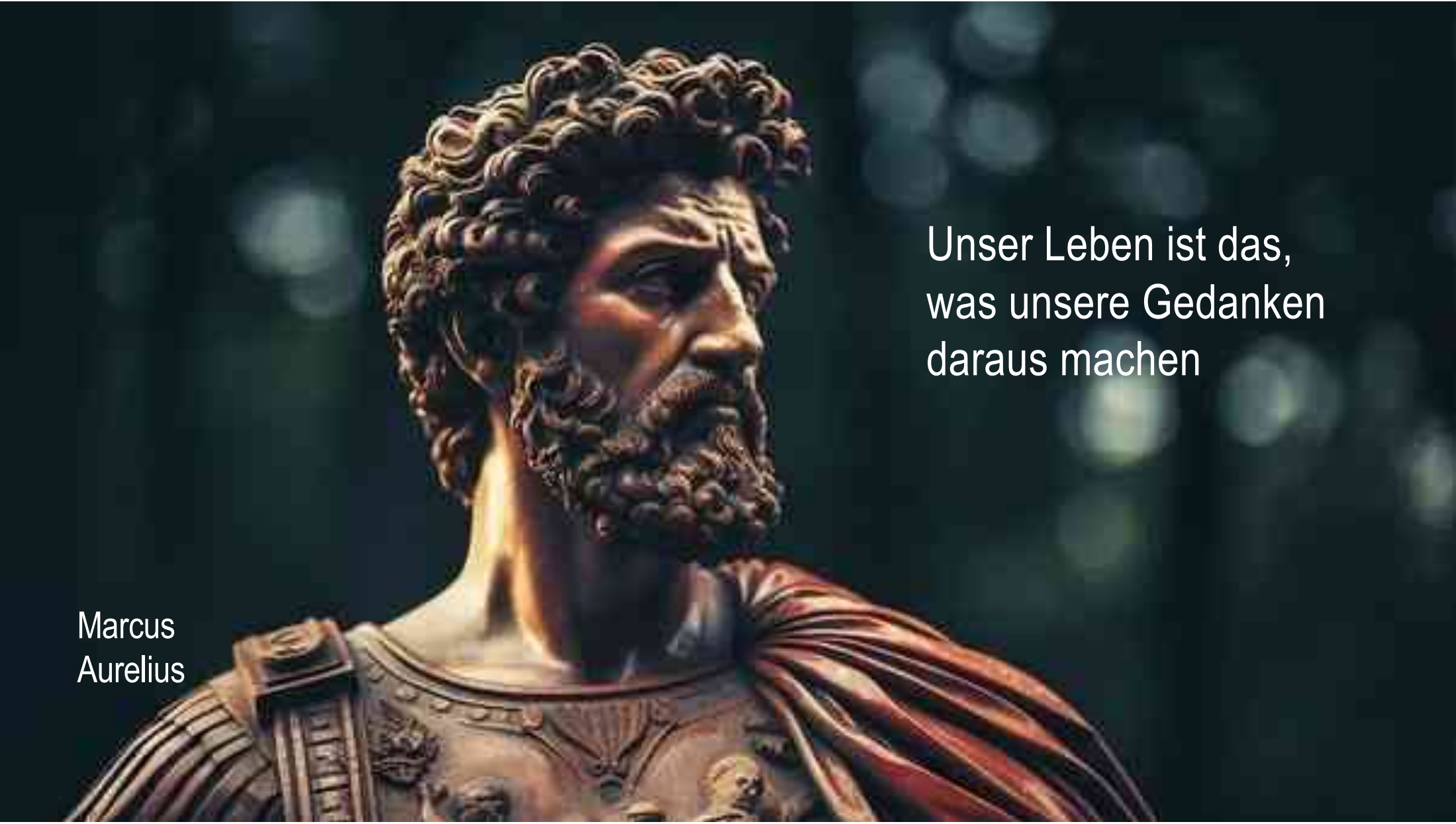
- 2.1 Potenziale unseres Gehirns
- 2.2 Positives Denken
- 2.3 Was unser Handeln prägt
- 2.4 Was intrinsische Motivation fördert
- 2.5 Resilienz
- 2.6 Growth Mindset
- 2.7 Emotional Safety
- 2.8 Zusammenfassung

„Ist das Glas halb voll
oder ist das Glas
halb leer?“



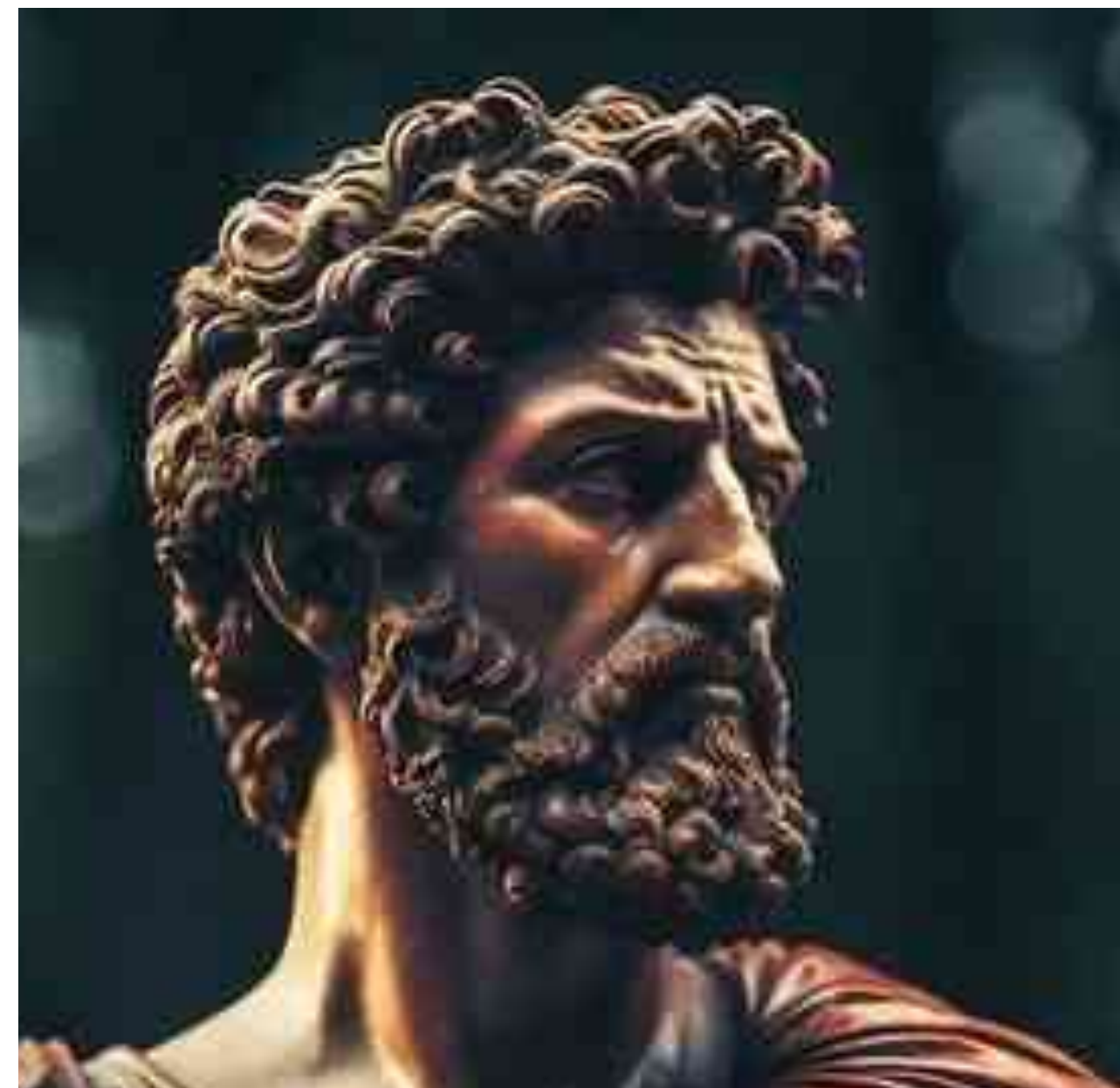
„Es ist leicht, immer nur gute Tage zu haben. Die wahre Kunst ist es, auch schlechten Tagen etwas Gutes abgewinnen zu können.“

„Zufriedenheit bedeutet nicht, alles zu haben, sondern das Beste aus allem zu machen“



Marcus
Aurelius

Unser Leben ist das,
was unsere Gedanken
daraus machen



„Achte auf deine Gedanken,
denn sie werden Worte

Achte auf deine Worte,
denn sie werden Handlungen

Achte auf deine Handlungen,
denn sie werden Gewohnheiten

Achte auf deine Gewohnheiten,
denn sie werden dein Charakter

Achte auf deinen Charakter,
denn er wird dein Schicksal.“

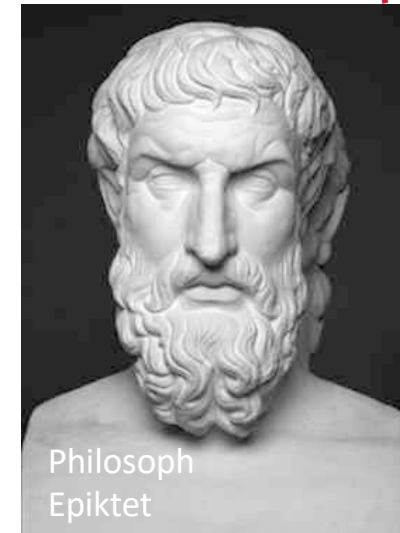


Positives Denken und Optimismus ...

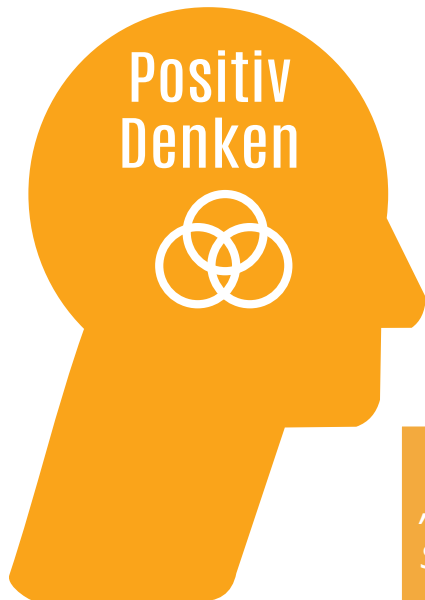
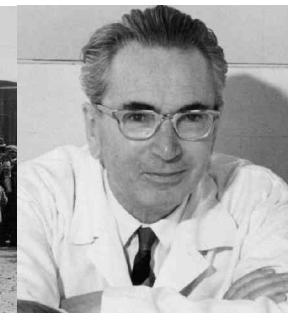
... bedeutet,

dass man die Unbilden des Lebens, das Leid, die eigenen Schwächen annehmen muss, bevor man sie ändern kann.

- "Wir können die Dinge nicht immer ändern, aber wir können unsere Haltung gegenüber den Dingen ändern."
- Akzeptieren bedeutet dabei nicht Zufriedenheit oder Zustimmung, sondern ein realistisches Anerkennen dessen, was ist, um neue Wege zu erschließen.



„Wenn wir nicht mehr in der Lage sind die Situation zu ändern, besteht die Herausforderung darin uns selbst zu ändern“



Positives Denken



Fundament der Veränderungsfähigkeit und Resilienz

Positives Denken bezeichnet eine optimistische und konstruktive Einstellung, bei der der Fokus bewusst auf positive Aspekte und Lösungen gerichtet wird. Diese Denkweise bietet zahlreiche Vorteile:



Vorteile und Wirkungen des positiven Denkens:

- **Stressreduktion:**
Baut Stress ab und fördert ein besseres seelisches Wohlbefinden.
- **Verbesserte Gesundheit:**
Stärkt das Immunsystem stärken & verringert das Risiko von Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- **Erhöhte Resilienz:**
Fördert die Fähigkeit, Herausforderungen als Chancen zu betrachten und daraus persönliches Wachstum zu erziehen.
- **Bessere Beziehungen:**
Verbessert die zwischenmenschliche Kommunikation & führt zu harmonischeren Beziehungen
- **Steigerung der Lebensqualität:**
Zufriedenheit und Lebensqualität wird insgesamt gestärkt.

Agiles Mindset

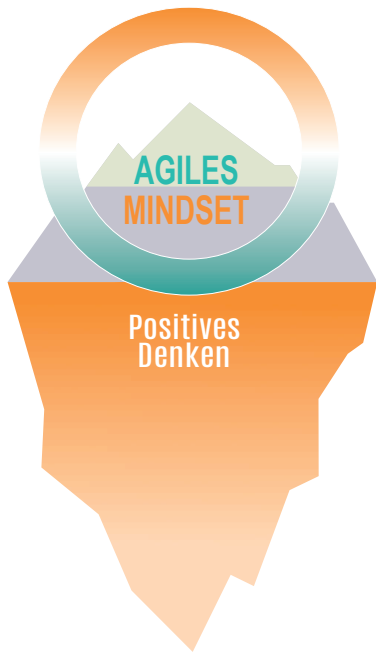
Veränderungen als Chance begreifen



Ein agiles Mindset wird durch **positives Denken** gefördert und zeichnet sich durch **Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und die Bereitschaft zur kontinuierlichen Verbesserung** aus

Agilen Mindset zeichnet sich aus durch:

- **Offenheit für Veränderungen**
- **Selbstwirksamkeit**
- **Diversität**
- **Persönliche Entwicklung**
- **Sinnhaftigkeit**
- **Sicherheit in der Unsicherheit**
- **Transparente Kommunikation**
- **Vorleben**
- **Teamdynamik**
- **Kundenorientierung**



Agiles Mindset



Ausgewählte Handlungsfelder

Flexibilität und Anpassungsfähigkeit:

Agilität erfordert Flexibilität und die Bereitschaft, sich an sich ändernde Anforderungen anzupassen.

Selbstwirksamkeit fördern

Selbstwirksames Handeln in der Unternehmenskultur ist der zentrale Erfolgsfaktor für die Bewältigung von Veränderungen in der komplexen Welt

Ergebnisoffen und Neugierig sein

Von „ja aber“ zu „ja und“. Nicht die eigene Meinung mehr als die einzig richtige ansehen sondern ergebnisoffen gemeinsam entwickeln.

Vom Kunden her denken

Die Wertschöpfung für den Kunden prägt die Handlungen, Services und Entwicklungen.

Sicherheit in der Unsicherheit

Vertrauen in sich selbst in das Team und in die Organisation ermöglicht in der Unsicherheit mutig zu denken und zu handeln.

Zur Veränderung einladen und Vorleben

Veränderungen, Motivation oder Begeisterung kann man nicht kaufen oder befehlen. Man kann die „Andere“ durch Vorleben einladen.

Agiles Mindset

Ausgewählte Handlungsfelder

Transparente Kommunikation:

Offene und transparente Kommunikation ist ein wesentlicher Bestandteil des agilen Mindsets. Sagen, was man denkt und tun, was man sagt.

Feedbackkultur etablieren

Im Ringen um die beste Lösung in Konflikt geprägten Situationen ist Feedback ein Geschenk und bietet vielfältige Lernchancen.

Sinnhaftigkeit fördern

Eine empfundene Sinnhaftigkeit ist ein zentraler Motivator und Energieverstärker für das eigene Denken und Handeln.

Fehler als Lernchancen nutzen:

Wenn in unbekanntem, komplexen oder chaotischen Fragestellungen nach Lösungen sucht, führt der lernende Prozess zum aktuell bestmöglichen Ergebnis (Fail Fast)

Erfolge feiern:

Agile Methoden betonen die Bedeutung kleiner, inkrementeller Fortschritte. Feiern Sie diese Erfolge, um das positive Denken zu fördern.

Reflexion & Weiterentwicklung

Sich ständig weiterzuentwickeln, nicht nur in der Form der Zusammenarbeit, sondern auch in allen emotionalen Aspekten, macht Teams und ihre Ergebnisse einfach besser.





2. Für die aktive Gestaltung der Veränderung gewinnen & begeistern

- ➔
- 2.1 Potenziale unseres Gehirns
 - 2.2 Positives Denken
 - 2.3 Was unser Handeln prägt
 - 2.4 Was intrinsische Motivation fördert
 - 2.5 Resilienz
 - 2.6 Growth Mindset
 - 2.7 Emotional Safety
 - 2.8 Zusammenfassung

Übung

Absage Meeting



- Am Mittwoch wurde überraschend ein außerordentliches Meeting für Freitag 15.30 Uhr anberaumt, für das ein Kollege verschiedene vorbereiten musste. Die Abteilung findet sich pünktlich um 15.30 Uhr im Meetingraum ein. Um 15.45 Uhr kommt die Assistenz und sagt, dass das Meeting aus dringenden Gründen verschoben werden muss.
- Welche Reaktionen entstehen Deiner Meinung nach bei Dir und bei den eingeladenen Teilnehmern?

Bedürfnisse lösen Gefühle aus

Meeting Absage



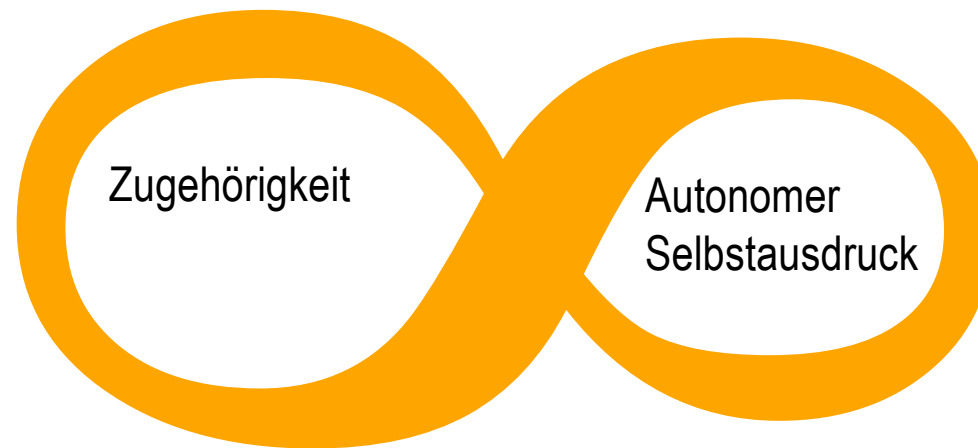
<https://miro.com/app/board/uXjVLsi5D80=/>

Menschliche Bedürfnisse (3)



Bindung | Autonomie

Das Grundbedürfnis nach Bindung steht für das Bedürfnis, enge zwischenmenschliche Beziehungen einzugehen, sich sicher gebunden zu fühlen und sich als liebesfähig und liebenswert zu erleben



Das Bedürfnis nach Autonomie beschreibt, dass Menschen sich selbst als Ursprung des eigenen Handelns erleben möchten (z.B. selbst entscheiden, welche Ziele auf welchem Weg erreicht werden sollen)

Die Balance zwischen diesen beiden Bedürfnissen ist entscheidend. Ein Übermaß an Autonomie ohne ausreichende Bindung kann zu Isolation und Einsamkeit führen, während übermäßige Bindung ohne Raum für Autonomie das Gefühl von Abhängigkeit und Kontrollverlust erzeugen kann. Das Gleichgewicht zwischen beiden Bedürfnissen ermöglicht es Individuen, sowohl unabhängige Entscheidungen zu treffen als auch tiefe, bedeutungsvolle Beziehungen zu pflegen.



