

Best of OE & PE Tools

 **hr pioneers**

Impulse für wirksame Entwicklung

**Tools, Spiele & Simulationen für
Organisations- und Personalentwicklung**

Stand: 04/2025

Impulse für wirksame Entwicklung

Veränderung gelingt nicht allein durch Pläne – sondern durch Erleben, Reflektieren und gemeinsames Lernen.

In dieser Sammlung findest Du ausgewählte **Tools, Spiele und Simulationen**, die wir in unserer Arbeit mit Organisationen immer wieder einsetzen. Sie helfen dabei, komplexe Themen greifbar zu machen, neue Perspektiven zu eröffnen und **echte Entwicklung zu ermöglichen** – auf individueller, teambezogener und organisationaler Ebene.

Ob für Workshops, Trainings oder Team-Offsites: Die Formate lassen sich flexibel einsetzen und bieten Dir praxiserprobte Impulse für Deine Rolle in der Organisations- oder Personalentwicklung.

Wir wünschen Dir viel Freude beim Ausprobieren – und wirkungsvolle Momente mit Deinem Team!

Wenn Du Fragen hast oder Unterstützung bei der Anwendung brauchst, melde Dich gerne bei uns.

Herzliche Grüße

Dein HR Pioneers Team.

Inhalt

1. Taschenrechner
2. Cynefin Lego Game
3. Name Game
4. Morgenroutine
5. Schiffchenspiel
6. Magisches Dreieck
7. Führungsspiel
8. Boss Worker Game
9. Warped Juggle
10. Wimmelkreis
11. Happy Salmon



Taschenrechner

Lernziel

Mit dem „Taschenrechner“ erlernt Ihr auf interaktive und spielerische Art und Weise sowohl den Ablauf als auch die Vorteile agiler Prozessstrukturen kennen. Angelehnt an den Scrum-Prozess arbeitet Ihr in einem spielerischen Setting als Team gemeinsam an der erfolgreichen Bewältigung der Aufgabe und der stetigen Verbesserung der eigenen Leistung.

Material

- 40 Metaplan Kärtchen, durchnummeriert von 1-40
- Klebeband
- Flipchart und passende Stifte

Gruppengröße

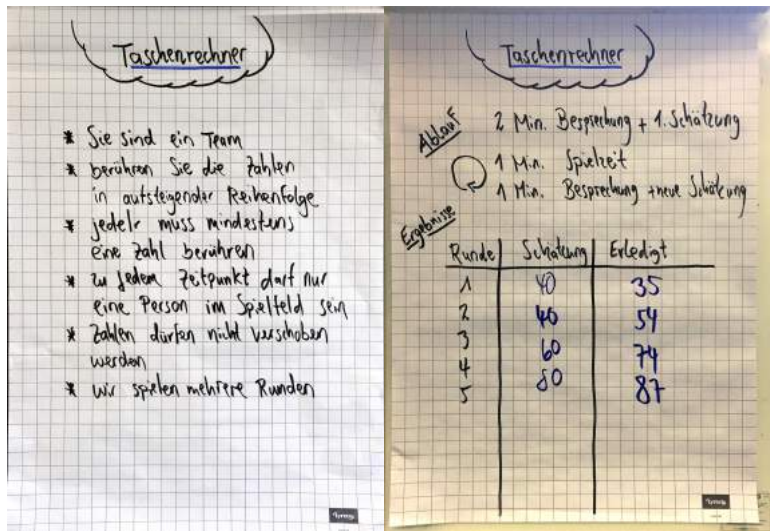
Der „Taschenrechner“ ist eine Gruppenübung. Zwar lässt es sich theoretisch bereits mit zwei oder drei Spielern durchführen, bessere Ergebnisse erreicht man allerdings in größeren Gruppen von mind. acht bis max. ca. 25 Personen. Bei mehr Teilnehmern bietet es sich an, zwei Gruppen zu bilden und diese parallel spielen zu lassen.

Dauer

Ihr solltet knapp 30 Minuten für die Taschenrechner-Übung einplanen.

Vorbereitung

Für den „Taschenrechner“ benötigt Ihr eine ausreichend große freie Spielfläche. Ein Konferenzraum (befreit von Tischen), reicht in aller Regel aus. Mit einem Klebeband markiert Ihr vor Beginn des Spiels auf dem Boden ein rechteckiges Spielfeld. Die Größe des Feldes kann in Abhängigkeit von der Gruppengröße variieren, sollte aber generell schon in der Größenordnung von drei mal vier Meter liegen. Wichtig ist, dass alle Spieler auch außerhalb des Feldes am Rand noch genügend Bewegungsfreiheit haben. Innerhalb des Feldes werden nun auf den Boden in beliebiger Anordnung die 40 durchnummerierten Metaplan-Kärtchen gleichmäßig verteilt. Nutzt ein Flipchart zum Festhalten der Ergebnisse.