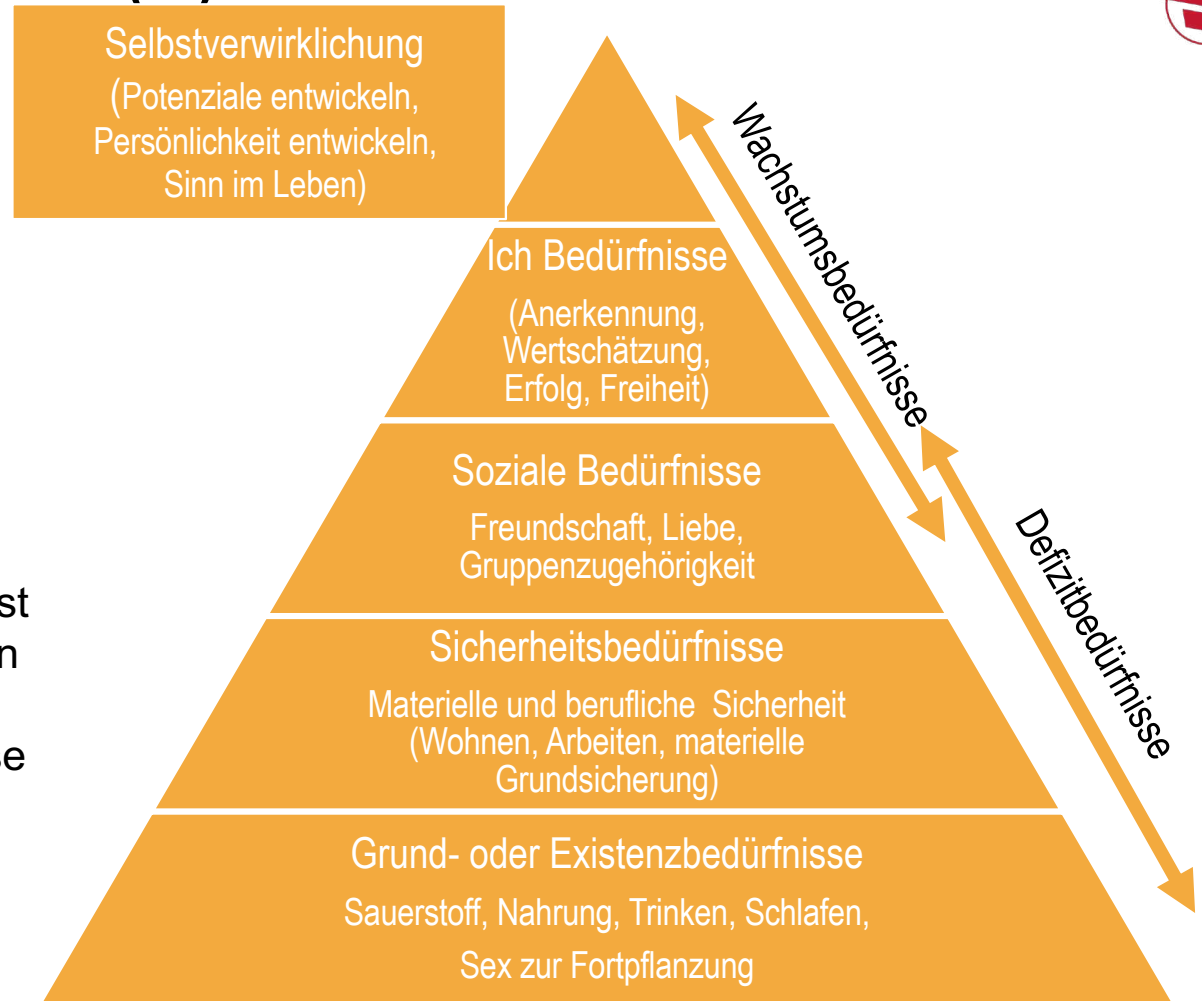
Menschliche Bedürfnisse (4)

Bedürfnispyramide (Maslow)

Maslow unterteilt die menschlichen Bedürfnisse in 5 Stufen, die aufeinander aufbauen.

- **Er unterscheidet Defizitbedürfnisse und Wachstumsmotive.**

Die Realisierung von Defizitbedürfnissen ist die Voraussetzung für die Befriedigung von Wachstumsbedürfnissen. Neues Denken ist nur möglich, wenn die Defizitbedürfnisse befriedigt sind.





Negative Emotionen

Kämpfen | Fliehen | Totstellen



Negative Emotionen lösen einen Handlungsimpuls aus und stellen innerhalb von Millisekunden alle vorhandenen Ressourcen zur Verfügung, um durch maximale Leistung in der Gefahr zu überleben.

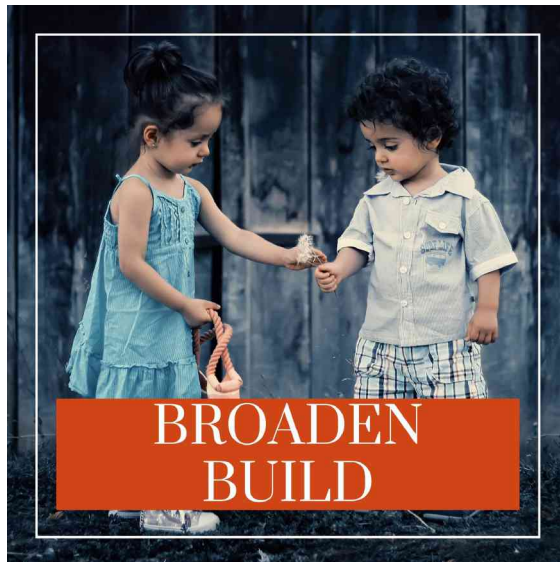
- Hierbei wird das Überleben in den Mittelpunkt gestellt.
- Wenn diese Emotion zur dauerhaften Empfindung wird, führt das zur Bedrohung unserer Gesundheit und zu Krankheiten.

- Kämpfen
- Fliehen
- Totstellen



10 Positive Emotionen

Broaden-and-Build-Theorie [Fredrickson]



Positive Emotionen erweitern (broaden) unseren Horizont und unser Bewusstsein und ermöglichen uns einen größeren Denk- und Handlungsspielraum, öffnen unsere Herzen, machen uns kreativer und fördern spielerischen Lernen.

In der heutigen komplexen, digitalen Welt, in der die Veränderung die neue Normalität ist, sind Positive Gefühle wichtige Voraussetzung, um neue, kreative Lösungen zu entwickeln.

- Freude
- Dankbarkeit
- Heiterkeit
- Interesse
- Hoffnung
- Stolz
- Vergnügen
- Inspiration
- Ehrfurcht
- Liebe

Menschliche Bedürfnisse | Wertschöpfung durch Selbstwirksamkeit



Bedürfnisse und Emotionen prägen und gestalten das Verhalten

Bedürfnisse

grundlegende Zustände oder Ziele, die wir anstreben (Nahrung, Sicherheit, soziale Bindungen oder Selbstverwirklichung)

Emotionen

unmittelbare Reaktion auf interne oder externe Reize und informieren, ob unsere Bedürfnisse erfüllt oder bedroht sind.

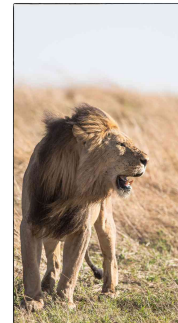
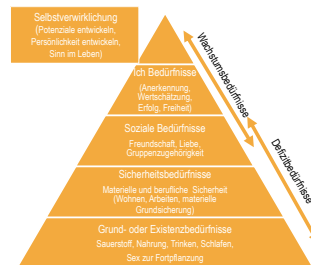
Flexibel & anpassungsfähig auf Situationen reagieren.



Fairness

Vertrauen

Wertschätzung



Kämpfen
Fliehen
Tot stellen



Freude
Dankbarkeit
Heiterkeit
Interesse
Hoffnung
Stolz
Vergnügen
Inspiration
Ehrfurcht
Liebe

Menschen ganzheitlich wahrzunehmen, ermöglicht in der Zusammenarbeit die Potenziale aller Beteiligten zu erschließen.



Wie gelingt es in einem ausgezeichneten Eisladen kostenlos ein Stück Kuchen angeboten zu bekommen?

Bedürfnisse und Emotionen

Exemplarische Betrachtung



Es gibt eine Reihe von wissenschaftlichen Modellen. Wir beschäftigen uns mit folgenden Aspekten:

- Bedürfnisse
 - grundlegende Zustände oder Ziele unseres Handelns
- Emotionen
 - Signale, die uns über den Stand der Bedürfnisbefriedigung informieren und uns motivieren, entsprechend zu handeln.
- Dynamisches Zusammenspiel von Bedürfnissen und Emotionen prägt unser Verhalten und ermöglicht es uns, flexibel und angepasst auf die Anforderungen unserer Umwelt zu reagieren
- Ausgewählte Bedürfnisse sind
 - Fairness | Vertrauen | Wertschätzung
 - Autonomie und Bindung
 - Bedürfnispyramide
- Emotionen
 - Negative Emotionen
 - Positive Emotionen





Angst & unerfüllte Bedürfnisse führen zu Blockaden

Menschen ganzheitlich wahrnehmen

- Wenn Menschen Angst haben oder ihre grundlegenden Bedürfnisse nicht erfüllt werden, kann das zu inneren Blockaden führen.
 - Menschen ziehen sich auf das bisher erfolgreiche, gewohnte Verhalten und gehen kein Risiko ein, in dem sie neue Vorgehensweisen ausprobieren.
 - Diese Blockaden äußern sich oft in Stress, Unsicherheit oder sogar körperlichen Beschwerden.
- Menschen ganzheitlich wahrzunehmen, mit ihren Gefühlen, Gedanken, Werten, Ängsten und Sichtweisen ist die Voraussetzung, um Blockaden zu erkennen und adressieren zu können.





Agiler Change-Manager

Der Agile Change Manager spielt eine entscheidende Rolle in der Entwicklung von Anpassungsfähigkeit bzw. Agilität in tradierten Organisationen, indem er in seinem Gestaltungsbereich Teams und Einzelpersonen dabei unterstützt,

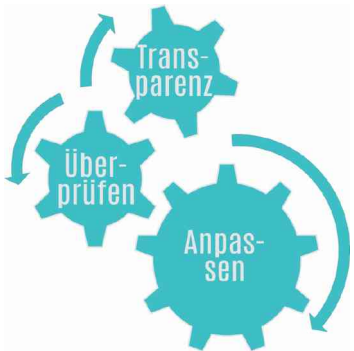
- Agilen Mindset und Selbstwirksamkeit zu entwickeln
- Agilität im Arbeitsalltag einzuführen und zu verankern

,um die Herausforderungen der Veränderungen in der komplexen Welt aktiv zu gestalten und so die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit zu sichern.



Die Welt der Veränderung

Wertschöpfung durch Selbstwirksamkeit

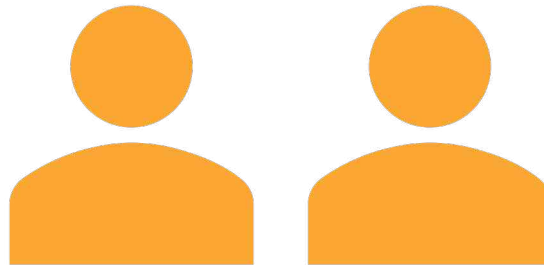


Wispern

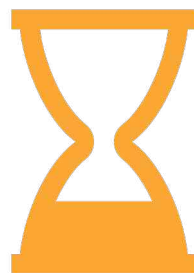


Gruppenraum – jeder hat 3 Minuten Zeit sein Erleben zu schildern

- Wie entsteht innere Kündigung?
- Welche Beispiele hast du erlebt?



Zweier oder
dreier Teams



Jeder hat 3 Minuten Zeit sein
Erleben zu schildern



2. Für die aktive Gestaltung der Veränderung gewinnen & begeistern

- ➔
- 2.1 Potenziale unseres Gehirns
 - 2.2 Positives Denken
 - 2.3 Was unser Handeln prägt
 - 2.4 Was intrinsische Motivation fördert
 - 2.5 Resilienz
 - 2.6 Growth Mindset
 - 2.7 Emotional Safety
 - 2.8 Zusammenfassung

Intrinsische Motivation



Drive



Daniel Pink hat untersucht, was Menschen zu Leistungen bewegen kann und dies in seinem Buch **Drive** veröffentlicht. Er beschreibt, dass traditionelle Belohnungs- und Bestrafungssysteme (Motivation 2.0) nicht ausreichen, um echte Motivation zu fördern. Stattdessen identifiziert er drei zentrale Elemente der intrinsischen Motivation:

1. **Autonomie (Autonomy)**

Das Bedürfnis, selbstbestimmt handeln und Entscheidungen treffen zu können.

2. **Beherrschung (Mastery)**

Der Drang, in dem, was man tut, immer besser zu werden und Herausforderungen zu meistern.

3. **Sinnerfüllung (Purpose)**

Das Streben nach Bedeutung und Zweck in der eigenen Tätigkeit, also das Gefühl, Teil von etwas Größerem zu sein.

Intrinsische Motivation

Drive - Daniel Pink

Autonomie (Autonomy)

Das Bedürfnis, selbstbestimmt handeln und Entscheidungen treffen zu können – das Leben in die eigene Hand nehmen



Intrinsische Motivation



Kontrolle führt zu Gehorsam, Autonomie führt zu Engagement

Autonomie (Autonomy)

Das Bedürfnis, selbstbestimmt handeln und Entscheidungen treffen zu können – das Leben in die eigene Hand nehmen

Autonomie bezieht sich auf die Fähigkeit eines Individuums, Kontrolle über sein Handeln und seine Entscheidungen zu haben.

Es geht darum, den Mitarbeitern Freiheit und Flexibilität zu geben, wie sie ihre Arbeit erledigen, anstatt detaillierte Anweisungen und Mikromanagement zu erhalten.

Dies ermöglicht es den Mitarbeitern, sich selbst zu organisieren und Verantwortung zu übernehmen

Intrinsische Motivation

Drive - Daniel Pink

Autonomie (Autonomy)

Das Bedürfnis, selbstbestimmt handeln und Entscheidungen treffen zu können – das Leben in die eigene Hand nehmen

Beherrschung (Geschicklichkeit) (Mastery)

Der Drang, in dem, was man tut, immer besser zu werden und Herausforderungen zu meistern.





Intrinsische Motivation

Kontrolle führt zu Gehorsam, Autonomie führt zu Engagement

Autonomie (Autonomy)

Das Bedürfnis, selbstbestimmt handeln und Entscheidungen treffen zu können – das Leben in die eigene Hand nehmen

Beherrschung (Geschicklichkeit) (Mastery)

Der Drang, in dem, was man tut, immer besser zu werden und Herausforderungen zu meistern.

Mastery (Meisterschaft) bezieht sich auf das Verlangen eines Individuums die Dinge zu beherrschen und sich kontinuierlich zu verbessern.

- Menschen streben danach, ihre Fähigkeiten zu perfektionieren und sich in dem, was sie tun, zu übertreffen.
- Dies geschieht oft durch Herausforderungen, Lernen und Feedback.

Flow Erfahrung – die Zeit vergeht, wie im Fluge



Auf der Basis von M. Csikszentmihalyi

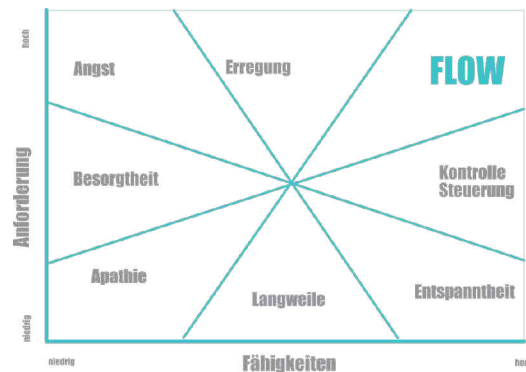
Autonomie (Autonomy)

Das Bedürfnis, selbstbestimmt handeln und Entscheidungen treffen zu können – das Leben in die eigene Hand nehmen

Beherrschung (Geschicklichkeit) (Mastery)

Der Drang, in dem, was man tut, immer besser zu werden und Herausforderungen zu meistern.

- Die Aufgabe muss so (portioniert) sein, das man sich ihr gewachsen fühlt (Fähigkeiten, Komplexität, Schwierigkeitsgrad, Umfang, etc.)
- Die Rahmenbedingungen müssen der Aufgabe angemessen sein (Zeit, Ressourcen, Support)
- Überprüfbare Ziele sind Bestandteil und ermöglichen unmittelbare Rückmeldungen
- Die Arbeit macht Spaß und es entwickelt sich ein Gefühl, der Kontrolle über Tätigkeiten und die Zeit vergeht, wie im Fluge
- Flow erzeugt Freude und eine hohe, eigengesteuerte (intrinsische) Motivation



Intrinsische Motivation



Kontrolle führt zu Gehorsam, Autonomie führt zu Engagement

Autonomie (Autonomy)

Das Bedürfnis, selbstbestimmt handeln und Entscheidungen treffen zu können – das Leben in die eigene Hand nehmen

Beherrschung (Geschicklichkeit) (Mastery)

Der Drang, in dem, was man tut, immer besser zu werden und Herausforderungen zu meistern.

Zweck (Purpose)

Das Streben nach Bedeutung und Zweck in der eigenen Tätigkeit, also das Gefühl, Teil von etwas Größerem zu sein. [WHY]

Sinnhaftigkeit bezieht sich darauf, dass Menschen eine tiefere Verbindung zu ihrer Arbeit haben, wenn sie verstehen, wie ihre Beiträge einen größeren Zweck oder Beitrag erfüllen.

Es geht darum, dass Arbeit nicht nur eine Reihe von Aufgaben ist, sondern einen tieferen Sinn und einen positiven Einfluss auf andere hat.

Intrinsische Motivation

Drive - Daniel Pink



Autonomie (Autonomy)

Das Bedürfnis, selbstbestimmt handeln und Entscheidungen treffen zu können – das Leben in die eigene Hand nehmen

Beherrschung (Geschicklichkeit) (Mastery)

Der Drang, in dem, was man tut, immer besser zu werden und Herausforderungen zu meistern.

Zweck (Purpose)

Das Streben nach Bedeutung und Zweck in der eigenen Tätigkeit, also das Gefühl, Teil von etwas Größerem zu sein. [WHY]

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.

Quelle: Antoine de Saint-Exupéry

Intrinsische Motivation

Drive - Daniel Pink

Autonomie (Autonomy)

Das Bedürfnis, selbstbestimmt handeln und Entscheidungen treffen zu können – das Leben in die eigene Hand nehmen

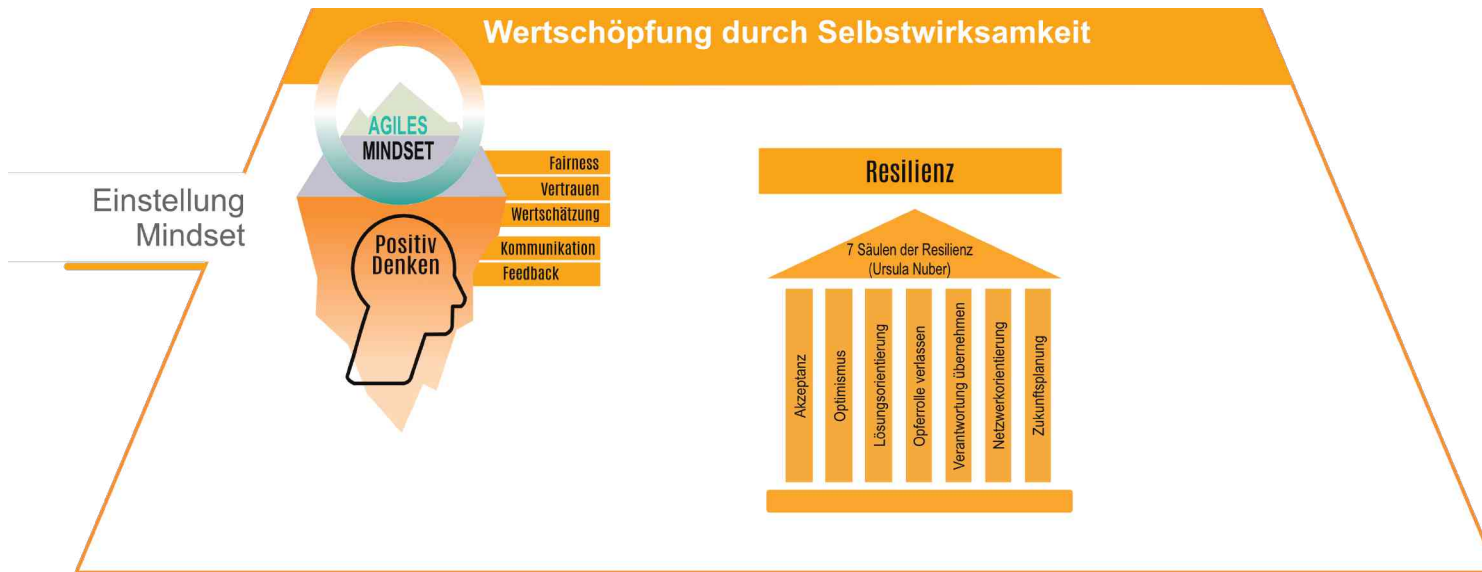
Beherrschung (Geschicklichkeit) (Mastery)

Der Drang, in dem, was man tut, immer besser zu werden und Herausforderungen zu meistern.

Zweck (Purpose)

Das Streben nach Bedeutung und Zweck in der eigenen Tätigkeit, also das Gefühl, Teil von etwas Größerem zu sein. [WHY]



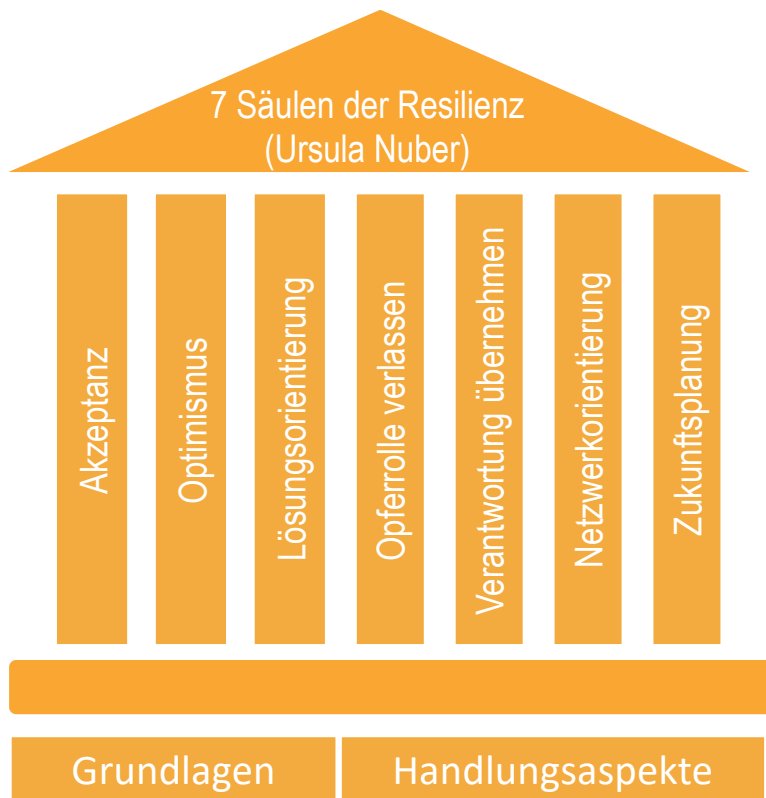


2. Für die aktive Gestaltung der Veränderung gewinnen & begeistern

- ➔
- 2.1 Potenziale unseres Gehirns
 - 2.2 Positives Denken
 - 2.3 Was unser Handeln prägt
 - 2.4 Was intrinsische Motivation fördert
 - 2.5 Resilienz
 - 2.6 Growth Mindset
 - 2.7 Emotional Safety
 - 2.8 Zusammenfassung

Resilienz

Ursula Nuber: 7 Säulen der Resilienz

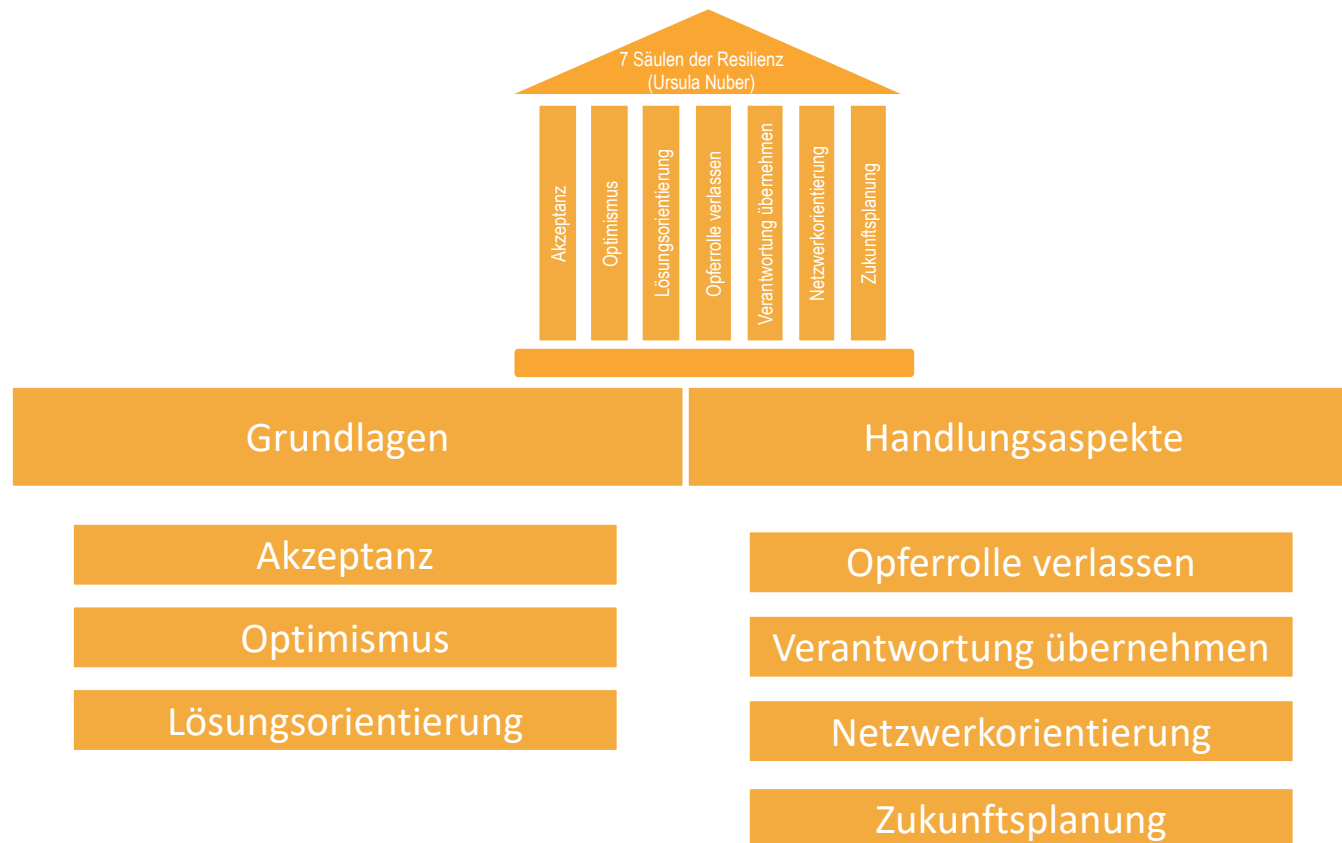


Die sieben Säulen der Resilienz

- Ist ein praxisorientiertes Modell, um persönliche Widerstandskraft in Krisenzeiten zu stärken
- fokussiert auf Lösungen anstatt auf Probleme
- Ermöglichen durch gezieltes Training, jeder Säule Herausforderungen zu meistern und gestärkt aus schwierigen Situationen hervorzugehen

Resilienz

Ursula Nuber: 7 Säulen der Resilienz



Grundlagen [7 Säulen der Resilienz]

Akzeptanz | Optimismus | Lösungsorientierung



Akzeptanz

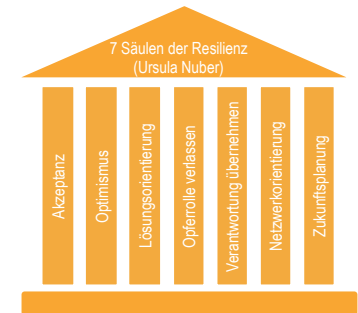
Akzeptiere Situationen, die du nicht ändern kannst. Dies reduziert inneren Widerstand und ermöglicht es dir, den Fokus auf beeinflussbare Aspekte zu richten. Übe, vergangene Ereignisse loszulassen und dich auf die Gegenwart zu konzentrieren.

Optimismus

Grundlage jeder Krisen- und Konfliktbewältigung ist der Glaube daran, dass Krisen zeitlich begrenzt und überwindbar sind.. Ein positiver Blick in die Zukunft hilft dir, auch in schwierigen Zeiten Hoffnung und Zuversicht zu bewahren. Optimismus bedeutet, das Glas als halb voll zu sehen und an positive Entwicklungen zu glauben. Um diese Haltung zu fördern, kannst du regelmäßig positive Erfahrungen reflektieren und dich bewusst auf Lösungen statt auf Probleme konzentrieren

Lösungsorientierung

Konzentriere dich auf Lösungen statt auf Probleme. Entwickle kreative Ansätze zur Bewältigung von Herausforderungen und bleibe flexibel in deiner Denkweise. Übe, in schwierigen Situationen verschiedene Handlungsoptionen zu identifizieren und abzuwägen, um die bestmögliche Entscheidung zu treffen



Handlungsaspekte [7 Säulen der Resilienz]



Opferrolle verlassen | Verantwortung übernehmen | Netzwerkorientierung | Zukunftsplanung

Opferrolle verlassen

Mach dich nicht hilflos, in dem du die Verantwortung für die Situation auf Schuldige überträgst und mach dich selbst nicht zum Schulden Bock. Befreie dich aus der passiv, leidenden Opferrolle.

Verantwortung übernehmen

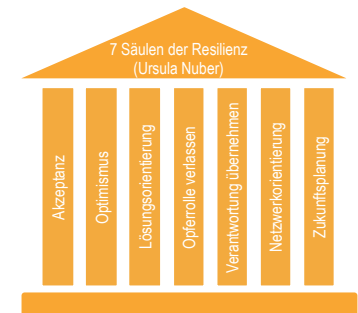
Übernimm Verantwortung für dein Handeln und erkenne deinen Einfluss auf die Situation. Dies fördert proaktives Verhalten und verhindert das Gefühl der Hilflosigkeit. Analysiere, welchen Beitrag du zur aktuellen Lage geleistet hast, und überlege, welche Schritte du unternehmen kannst, um positive Veränderungen herbeizuführen.

Netzwerkorientierung

Pflege soziale Beziehungen und suche Unterstützung in deinem Umfeld. Ein stabiles Netzwerk bietet emotionalen Rückhalt und unterstützt mit unterschiedlichen Sichtweisen.

Zukunftsplanung

Konzentriere dich auf Lösungen statt auf Probleme. Entwickle kreative Ansätze zur Bewältigung von Herausforderungen und bleibe flexibel in deiner Denkweise. Lerne Lerne aus der Krise für die Zukunft.



Gedicht



Schreibt ein Gedicht in 10 Minuten und kopiert das PDF Miro

- Schreibt ein Gedicht mit jeweils 4 Versen über Positives Denken in einem agilen Unternehmen





Gedanken in Bewegung

Im agilen Raum, wo Ideen gedeih'n,
wächst Mut, sich auf Neues einzulass'n, so rein.
Das Denken lenkt Wege, flexibel, bereit,
den Wandel zu formen, zur richtigen Zeit.

Die Fehler, sie sprechen, doch Furcht bleibt fern,
denn Lernen ist Wachsen, im Team, unser Stern.
Ein Sprint zum Erfolg, durch Vertrauen geführt,
die Kraft der Vision, die alle berührt.

In offener Sprache, wo Feedback regiert,
entsteht ein Vertrauen, das Ziele verziert.
Die Köpfe verbunden, im Denken vereint,
wo Zweifel vergeht und das Mögliche scheint.

Das Positive treibt uns, gibt Flügel und Kraft,
erschafft Innovation, die das Morgen erschafft.
Im agilen Gefüge, wo Freiheit gedeiht,
entsteht eine Zukunft, die Chancen verleiht.

Autor:
ChatGPT



2. Für die aktive Gestaltung der Veränderung gewinnen & begeistern

- ➔
- 2.1 Potenziale unseres Gehirns
 - 2.2 Positives Denken
 - 2.3 Was unser Handeln prägt
 - 2.4 Was intrinsische Motivation fördert
 - 2.5 Resilienz
 - 2.6 Growth Mindset
 - 2.7 Emotional Safety
 - 2.8 Zusammenfassung



Growth Mindset [Carol Dweck]

Jeder Mensch verinnerlicht Denkweisen, die das eigene Selbstbild und damit seine Handlungen prägen.

Menschen mit einem **Fixed Mindset**, verinnerlichen die Überzeugung, dass **Intelligenz und Fähigkeiten festgelegt** und **unveränderbar** sind.

Sie vermeiden Herausforderung als Chancen, empfinden Fehlern und scheitern als **persönliche Niederlage** und geben bei Schwierigkeiten schneller auf.

Fixed
Mindset

G R O W T H

M
I
N
D
S
E
T

Menschen mit einem **Growth Mindset**, verinnerlichen die Überzeugung, dass Intelligenz und Fähigkeiten durch Anstrengung und Lernen (aus Fehlern) entwickelt werden können.

Growth Mindset



Forschungsergebnisse von Carol Dweck

- Kinder, die als Totalversager abgestempelt worden waren, bei geeigneter Förderung später in ihrer Klasse Macbeth diskutierten.
- Männer und Frauen, die als völlig unsportlich galten, später megaerfolgreiche Sportler geworden sind.
- Unternehmen, die total am Boden waren, von Managern mit wachstumsorientiertem Selbstbild wieder nach oben gebracht wurden.
- Viele erfolgreiche Wissenschaftler, Musiker und Sportler, die als Kinder und Jugendliche nur durchschnittlich begabt waren, haben das nur erreicht, weil sie ihr Potential mit viel Üben und Ausdauer immer weiterentwickelt haben.

„Die Erkenntnis des Growth-Mindset bedeutet nicht, dass alle gleich sind. Es bedeutet ganz klar, dass wir alle unterschiedliche Fähigkeiten haben. Die Forschung zum Growth- und Fixed Mindset zeigt jedoch, dass jeder von uns wachsen kann.“

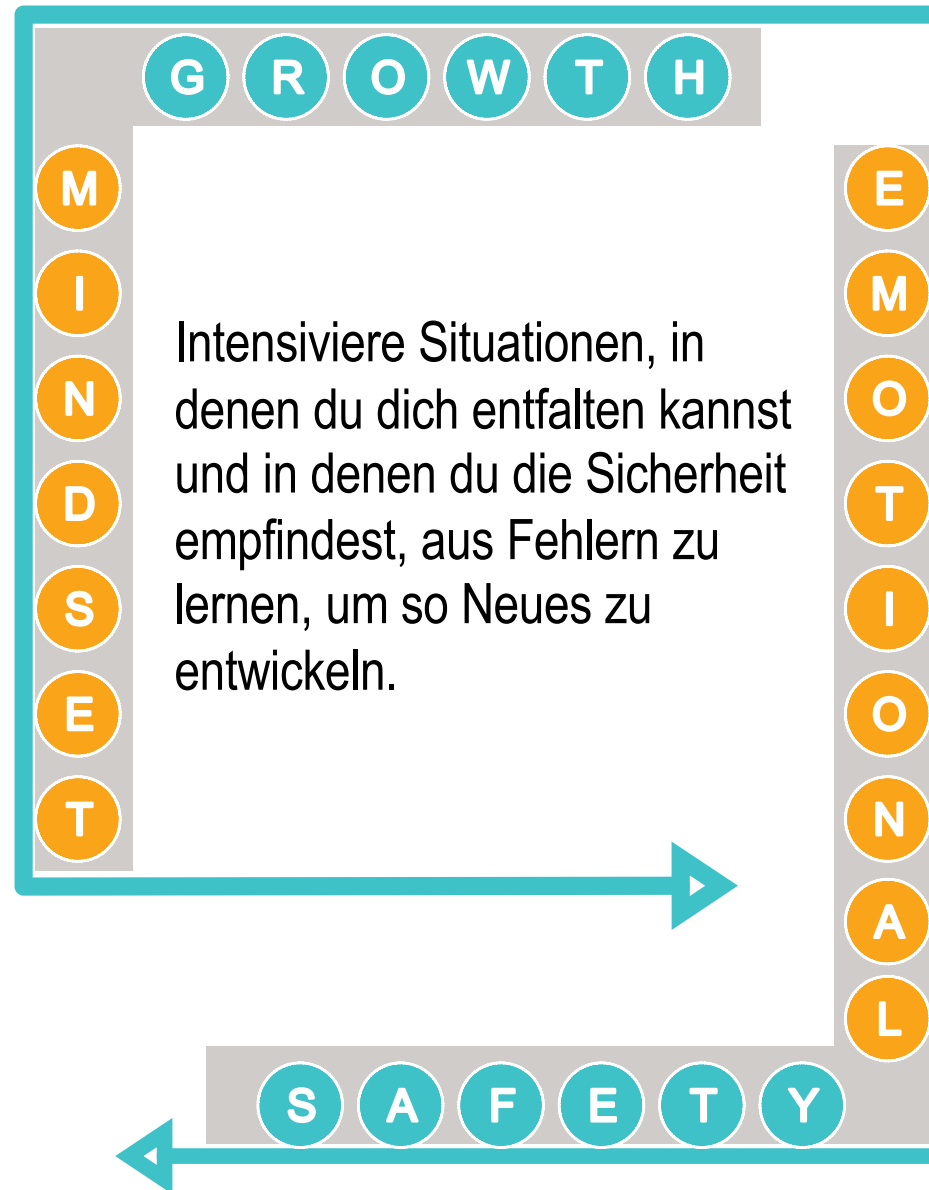
Growth Mindset

Wie es gelingt



Growth Mindset

Bewusst fördern & stärken



Fehler sind Lernchancen



Zitate

Wer einen Fehler gemacht hat und nicht korrigiert, begeht einen zweiten.

Konfuzius

Unser größter Ruhm ist nicht, niemals zu fallen, sondern jedes Mal wieder aufzustehen.

Nelson Mandela

Der größte Fehler, den man im Leben machen kann, ist immer Angst zu haben, einen Fehler zu machen.

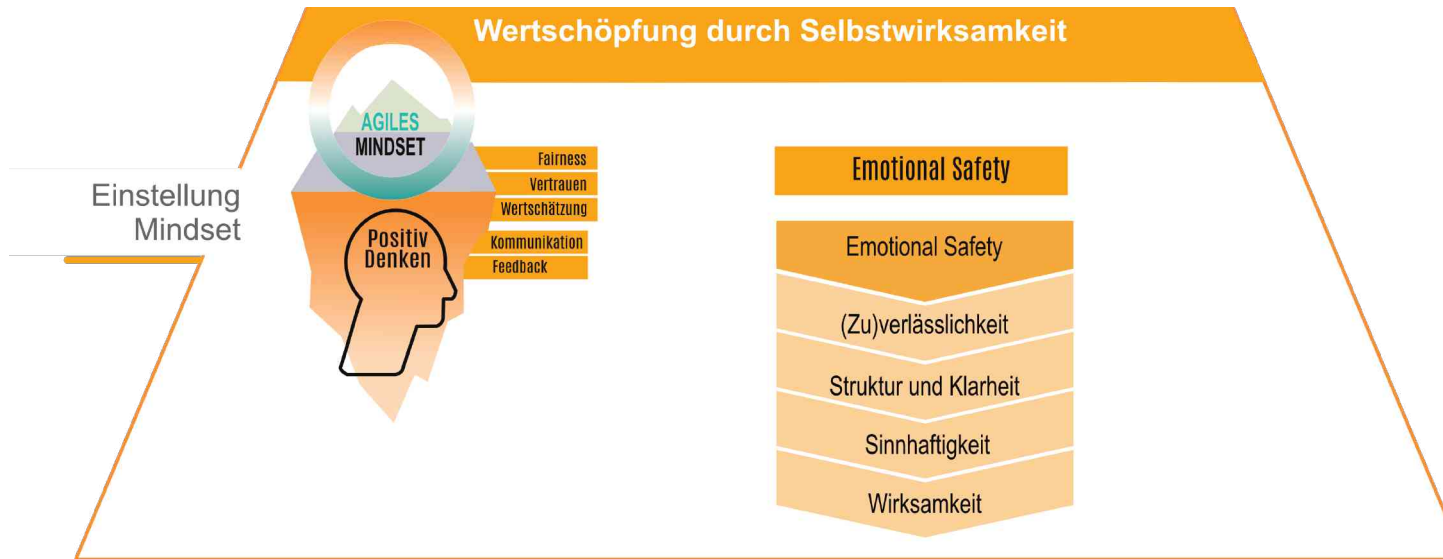
Dietrich Bonhoeffer

Wer noch nie einen Fehler gemacht hat, hat sich noch nie an etwas Neuem versucht.

Albert Einstein

Die größte Entscheidung deines Lebens liegt darin, dass du dein Leben ändern kannst, indem du deine Geisteshaltung änderst.

Albert Schweitzer



2. Für die aktive Gestaltung der Veränderung gewinnen & begeistern

- 2.1 Potenziale unseres Gehirns
- 2.2 Positives Denken
- 2.3 Was unser Handeln prägt
- 2.4 Was intrinsische Motivation fördert
- 2.5 Resilienz
- 2.6 Growth Mindset
- 2.7 Emotional Safety
- 2.8 Zusammenfassung



Psychologische Sicherheit

Überblick (1)



Psychologische Sicherheit ist:

die gemeinsame Überzeugung aller Teammitglieder, dass es sicher ist,
zwischenmenschliche Risiken einzugehen

und

die Überzeugung und die Erfahrung, dass man nicht bestraft oder gedemütigt wird, wenn
man sich mit Fragen, Kommentaren, Bedenken oder Fehlern zu Wort meldet.

Forschung

- Amy Edmondson (1999) entwickelte eine Skala mit sieben Fragen, um psychologische Sicherheit zu messen
- Tuckmans Model der Gruppenentwicklung (1965) Forming | Storming | Norming | Performing
- Googles „Project Aristotele“ (2012 -2016) 180 Teams und 250 theoretische Konzepte, wurden analysiert, um die Merkmale erfolgreicher Teams zu identifizieren

Psychologische Sicherheit

Überblick (1)



Psychologische Sicherheit ist:

die gemeinsame Überzeugung aller Teammitglieder, dass es sicher ist, zwischenmenschliche Risiken einzugehen und die Überzeugung und die Erfahrung, dass man nicht bestraft oder gedemütigt wird, wenn man sich mit Fragen, Kommentaren, Bedenken oder Fehlern zu Wort meldet.



Psychologische Sicherheit



Zusammenfassung | PsySafety-Check (PS-C) zur Messung der psychologischen Sicherheit

Zusammenfassung

- Psychologische Sicherheit ist der entscheidende Erfolgsfaktor für eine effektive Teamarbeit in Veränderungsprozessen
- Psychologische Sicherheit ist unerlässlich für Lernen, Innovation und Leistung
- Teams mit hoher, psychologischer Sicherheit, bewältigen Konflikt und Herausforderung deutlich besser
- Praktische Ansätze zur Förderung von psychologischer Sicherheit und Fail Fast sind offene Kommunikation, Führung durch Vorbild und klare Teamnormen

PsySafety-Check (PS-C)

1. In diesem Team kann man auch Probleme und schwierige Themen offen ansprechen.
2. Niemand in diesem Team würde absichtlich etwas tun, das meiner Arbeit schadet.
3. Wenn man in diesem Team einen Fehler macht, dann wird einem das oft vorgehalten.
4. In diesem Team kann man sich trauen, ein persönliches Risiko einzugehen.
5. Die Mitglieder dieses Teams sind manchmal Team-Kollegin*nen gegenüber abweisend, die anders sind.
6. In diesem Team ist es schwierig, andere Teammitglieder um Hilfe zu bitten.
7. Bei der Zusammenarbeit in diesem Team werden meine besonderen Fähigkeiten und Begabungen wertgeschätzt und genutzt.



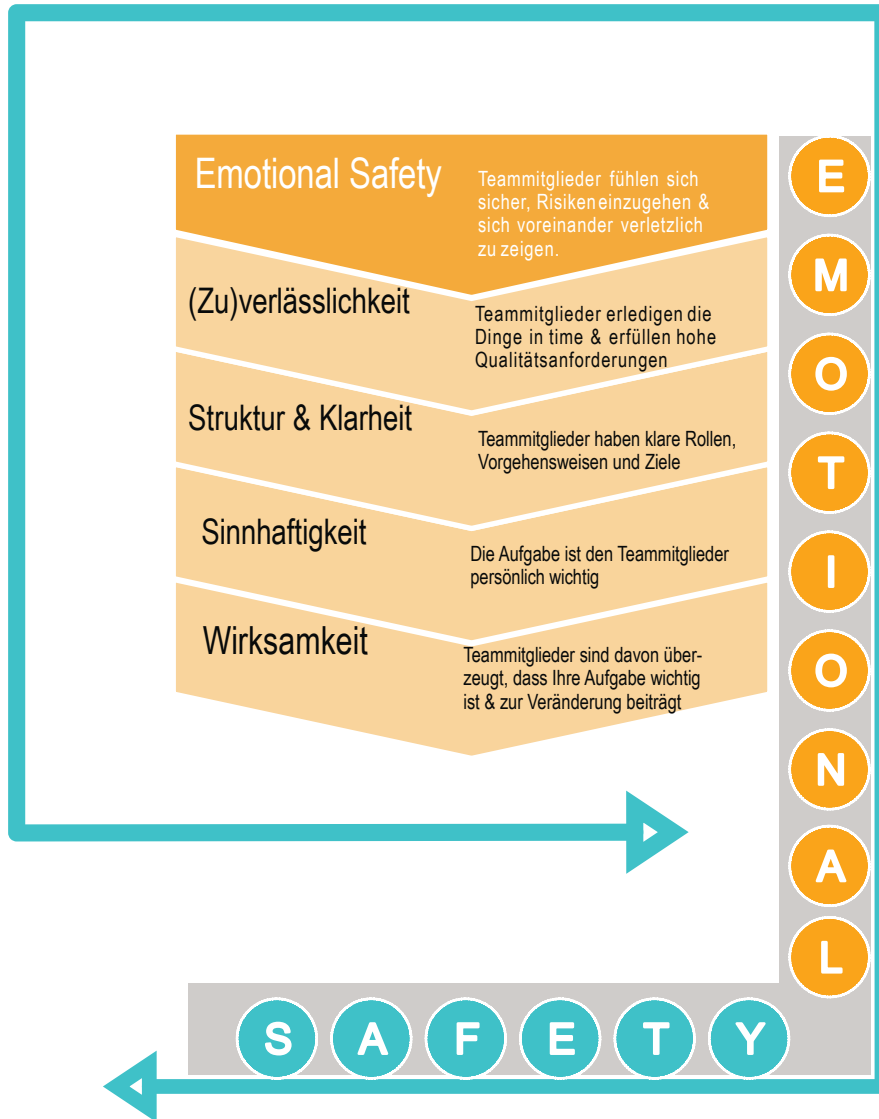
Emotional Safety

5 Dimensionen des Aristotle Projekt
 [es wird der deutsche Begriff Emotional Safety verwendet]

Emotional Safety umschreibt eine Kultur der Zusammenarbeit, indem es sicher ist, persönliche und zwischenmenschliche Risiken in der beruflichen Kommunikation auf sich zu nehmen.

Emotional Safety ist dann gegeben, wenn Mitarbeitende andere Meinungen auch hierarchieübergreifend vertreten können.

Dabei dürfen Mitarbeitende keine Angst davor haben, für das Melden von Fehlern oder Problemen persönlich herabgesetzt oder bestraft zu werden.





2. Für die aktive Gestaltung der Veränderung gewinnen & begeistern

- 2.1 Potenziale unseres Gehirns
- 2.2 Positives Denken
- 2.3 Was unser Handeln prägt
- 2.4 Was intrinsische Motivation fördert
- 2.5 Resilienz
- 2.6 Growth Mindset
- 2.7 Emotional Safety
- 2.8 Zusammenfassung



Veränderungen und Herausforderungen erfolgreich bewältigen



Wertschöpfung durch Selbstwirksamkeit – Wie wir unser Denken & Handeln prägen & trainieren



12 Tipps für positives Denken

Lernen.net



1. Entziehe negativen Gedanken deine Aufmerksamkeit
 - Negative Gedanken können eine gewaltige Macht haben. Sie zerstören unseren Mut und unsere Freude. Diese Macht musst du ihnen aber nicht geben. Du kannst negativen Gedanken einfach Deine Aufmerksamkeit entziehen. Das bedeutet natürlich nicht, dass sie dann nicht mehr da sind. Aber sie haben keinen so großen Einfluss mehr auf dich.
2. Lächele
 - Es gibt Menschen, die immer griesgrämig durchs Leben gehen und andere, die immer ein Lächeln auf den Lippen haben. Die Lächelnden sind fast immer die glücklicheren Menschen
3. Suche immer das Gute in einer Situation
 - Fast immer gibt es in einer Situation etwas Gutes, und wenn es nur etwas ist, das du daraus lernen kannst. Hindernisse kannst du auch als Herausforderungen interpretieren, Fehler als Lernfelder
4. Führe ein Dankbarkeits-Tagebuch
 - Auch wenn manchmal alles schlecht aussieht: Es gibt ganz sicher jede Menge Dinge in Deinem Leben, für die Du dankbar sein kannst

12 Tipps für positives Denken

Lernen.net



5. Dosiere die Nachrichten
 - Katastrophenmeldungen im Fernsehen, im Radio, in den Sozialen Netzwerken und über andere Kanäle können uns schnell den Eindruck vermitteln, es gäbe nur noch Schlimmes auf der Welt
6. Entferne Dich von Miesepetern
 - Ob wir positiv oder negativ eingestellt sind, hängt auch von den Menschen ab, die uns umgeben. Wenn Du ständig mit Menschen zu tun hast, die meckern und jammern, dann färbt diese negative Einstellung auch auf Dich ab
7. Verabschiede Dich von Deiner Opferrolle
 - Positiv zu denken, das bedeutet auch, die volle Verantwortung für das eigene Leben zu übernehmen. Verabschiede Dich vom Gedanken, dass Du das Opfer bist, dem immer wieder schlimme Dinge geschehen
8. Vermeide Vergleiche
 - Die Nachbarn haben eine so schöne Wohnung und ein großes Auto, die Kollegin ist schlanker und hübscher und der Cousin ist in seinem Beruf viel erfolgreicher ... Solche Vergleiche machen uns unglücklich und sie sind Ausdruck von negativem Denken

12 Tipps für positives Denken

Lernen.net



9. Mach Dir mit positivem Denken Deine Erfolge klar
 - Auch wenn es sich manchmal vielleicht nicht so anfühlt: Du hast in Deinem Leben schon jede Menge erreicht. Mache Dir doch mal eine Liste mit allen Erfolgen, die Dir einfallen: Deine Schulabschlüsse, der Führerschein, schwierige Situationen, die Du gemeistert hast, die Kinder, die Du doch halbwegs anständig großgezogen hast. Wenn Du nachdenkst, wird sicher eine ganze Menge zusammenkommen
10. Achte auf deine Grenzen und Bedürfnisse
 - Es ist sehr schwer, positiv zu bleiben, wenn ständig auf Deinen Grenzen herumgetrampelt wird. Auf Deine Bedürfnisse und Grenzen zu achten, ist deshalb ein wichtiger Schritt auf dem Weg zum positiven Denken. Sorge gut für Dich!
11. Starte den Tag mit positiven Gedanken
 - Wenn Du gleich morgens damit beginnst, bewusst etwas Positives zu denken, läuft der Rest des Tages gleich besser. Dazu hilft diese Übung: Versetze Dich jeden Morgen in eine Situation, in der es Dir richtig gut ging, und du Dich richtig wohlgeföhlt hast
12. Beschäftige Dich mit Positivem Denken
 - Über positives Denken gibt es sehr viel mehr zu sagen. Das Beschäftigen mit diesen Themen hilft beim Umdenken

Positives Denken – Agiles Mindset – DNA der Agilität



Übersicht

Positives Denken

- Meine Persönliche Einstellung & Haltung
 - Menschen ganzheitlich wahrnehmen & annehmen
 - Bereitschaft von jedem zu lernen
 - Growth Mindset
 - Mutig in der Unsicherheit handeln, ausprobieren, lernen

Fördern & Fordern

- Wie ich Andere unterstützen kann
 - Verantwortung übertragen / Selbstwirksamkeit fördern
 - Intrinsische Motivation stimulieren (Autonomy | Mastery | Purpose)
 - Stärken stärken

Agil Handeln

- Ausprobieren und Lernen
 - Transparenz | Überprüfung | Anpassung
 - Lernen durch Ausprobieren & Ergebnisse Messbar bewerten
 - Kontrolle reduzieren | Vertrauen stärken
 - Sicherheit in der Unsicherheit Emotional Safety prägen
 - Raum für Selbstwirksamkeit | selbst gestalten | eigenen Beitrag zu sinnhaften Tätigkeiten beitragen

Agiles Mindset

DNA der Agilität



Wie Engagement und Gestaltungswille gefördert wird

Model Faktoren	Autonomie	Sinn	Sicherheit	Pers. Entfaltung
Grundbedürfnisse 1				
Grundbedürfnisse 2	Autonomie / Bindung			
Drive [Pink] Intrinsische Motivation	Autonomie Selbstwirksamkeit	Purpose Sinn		
7 Säulen der Resilienz [Nuber]	Opferrolle verlassen, Verantwortung übernehmen	Akzeptanz Optimismus Lösungsorientierung		
Emotional Safety			In der Unsicherheit mutig lernen	
Model			Defizit Bed.	Wachstums Bed.
Bedürfnispyramide [Maslow]			Grund-Existenz Bed. Sicherheits-Bed. Soziale Bed.	

Wertschöpfung durch Selbstwirksamkeit



Handlungsfelder

- Selbstwirksamkeit & Autonomie fördern
- Fördern und Fordern (Mastery)
- Sinnhaftigkeit
Sinn | Purpose

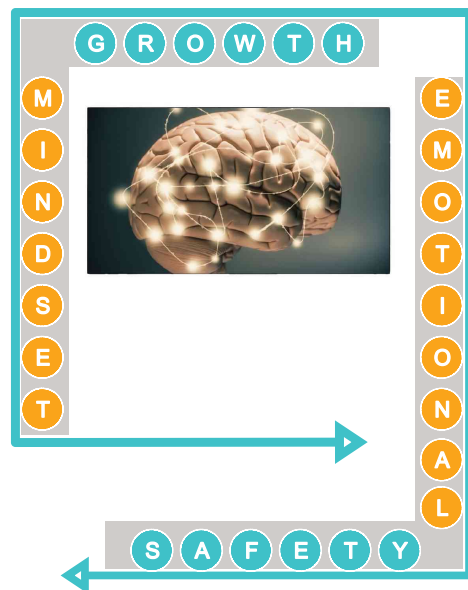
Verantwortung annehmen	Verantwortung übertragen
	
Menschen ganzheitlich wahrnehmen	Kommunikation auf Augenhöhe
Vorleben	Feedback

Vielfalt & Diversität fördern	Von jedem Lernen
Neues Denken	Keine Bestrafung für Bedenken
	
Veränderungen sind Chancen	Fail Fast



Veränderungen und Herausforderungen erfolgreich bewältigen

Wertschöpfung durch Selbstwirksamkeit – Motivatoren



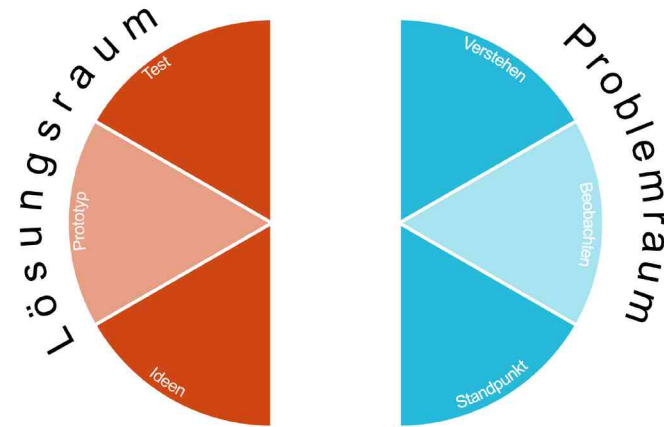
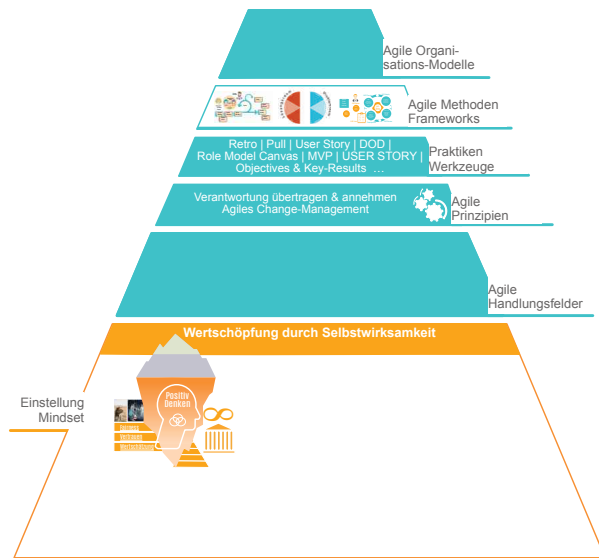
- Autonomie: Selbst gestalten können | Verantwortung übertragen | Verantwortung annehmen | nicht nach Schuld suchen, sondern Verantwortung übernehmen |
- Beherrschung (Mastery) Fähigkeiten nutzen und entwickeln: Fördern und Fordern | Stärken stärken |
- Sinnhaftigkeit | Purpose: mit dem eigenen Handeln zu einem höheren Ziel beitragen, das persönlich wichtig ist | Optimismus, Lösungsorientierung, Zukunftsplanung
- Rollen und Verantwortungen kennen und respektieren
- Eine Kultur der Zusammenarbeit leben, die von Emotional Safety geprägt ist





Cäsar betritt den Raum, macht sich nass und
Kleopatra stirbt eines qualvollen Todes

Woran starb Kleopatra?



7. Agile Methoden

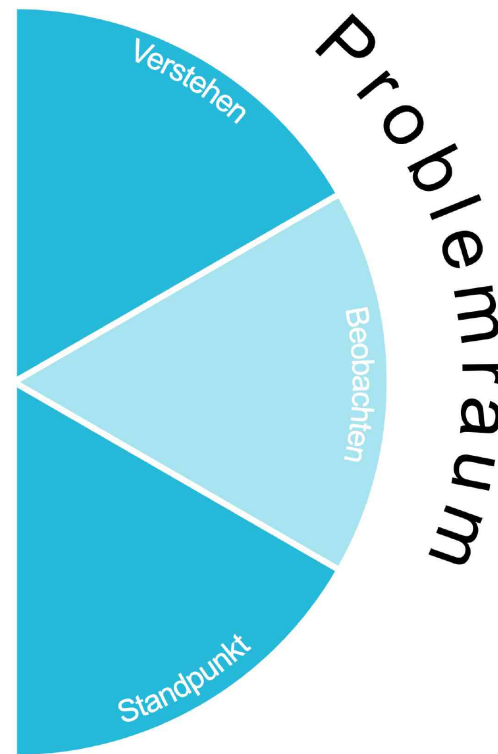
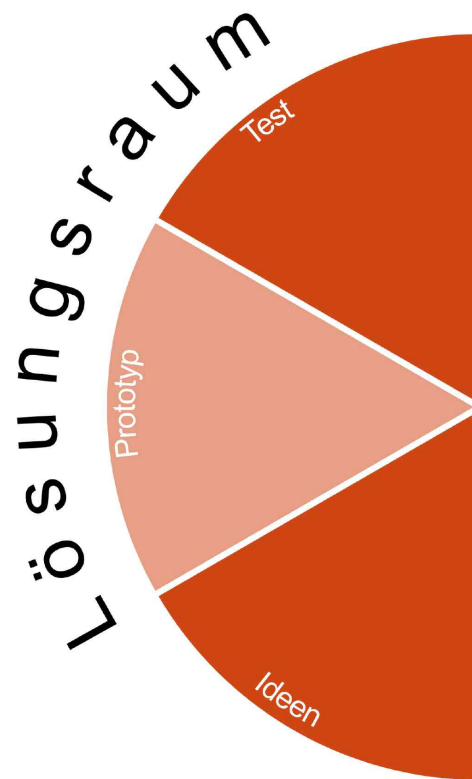


- 7.1 Design Thinking
- 7.2 Scrum
- 7.3 Kanban
- 7.4 OKR

Design Thinking ist eine agile Methode, um Kundenbedürfnisse zu verstehen und innovative Produkte & Services entwickeln

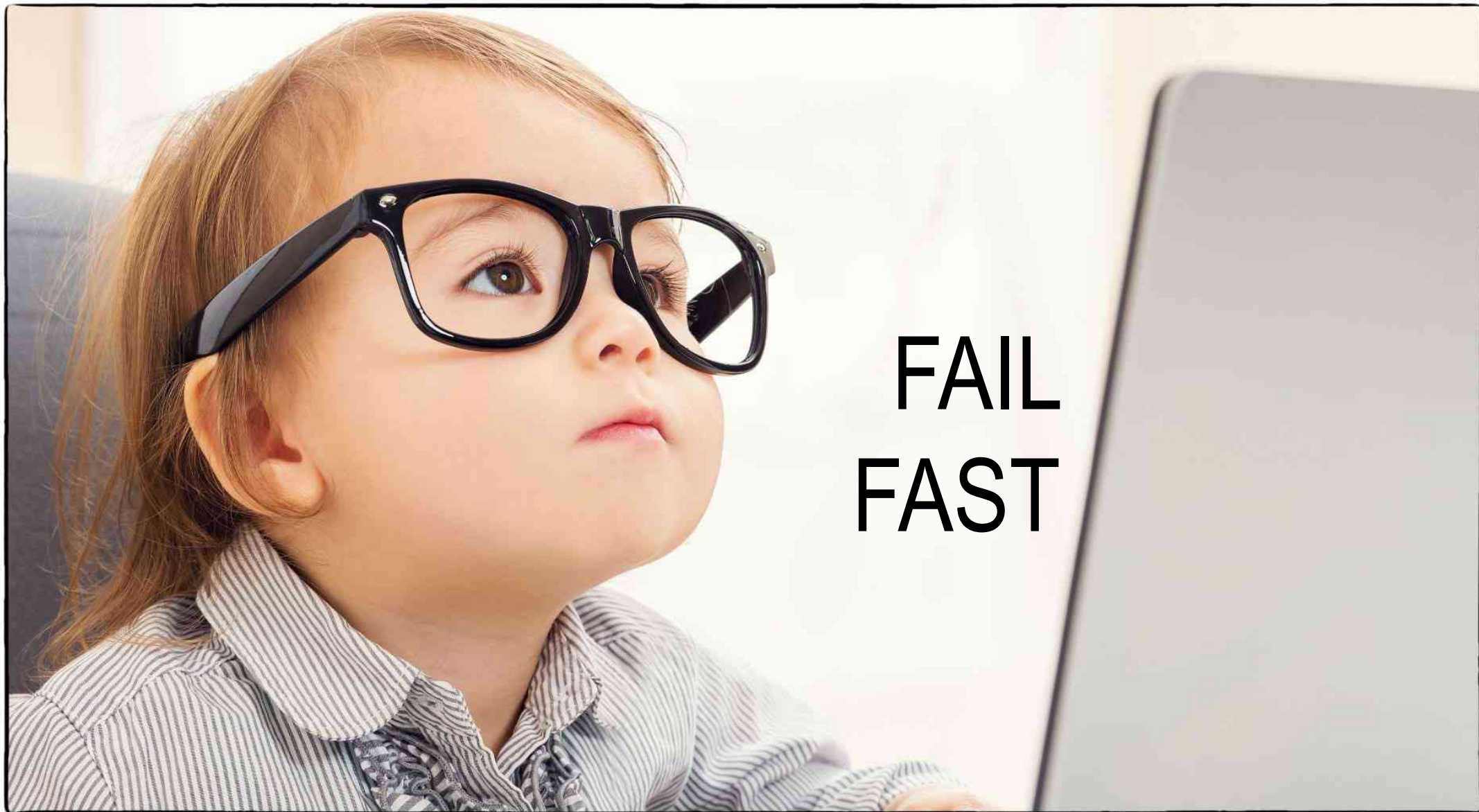
Design Thinking

6 Phasen



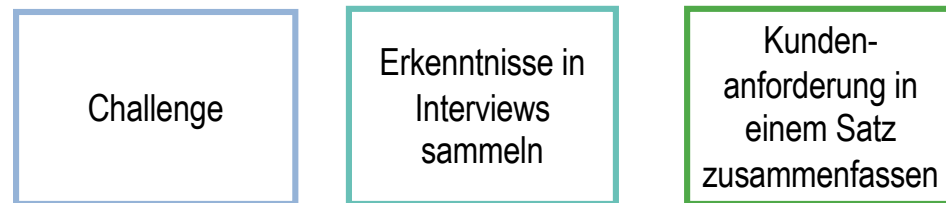
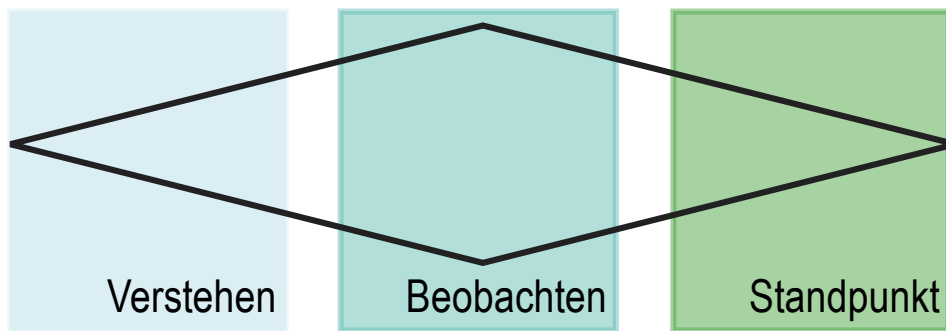
Sich
überraschen
lassen





**FAIL
FAST**

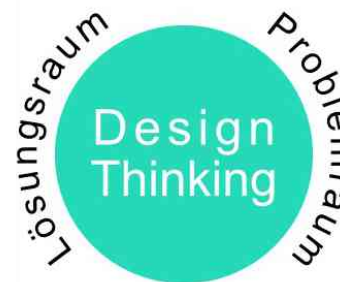
Problemraum: Herausforderung verstehen



(Wer / Name) _____

hat welches Problem (braucht, benötigt, möchte, will, fehlt)

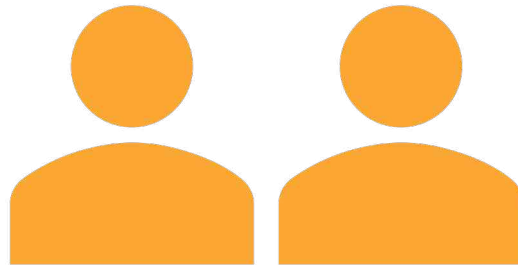
weil







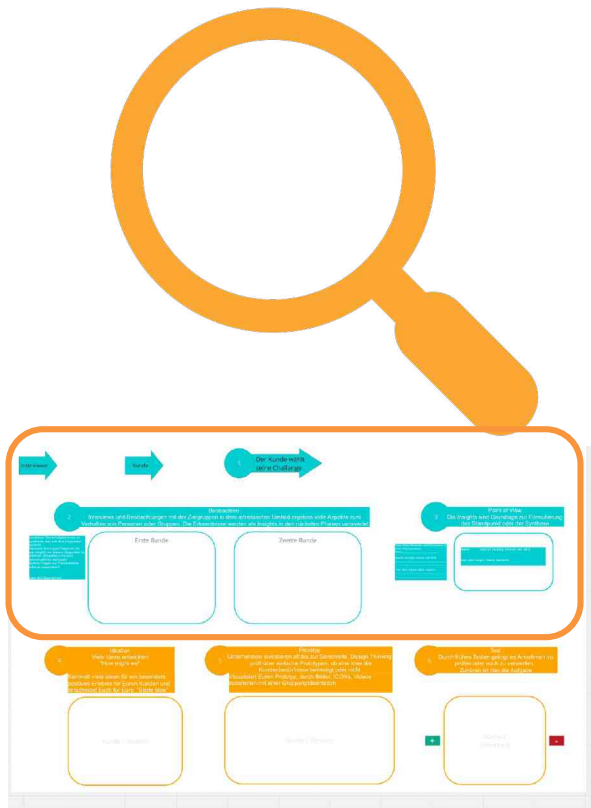
Design Thinking – Erstes Interview

Gruppenraum

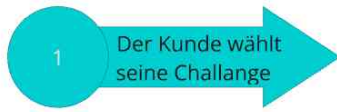


- Gruppen Raum mit 2 -3 Teilnehmer
- Jeder wählt seine Challenge aus (andere löschen)
- Start Interview 1  4 Minuten
- Wechsel Interview 2  4 Minuten

Erkenntnisse Dokumentieren

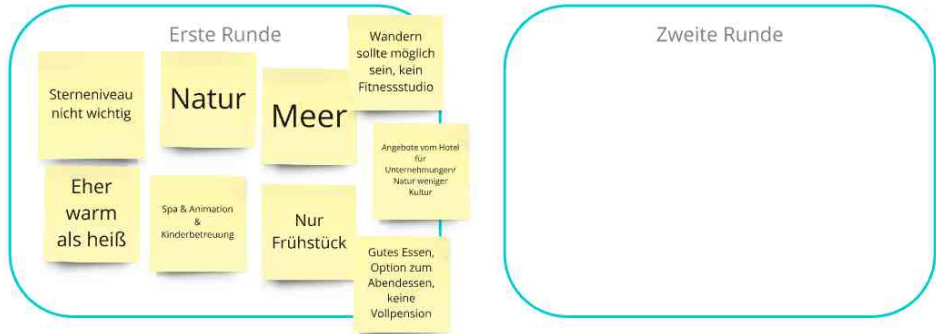


	Design Thinking	
Kollin	1a	
Melanie	1b	
Mike	2a	
Franziska	2b	
Elias	3a	
Jonas	3b	
Uwe		
Nathalie	4a	
Rebecca	4b	
Cornelia	5a	
Leonie	5b	



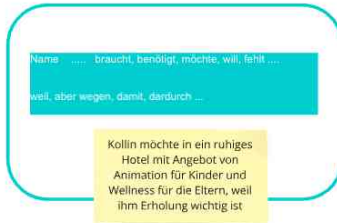
2 Beobachten: Interviews und Beobachtungen mit der Zielgruppen in dem adressierten Umfeld ergeben viele Aspekte zum Verhalten von Personen oder Gruppen. Die Erkenntnisse werden als Insights in den nächsten Phasen verwendet

Verstehen: Deine Aufgabe ist es, zu verstehen, was sich dein Gegenüber wünscht.
Versuche durch gute Fragen so viel wie möglich von deinem Gegenüber zu erfahren. (Empathy is the key)
Wie schaffst du Vertrauen?
Welche Fragen und Themenblöcke willst du ansprechen?
Lass dich überraschen



3 Point of View Die Insights sind Grundlage zur Formulierung des Standpunkt oder der Synthese

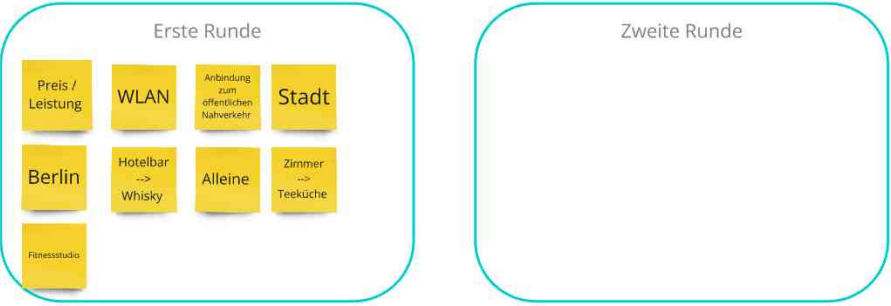
Fasse Deine Einsichten und Erkenntnisse in einem Satz zusammen.
Name
braucht, benötigt, möchte, will, fehlt





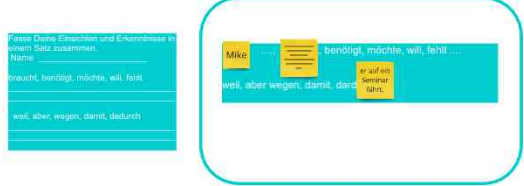
2 Beobachten: Interviews und Beobachtungen mit der Zielgruppen in dem adressierten Umfeld ergeben viele Aspekte zum Verhalten von Personen oder Gruppen. Die Erkenntnisse werden als Insights in den nächsten Phasen verwendet

Verstehen: Deine Aufgabe ist es, zu verstehen, was sich dein Gegenüber wünscht. Versuche durch gute Fragen so viel wie möglich von deinem Gegenüber zu erfahren. (Empathie is the key). Wie schaffst du Vertrauen? Welche Fragen und Themenblöcke willst du ansprechen? Lass dich überraschen



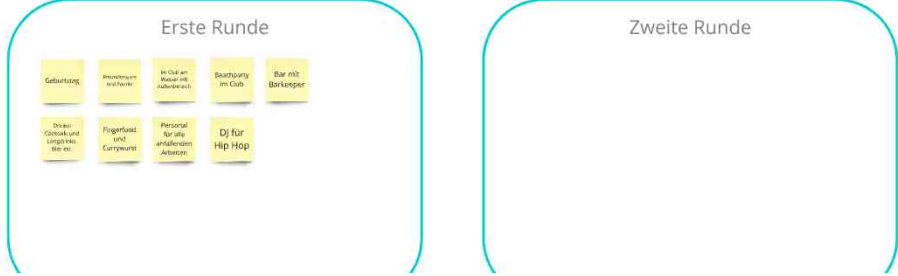
Berufsleben Hotelaufenthalt unvergessliche Party

3 Point of View Die Insights sind Grundlage zur Formulierung des Standpunkt oder der Synthese



2 Beobachten: Interviews und Beobachtungen mit der Zielgruppen in dem adressierten Umfeld ergeben viele Aspekte zum Verhalten von Personen oder Gruppen. Die Erkenntnisse werden als Insights in den nächsten Phasen verwendet

Verstehen: Deine Aufgabe ist es, zu verstehen, was sich dein Gegenüber wünscht. Versuche durch gute Fragen so viel wie möglich von deinem Gegenüber zu erfahren. (Empathie is the key). Wie schaffst du Vertrauen? Welche Fragen und Themenblöcke willst du ansprechen? Lass dich überraschen



3 Point of View Die Insights sind Grundlage zur Formulierung des Standpunkt oder der Synthese





2 Beobachten:
Interviews und Beobachtungen mit der Zielgruppen in dem adressierten Umfeld ergeben viele Aspekte zum Verhalten von Personen oder Gruppen. Die Erkenntnisse werden als Insights in den nächsten Phasen verwendet

Verstehen: Deine Aufgabe ist es, zu verstehen, was sich dein Gegenüber wünscht.
Versuche durch gute Fragen so viel wie möglich von deinem Gegenüber zu erfahren. (Empathie is the key)
Wie schaffst du Vertrauen?
Welche Fragen und Themenblöcke willst du ansprechen?
Lass dich überraschen



3 Point of View
Die Insights sind Grundlage zur Formulierung des Standpunkt oder der Synthese

Fasse Deine Einsichten und Erkenntnisse in einem Satz zusammen.
Name
braucht, benötigt, möchte, will, fehlt
weil, aber, wegen, damit, dadurch

Name braucht, benötigt, möchte, will, fehlt
weil, aber, wegen, damit, dadurch ...
Elias möchte mit seiner Freundin auf eine Berghütte in Südtiro/ reisen, um dort in der Ruhe der Abgeschiedenheit und umgeben von schöner Natur Quality-Time zu verbringen.



2 Beobachten:
Interviews und Beobachtungen mit der Zielgruppen in dem adressierten Umfeld ergeben viele Aspekte zum Verhalten von Personen oder Gruppen. Die Erkenntnisse werden als Insights in den nächsten Phasen verwendet

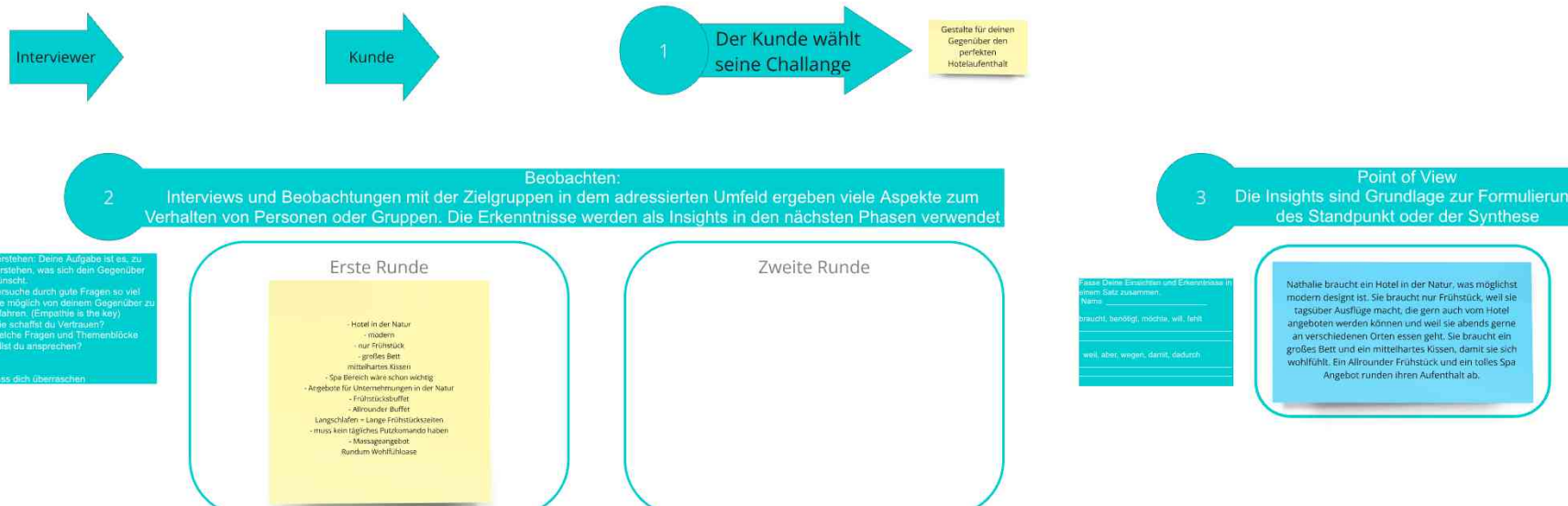
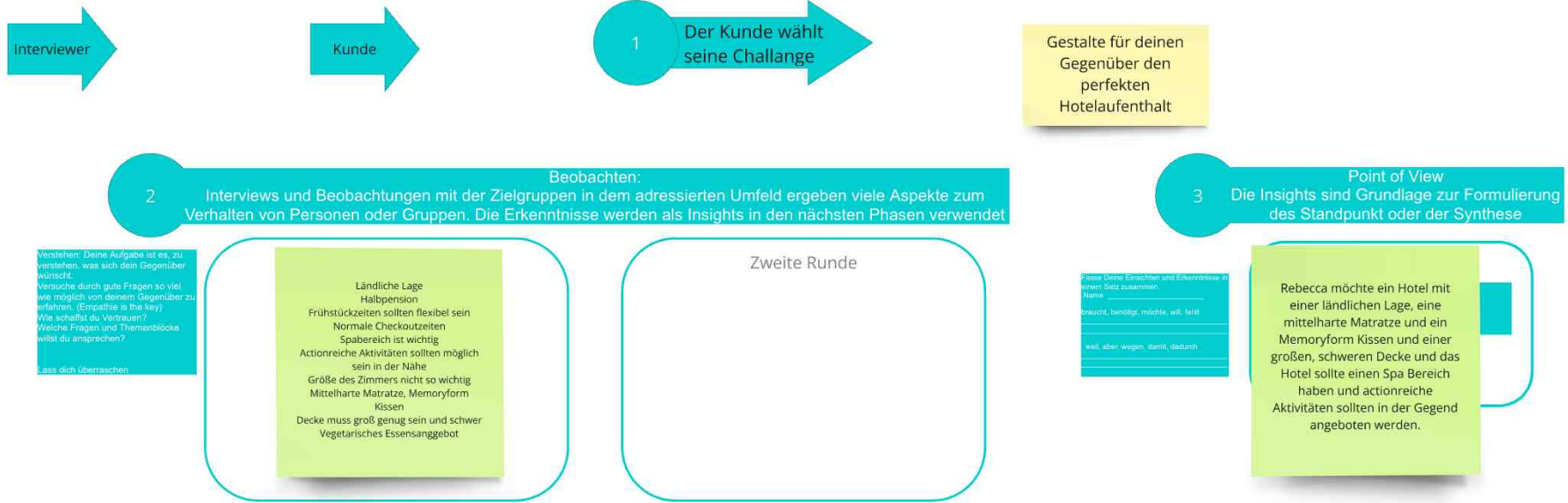
Verstehen: Deine Aufgabe ist es, zu verstehen, was sich dein Gegenüber wünscht.
Versuche durch gute Fragen so viel wie möglich von deinem Gegenüber zu erfahren. (Empathie is the key)
Wie schaffst du Vertrauen?
Welche Fragen und Themenblöcke willst du ansprechen?
Lass dich überraschen



3 Point of View
Die Insights sind Grundlage zur Formulierung des Standpunkt oder der Synthese

Fasse Deine Einsichten und Erkenntnisse in einem Satz zusammen.
Name
braucht, benötigt, möchte, will, fehlt
weil, aber, wegen, damit, dadurch

Name braucht, benötigt, möchte, will, fehlt
weil, aber, wegen, damit, dadurch ...
Jonas möchte in einem Team aus vier unterschiedlichen Leuten eine kreative Aufgabe lösen, die einen Mehrwert für sich und seine Kolleginnen mit sich bringt.





2 Beobachten:
Interviews und Beobachtungen mit der Zielgruppen in dem adressierten Umfeld ergeben viele Aspekte zum Verhalten von Personen oder Gruppen. Die Erkenntnisse werden als Insights in den nächsten Phasen verwendet

Verstehen: Deine Aufgabe ist es, zu verstehen, was sich dein Gegenüber wünscht.
Versuche durch gute Fragen so viel wie möglich von deinem Gegenüber zu erfahren. (Empathie is the key)
Wie schaffst du Vertrauen?
Welche Fragen und Themenblöcke willst du ansprechen?
Lass dich überraschen

Erste Runde
feiern die Hochzeit
70 Personen - enge Leute
im Garten hinter dem Haus
relativ frei - wenige große Bäume
Sommer, trocken zu sitzen - Zelt/Pavillon, nicht Schützenfestmäßig, weiß okay, Kornblumen, Hippie mäßig, mehrere große Tafeln, solideres als klassische Bierbänke, nicht so ordentlich, lockere Atmosphäre, eigentlich außerhalb des Zelts, Musik ja, aber schwierig da verschiedene Musikgeschmäcker, Grill extern, vegetarisch und Fleisch und Salate - vom Caterer

Zweite Runde

3 Point of View
Die Insights sind Grundlage zur Formulierung des Standpunkt oder der Synthese

Fasse Deine Einsichten und Erkenntnisse in einem Satz zusammen.
Name:
braucht, benötigt, möchte, will, fehlt

weil, aber, wegen, damit, dadurch

Name: ... braucht, benötigt, möchte, will, fehlt ...
weil, aber, wegen, damit, dadurch ...

Connys unvergessliche Party ist die Hochzeit mit ihrem Freund im eigenen Garten hinter dem Haus. Sie findet im Sommer statt und in einer lockeren Atmosphäre und im Hippie Stil. **Dafür gibt es mehrere große Ess-Tafeln**, Kornblumen Deko, Musik läuft und ein Caterer versorgt die ca. 70 Gäste mit Fleisch und Gemüse vom Grill mit Salaten. Für den Fall, dass es regnet gibt es einen Pavillon für alle. So ist sichergestellt, dass die lockere Stimmung auch bei Regen anhalten kann.



2 Beobachten:
Interviews und Beobachtungen mit der Zielgruppen in dem adressierten Umfeld ergeben viele Aspekte zum Verhalten von Personen oder Gruppen. Die Erkenntnisse werden als Insights in den nächsten Phasen verwendet

Verstehen: Deine Aufgabe ist es, zu verstehen, was sich dein Gegenüber wünscht.
Versuche durch gute Fragen so viel wie möglich von deinem Gegenüber zu erfahren. (Empathie is the key)
Wie schaffst du Vertrauen?
Welche Fragen und Themenblöcke willst du ansprechen?
Lass dich überraschen

Erste Runde
Hotelaufenthalt
am strand
Rückzugsorte, Menschenmenge ist egal
einstelstehende, kleine Bungalows
kleiner, intimer Raum
gerne etwas abgeschieden
1 größerer Raum mit Couch und weiterem Stuhl
Arbeitsplatz nicht notwendig
modernes Bad, sauber, ohne Überschwemmung, keine Wanne
Veranda: Sitzgelegenheit
Ideal: privater Pool mit Liege, Poolanlage ist auch gut

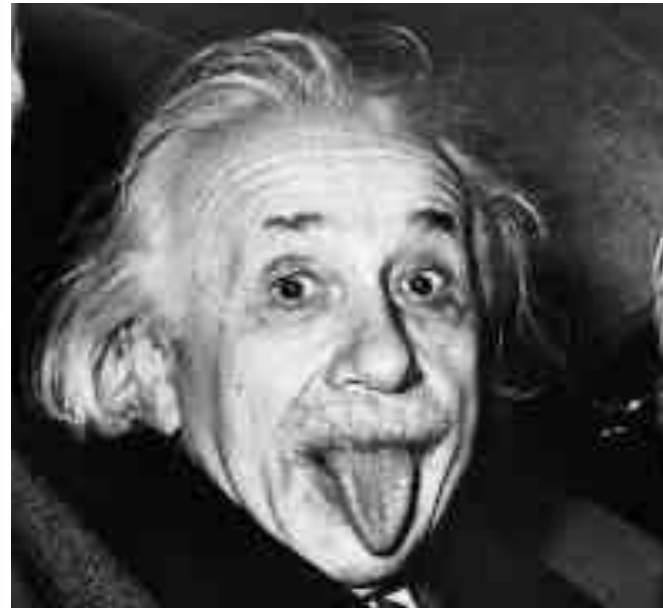
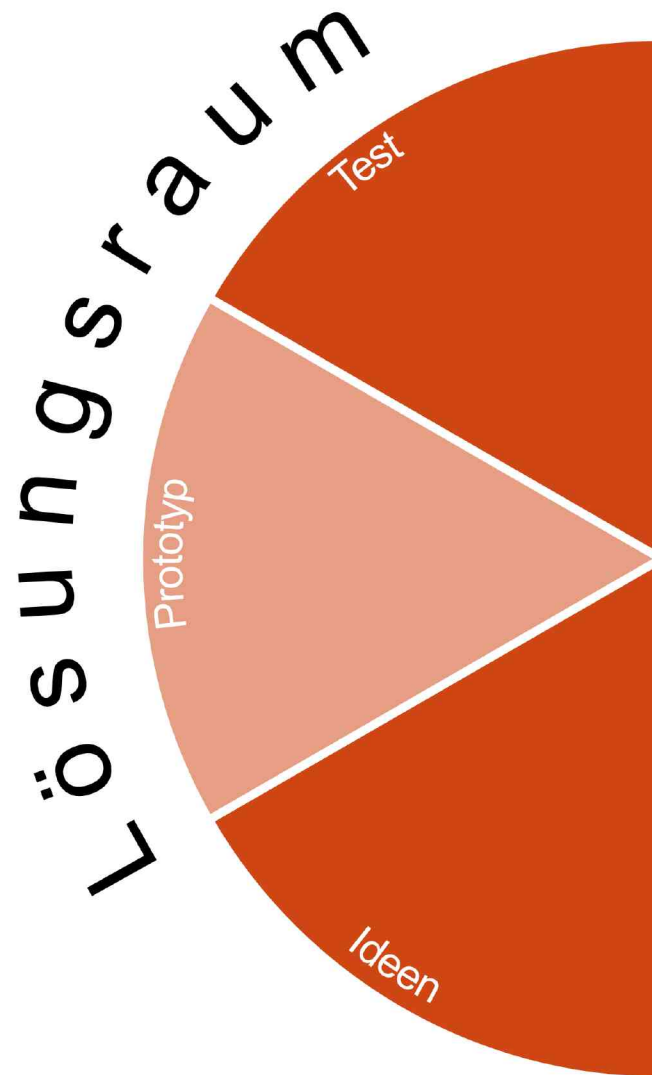
Zweite Runde

3 Point of View
Die Insights sind Grundlage zur Formulierung des Standpunkt oder der Synthese

Fasse Deine Einsichten und Erkenntnisse in einem Satz zusammen.
Name:
braucht, benötigt, möchte, will, fehlt

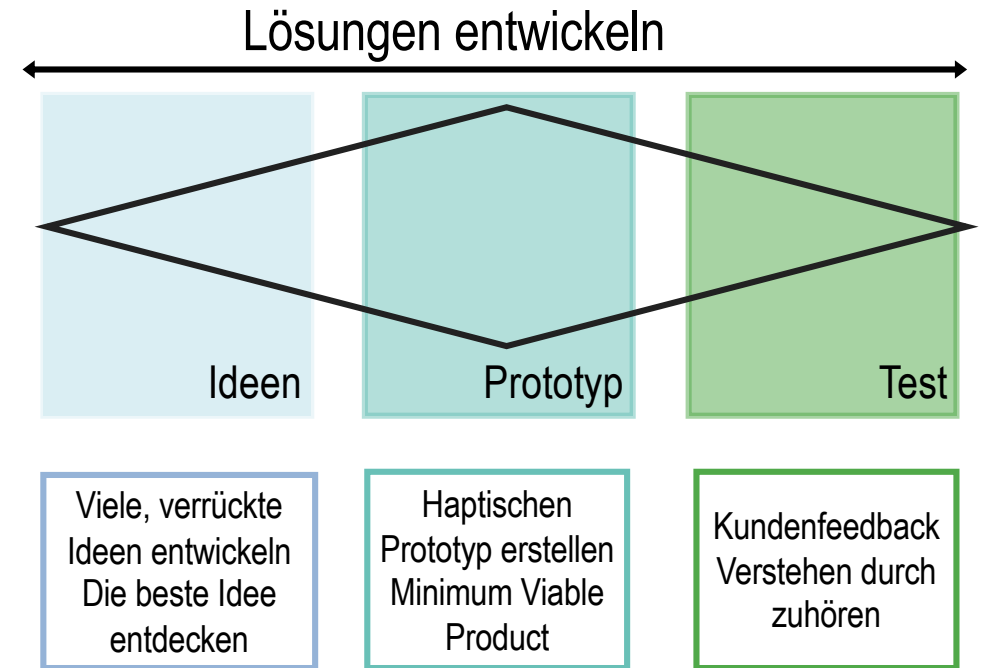
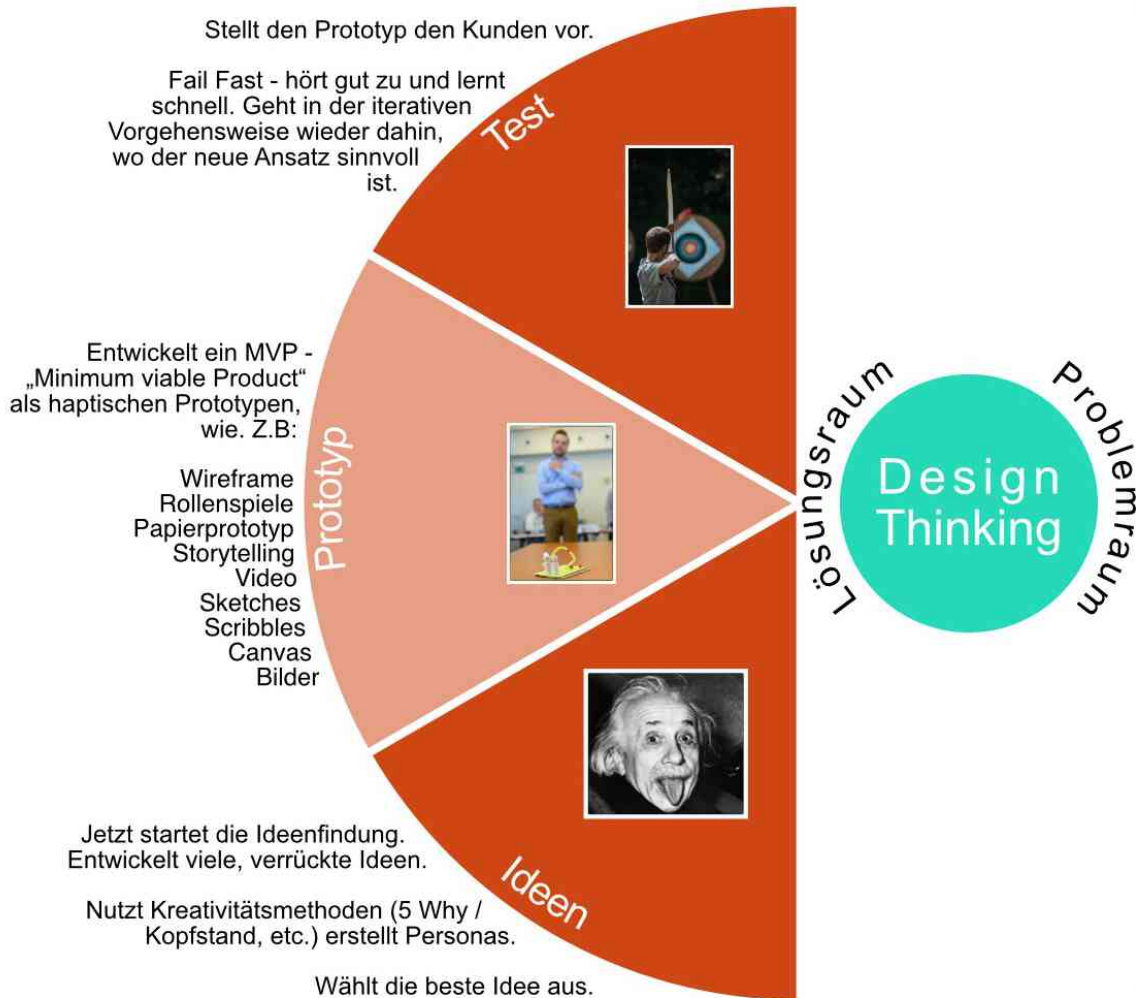
weil, aber, wegen, damit, dadurch

Name: ... braucht, benötigt, möchte, will, fehlt ...
weil, aber, wegen, damit, dadurch ...



„Probleme kann man niemals mit den gleichen Denkweisen lösen, durch die sie entstanden sind.“





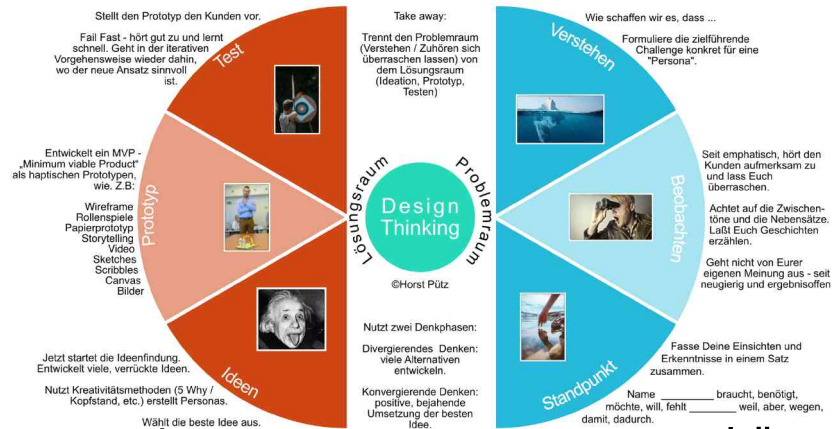
Prototyp

Umsetzungsbeispiele



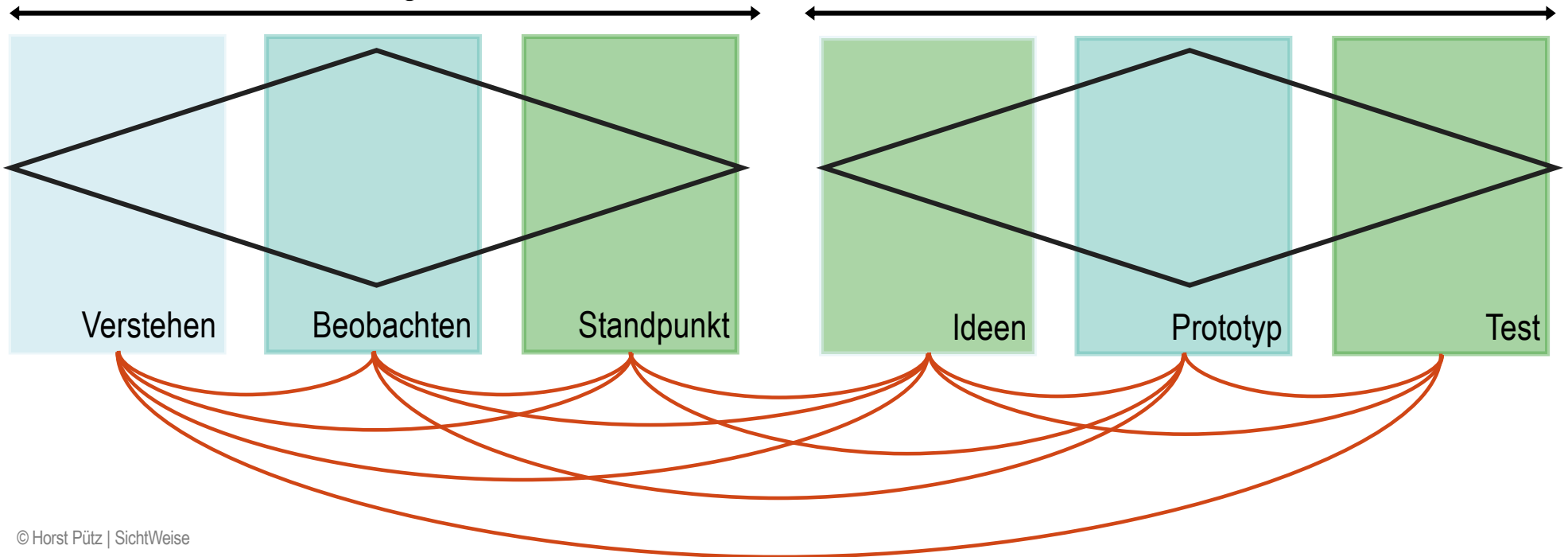
- Wireframe Mit Wireframes werden Schaffflächen, Anzeigen, generelle Prinzipien, beispielsweise der Navigation dargestellt
- Rollenspiele Mit dem Rollenspiel durch die Gruppe eine möglichst realitätsnahe Wahrnehmung erzeugt
- Papierprototyp Analoge und digitale Ideen können umgesetzt werden
- Storytelling Der Erzähler interagiert mit den Zuhörern auf Basis eines Storyboards gut für Dienstleistungen und Geschäftsmodelle geeignet – anschaulich & unterhaltsam
- Comics
- Video Prototyping Von der Simple Show bis zum Präsentationsvideo
- Sketches | Scribbles Einfache und unkomplizierte Visualisierung
- Canvas Geschäftsmodell Prototyping (Business Model Canvas)





Herausforderung verstehen

Lösungen entwickeln



Kreativität

Zwei Denkphasen



Grundprinzipien, die bewusst oder unbewusst bei jedem kreativen Vorgehen eingesetzt werden sind die beiden Denkphasen Divergieren und Konvergieren.

Divergierendes Denken

bedeutet eine breite Suche nach vielen unterschiedlichen und neuen Alternativen.

Ziel ist es immer, eine möglichst große Anzahl an Lösungsansätzen zu generieren, egal wie konkret oder realistisch diese auch sind.

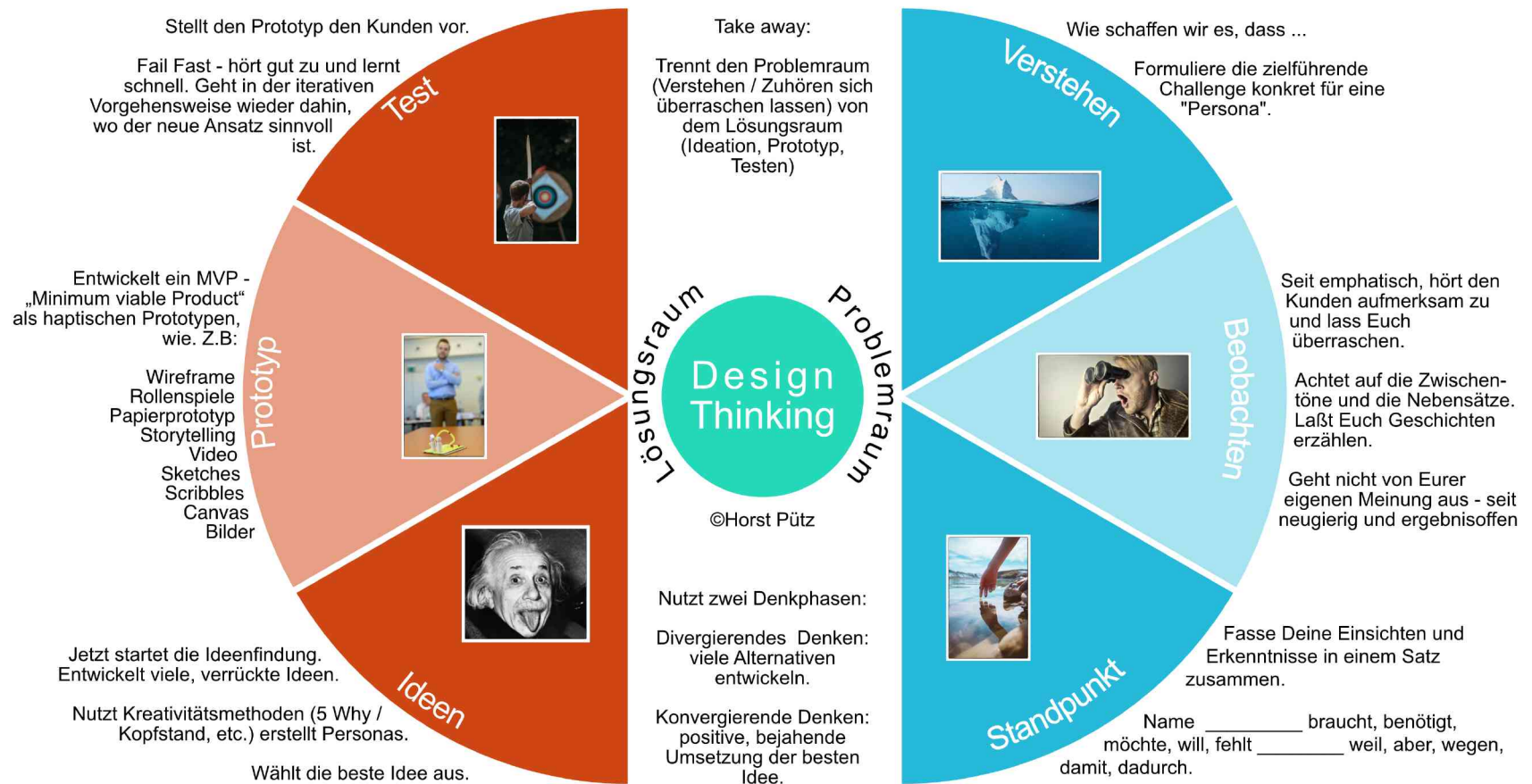
Konvergierendes Denken

beschreibt eine fokussierte positive, bejahende Evaluation der Alternativen.

In dieser Phase geht es um die Auswahl der wichtigsten Alternativen aus der divergierenden Sammlung von Optionen..

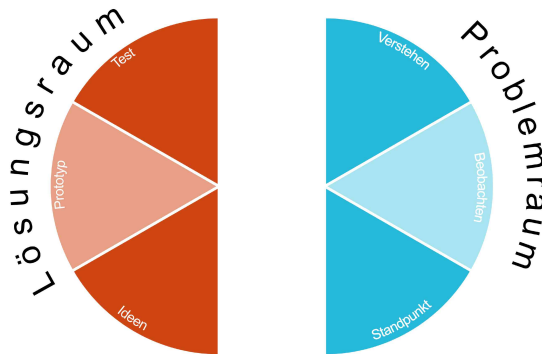
Design Thinking

Sechs Phasen

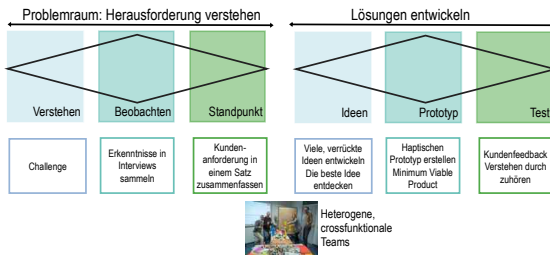


Design Thinking

Übersicht



Innovation



Werkzeuge | Praktiken

- Trennung Problemraum von Lösungsraum
- Iterative Vorgehensweise
- MVP – Minimal Viable Product
- Doppelter Diamand
- Sechs Phasen: Verstehen | Beobachten | Prototyp | Test
- Persona
- Empathy Map

Prinzipien

- Spaß haben
- Überraschungen begrüßen
- Ausprobieren – Früh scheitern
- Visualisieren

Werte

- Achtsam sein
- Jeder ist Experte



Persona



<https://miro.com/app/board/uXjVLobANVE=/>



Aufgabe: Beschreibe deinen Kunden mit einer Persona

Foto	Auf den ersten Blick							
	Vorname	Nachname	Beziehung	Alter	Kinder	Wohnort	Beruf	Gehalt
Statement	Was macht die Persona noch aus ?							
	<p>Urlaub Musik Literatur Auagehen Kino Konzert Mediennutzung Handy Auto E-Bike Vielflieger Sport Hobbies Tiere Ernährung Kochen Träume Begeisterung</p>							

Aufgabe: Beschreibe deinen Kunden mit einer Persona



Foto	Auf den ersten Blick						
	<p>Vorname</p> <p>Silke</p>	<p>Nachname</p> <p>Schmidt</p>	<p>Beziehung</p> <p>verheiratet, 1 Kind</p>	<p>Alter</p> <p>37 Jahre</p>	<p>Kinder</p>	<p>Wohnort</p> <p>1 Kita-Kind, weitere Kinder geplant</p>	<p>Beruf</p> <p>Sachbearbeiterin</p> <p>Gehalt</p> <p>25.000€</p> <p>Speckgürtel von MS</p>

Statement	Was macht die Persona noch aus ?	
<p>Nach Elternzeit den Anschluss nicht verlieren, etwas für mich machen, mich fordern, etwas für den Kopf machen</p>	<p>Urlaub Musik Literatur Auagehen Kino Konzert Mediennutzung Handy Auto E-Bike Vielfieger Sport Hobbies Tiere Ernährung Kochen Träume Begeisterung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • mag Theater und Kino, • technisch nicht sonderlich affin • geht ins Fitnessstudio, • hat einen Hund, • ernährt sich konventionell • träumt von einem Eigenheim und einer Karibikreise • 2 Autos • Eltern in der Nähe, wohnt in der Nähe ihres Heimatortes • neues ebike

Aufgabe: Beschreibe deinen Kunden mit einer Persona



Foto



Auf den ersten Blick

Vorname	Nachname	Beziehung	Alter	Kinder	Wohnort	Beruf	Gehalt
Erwin	Mayer	ledig	40-60	keine	Berlin-Wedding	keinen	Sozialhilfe/ staatliche Förderung

Statement

Ich weiß
nicht mehr
weiter

Was macht die Persona noch aus ?

Urlaub | Musik | Literatur
Auagehen | Kino | Konzert |
Mediennutzung | Handy
Auto | E-Bike | Vielflieger
Sport | Hobbies | Tiere
Ernährung | Kochen
Träume | Begeisterung

einsam

Smartphone
und
Handyspiele

unsportlich

TV -
RTL


Katze


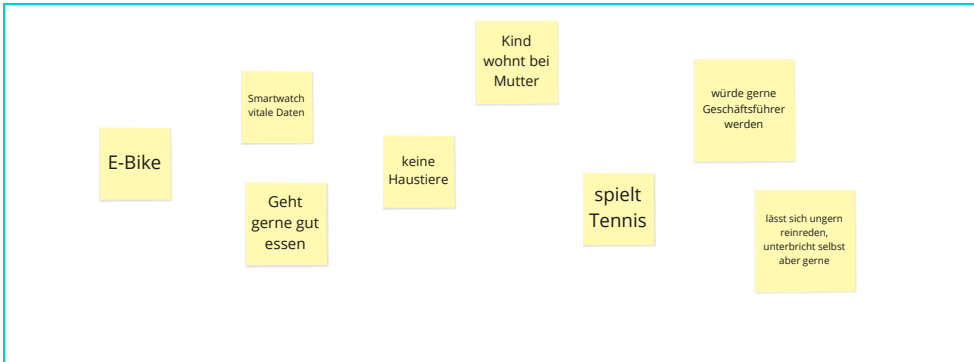
einfaches
Essen /
Fertiggerichte

Aufgabe: Beschreibe deinen Kunden mit einer Persona



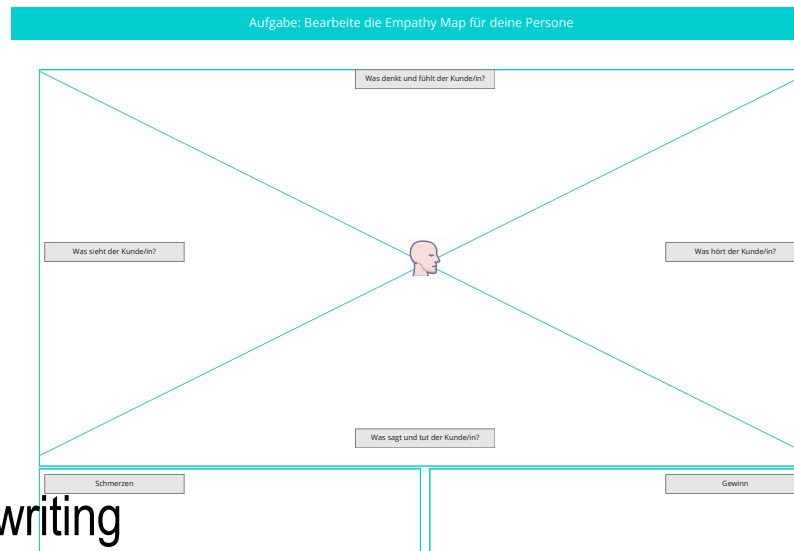
VeränderungsUNfreudige Führungskraft

Foto	Auf den ersten Blick							
Foto	Vorname ↳	Nachname	Beziehung	Alter	Kinder	Wohnort	Beruf	Gehalt
	Jochen	Dr.Müller	geschieden	48	1	Düsseldorf	Bereichsleiter	110.000€

Statement	Was macht die Persona noch aus ?	
<p><i>Ich habe schon so viele Fortbildungen gemacht und habe mich in meiner Doktorarbeit mit meinem Arbeitsfeld auseinandergesetzt. Wir machen das schon richtig so, wie es jetzt ist.</i></p>	 <p>Urlaub Musik Literatur Auagehen Kino Konzert Mediennutzung Handy Auto E-Bike Vielflieger Sport Hobbies Tiere Ernährung Kochen Träume Begeisterung</p>	 <ul style="list-style-type: none"> E-Bike Smartwatch vitale Daten Keht gerne gut essen keine Haustiere spielt Tennis Kind wohnt bei Mutter würde gerne Geschäftsführer werden lässt sich ungern reinreden, unterbricht selbst aber gerne

Empathy Map

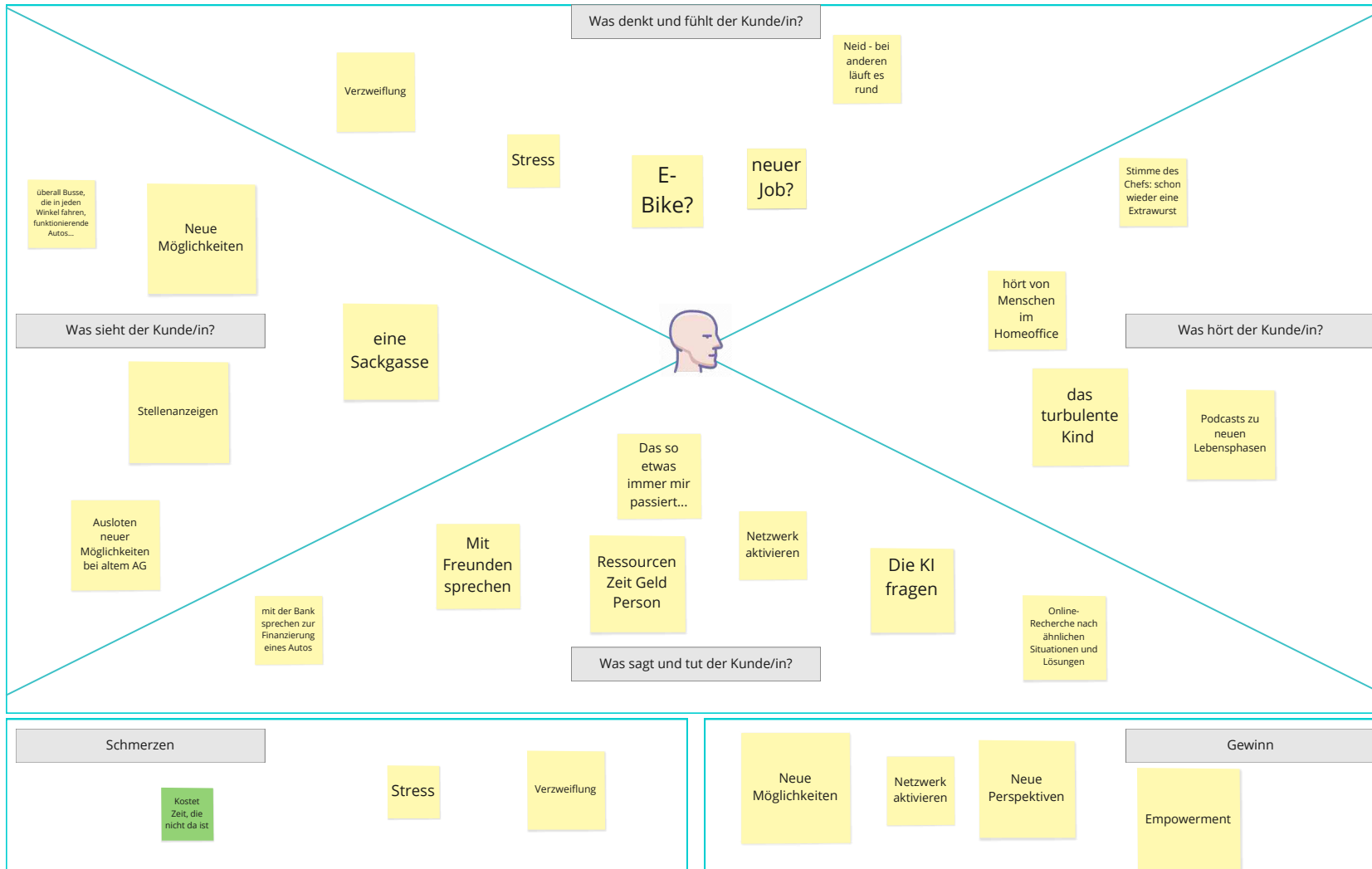
Eine alleinerziehende Frau wohnt 25 Km von der Arbeitsstelle entfernt und die öffentlichen Verkehrsmittel sind nicht ausreichend verfügbar. Das Auto geht kaputt und es besteht die Notwendigkeit einen Ersatz zu beschaffen



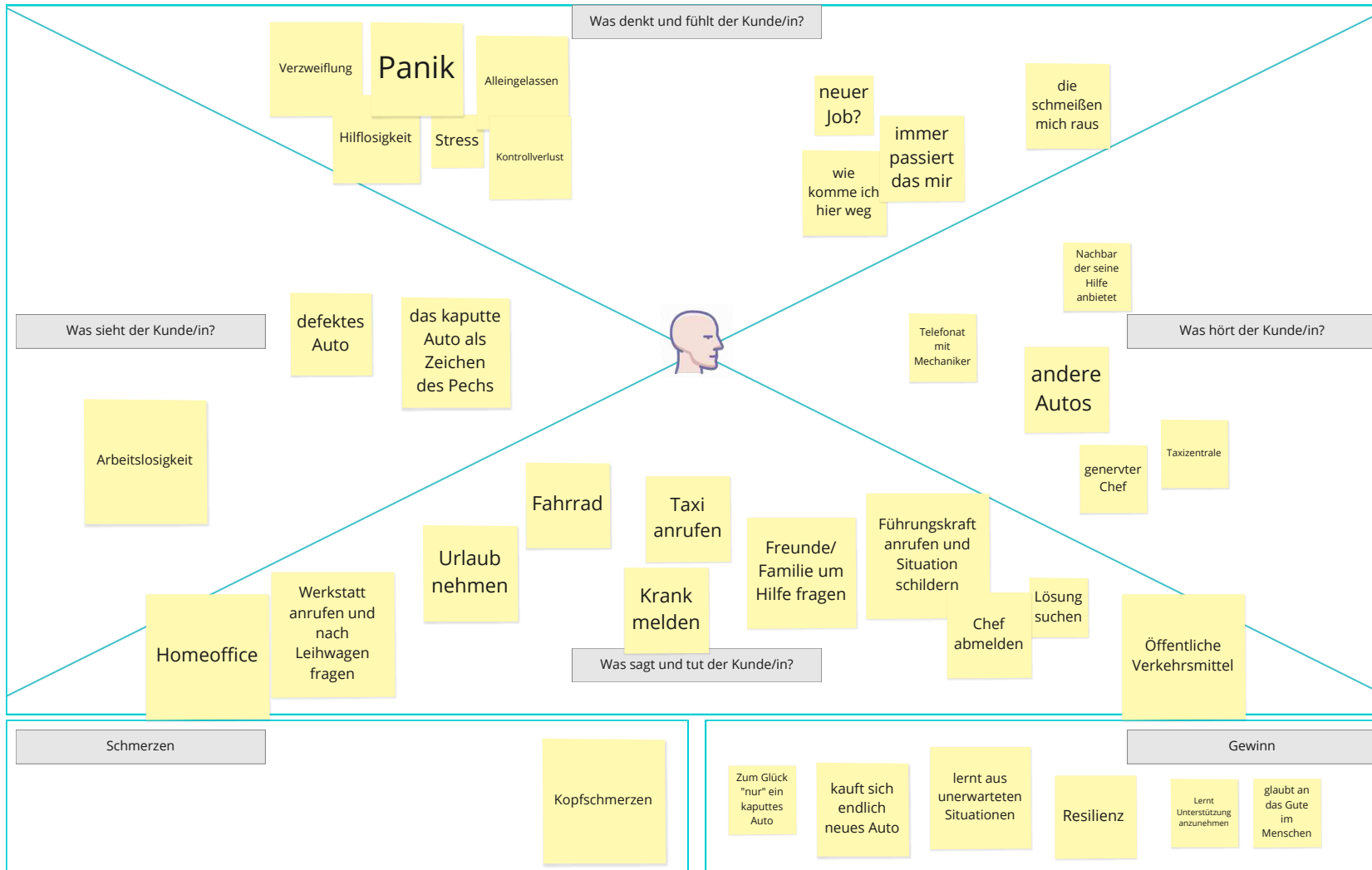
5 Minuten Brainwriting
12 Minuten Gruppenarbeit
2 Minuten Vorstellung

[https://miro.com/app/board/uXjVLobANVE=/
/](https://miro.com/app/board/uXjVLobANVE=/)

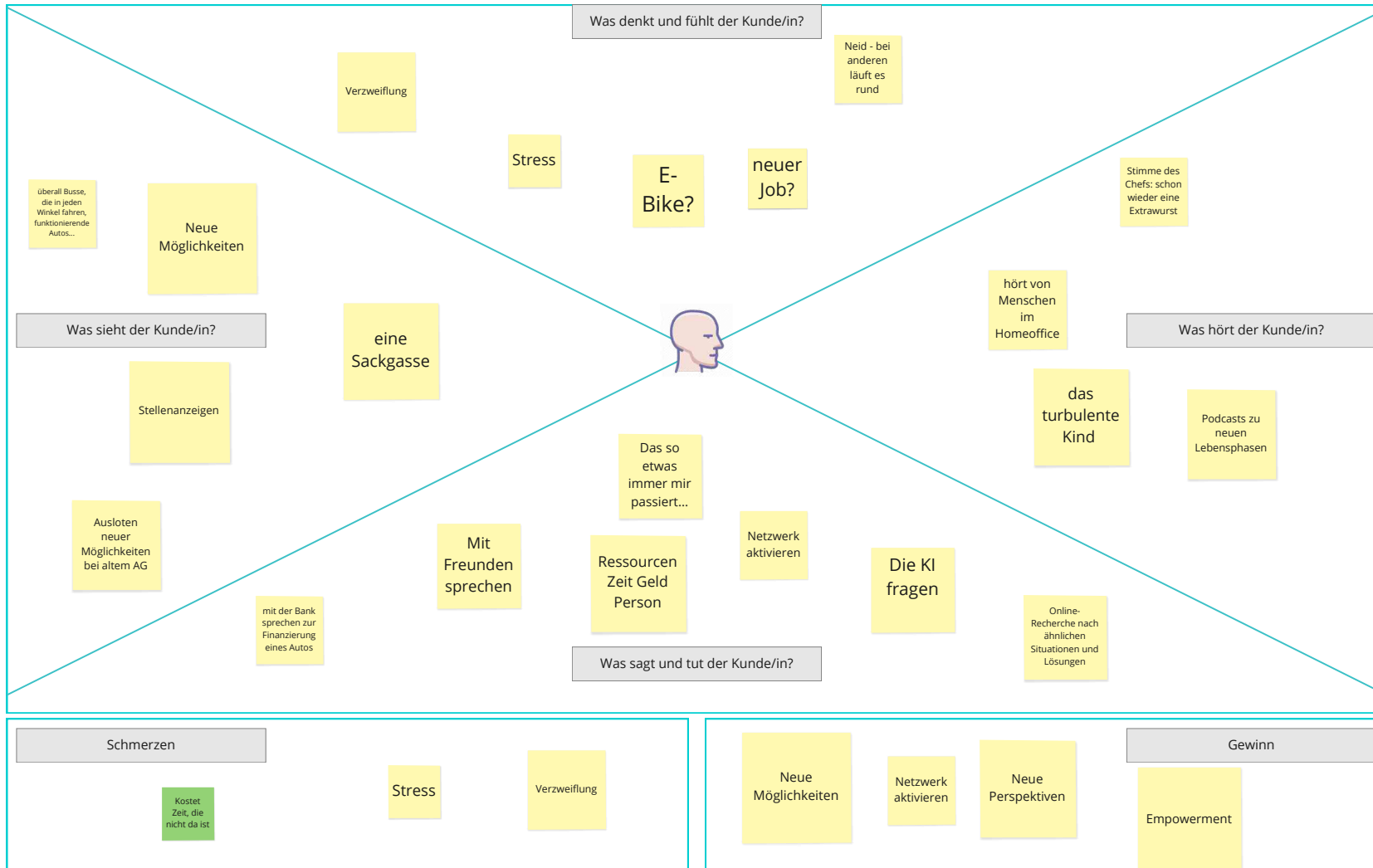
Aufgabe: Bearbeite die Empathy Map für die Aufgabenstellung



Aufgabe: Bearbeite die Empathy Map für die Aufgabenstellung



Aufgabe: Bearbeite die Empathy Map für die Aufgabenstellung

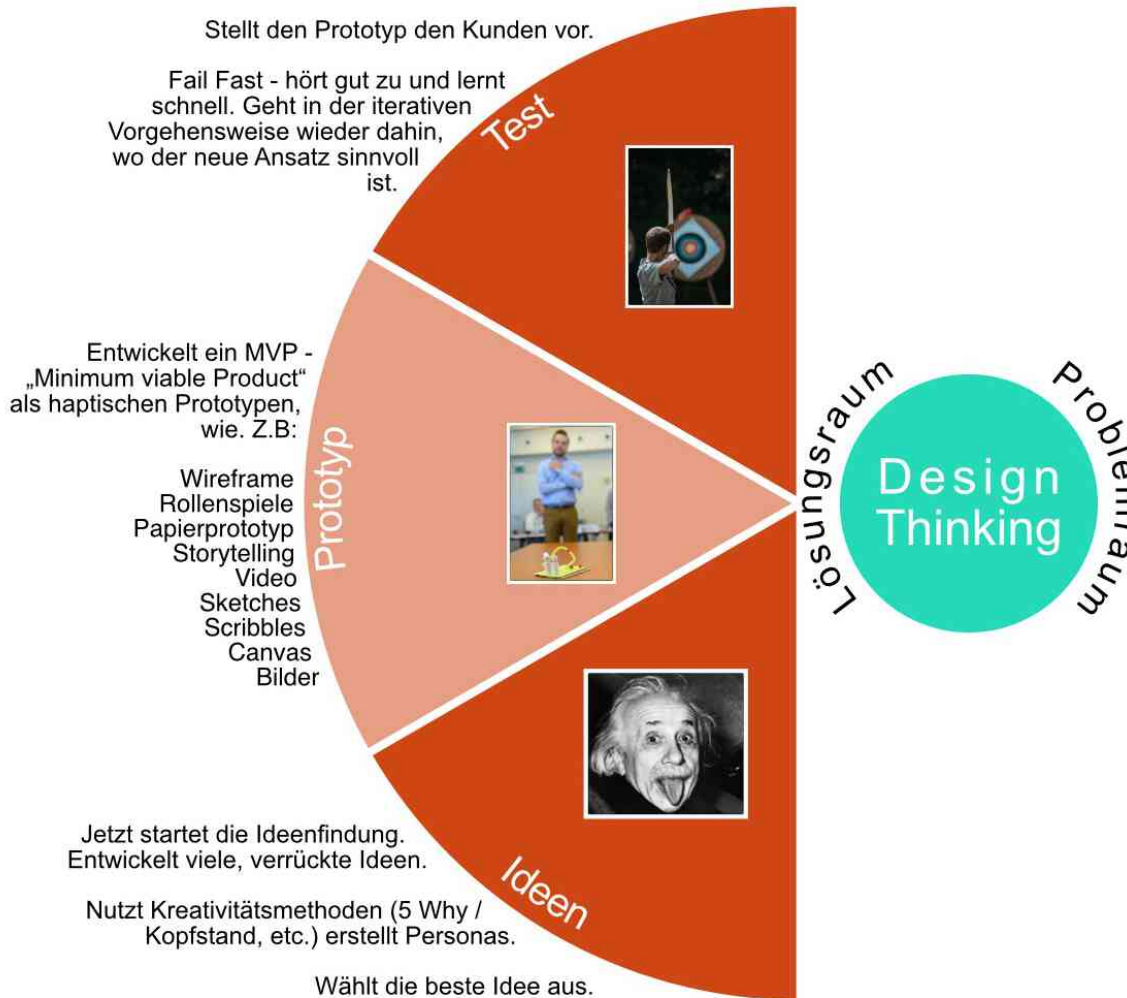
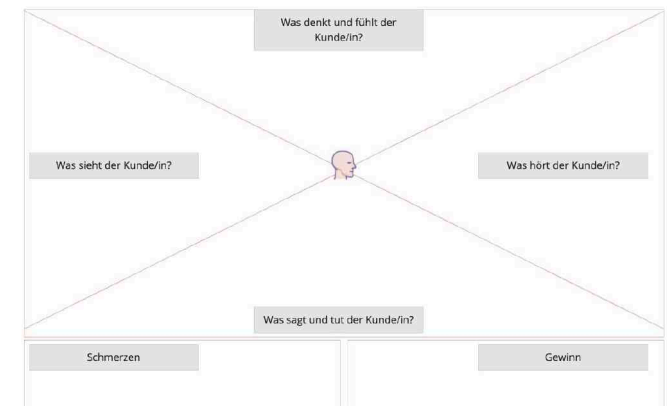


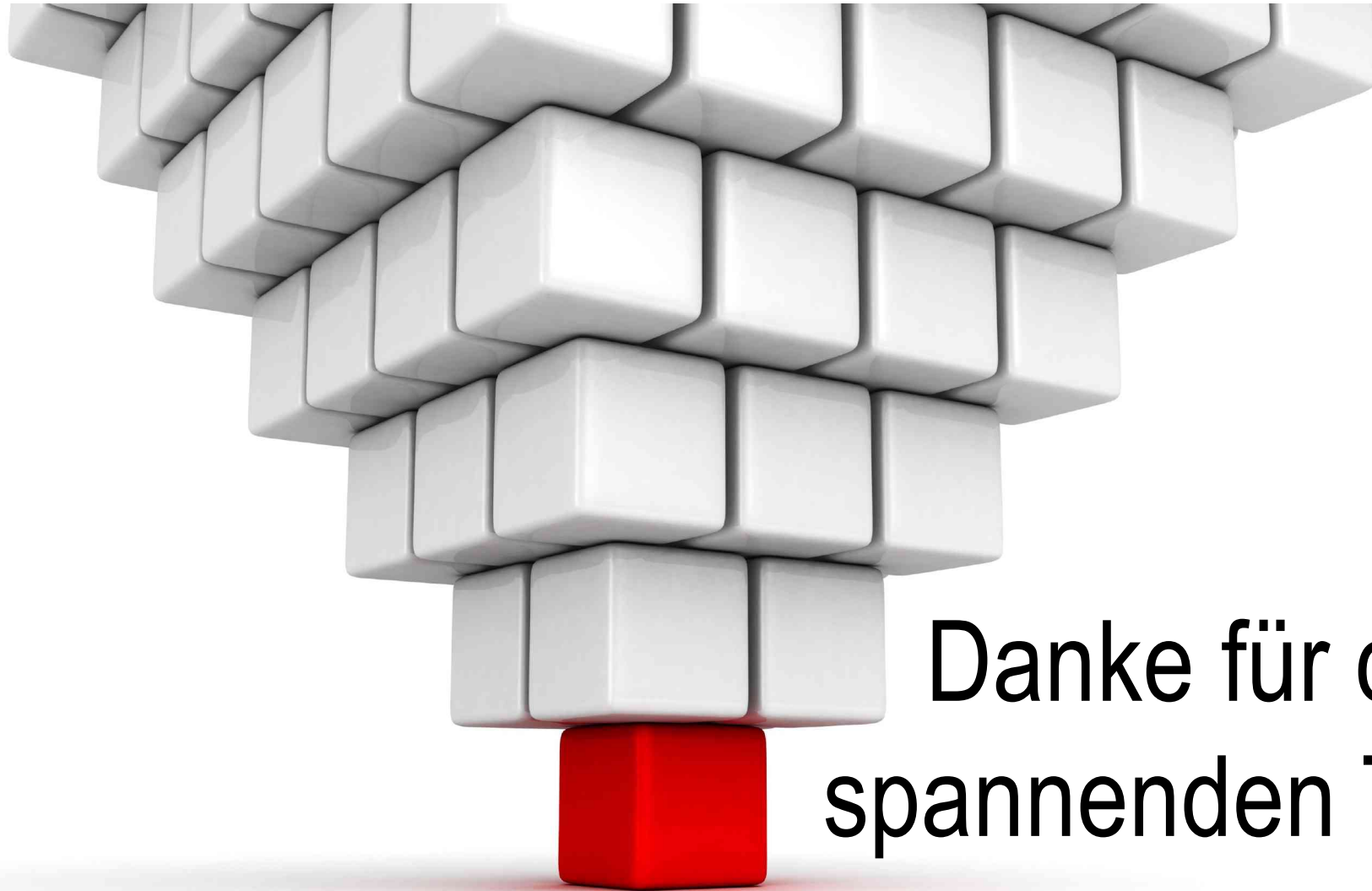


Persona
 Personas sind Nutzerprofile, die typische Bedürfnisse, Verhaltensweisen und Ziele repräsentieren.



Empathy Map
 Eine Empathy Map beschreibt, was eine Persona denkt, fühlt, sieht und hört.





Danke für den spannenden Tag