Beispielhafte Darstellung

Durchführung

Zu Beginn klärt der Moderator das Team über Rahmenbedingungen und Regeln auf, die vorbereitet auf einem Flip-Chart geschrieben stehen:

- * ihr seid ein Team
- * berührt die Zahlen in aufsteigender Reihenfolge
- * jede/r muss mindestens eine Zahl berühren
- * zu jedem Zeitpunkt darf nur eine Person im Spielfeld sein
- * die Zahlen dürfen nicht verschoben werden
- * wir spielen mehrere Runden

Ablauf:

einmalig:

2 Min. Besprechung + 1. Schätzung

mehrmals:

1 Min. Spielzeit

1 Min. Besprechung + erneute Schätzung

Die Aufgabe ist es also, die Zahlen von 1-40 in aufsteigender Reihenfolge in aufsteigender Reihenfolge im Spielfeld zu berühren (1, 2, 3, 4, ...; der Taschenrechner endet nicht automatisch bei 40, nach dem ersten Durchlauf kann mit der 1 als 41 weitergemacht werden usw.). **Es ist nicht das Ziel, so viele wie möglich zu schaffen. Die Motivation dazu entsteht erfahrungsgemäß in der Gruppe selbst, ohne dass von außen darauf Einfluss genommen wird.**

Das Spiel hat mehrere Durchgänge, bzw. „Sprints“. Zu Beginn bekommt das Team zwei Minuten Vorbereitungszeit. Nach dieser Vorbereitungszeit gibt das Team eine Schätzung ab, wie viele Zahlen es meint in einer Minute zu berühren. Dann spielt das Team eine Minute. Nach der Durchführung notiert der Moderator das Ergebnis. Im Anschluss an den Durchgang bekommt das Team die Chance, eine Minute lang zu besprechen, was sie in der nächsten

Runde in der Zusammenarbeit verändern wollen (**verwendet bewusst nicht den Begriff „verbessern“**). Im Anschluss an diese Minute der Reflexion erfolgt eine erneute Schätzung für die zweite Runde. Dieser Vorgang wiederholt sich mehrfach. Es bietet sich an 4 Runden zu spielen (+/- eine Runde). Der Moderator fungiert als „Timekeeper“, der die Zeiten stoppt, die Ergebnisse dokumentiert und auf die Einhaltung der Regeln achtet. Bei Verstößen kann der Moderator in der Spalte „Qualität“ eine Strichliste führen (Anzahl Qualitätsmängel; z.B. wenn zwei Teammitglieder gleichzeitig im Spielfeld sind).

Erkenntnisgewinn & Moderationstipps

- Ziel ist nicht – wie oben bereits erwähnt –so viele Zahlen wie möglich zu berühren. Weicht auf die Frage nach dem Ziel ggf. etwas aus. Das klärt sich wirksam in der Reflexion der Übung.
- Ihr könnt versuchen die Teilnehmer ein wenig zu beeinflussen, in dem Ihr beim Erklären der Übung die Zahlen mit dem Fuß antippt. Es ist super für die Reflexion, wenn die Gruppe anfangs die Füße nimmt und später erkennt, dass hinknien und mit den Händen berühren zu einer Verbesserung der Ergebnisse führt (man spricht dann von einem Prozessmusterwechsel).
- Es wird auch in der Besprechungszeit wuselig, insbesondere weil diese bewusst knapp bemessen ist. Wenn die Zeit abgelaufen ist, stellt Euch präsent in das Spielfeld und fragt nach einer Schätzung. Dann notiert Ihr diese und anschließend zählt Ihr zum Start des nächsten Durchlaufs runter und weiter geht's. Sollte dann noch diskutiert werden, geht die Zeit von der Spielzeit ab und verschlechtert das Ergebnis.

Moderations- und Reflexionsfragen

- Wie habt Ihr Entscheidungen getroffen? Wer hat geführt?
- Wer hat welche Rolle übernommen? Ist das durchgehend gleich geblieben?
- Wie seid Ihr mit Fehlern umgegangen?
- Wie ist der Spaß entstanden?
- Was war denn Euer Auftrag? Was war das Ziel?
- Wie ist der Ehrgeiz entstanden?
- Was würde denn nach einer Weile mit Euren Zahlen passieren?
- Wo seht Ihr parallelen zum Arbeitsalltag?
- Was könnt Ihr hieraus für Euren Arbeitsalltag mitnehmen?

Ableitung der Ziele agiler Vorgehensweisen und der zugrundeliegenden Werte & Prinzipien

Nach der Taschenrechner-Übung und der Reflexion erfolgt die Herleitung der Ziele, Werte & Prinzipien agilen Arbeitens.

Stellt die **Ziele** kurz nacheinander vor:

- **Quantität** zu erhöhen
- **Qualität** zu steigern
- **time to market** verkürzen durch frühe Ergebnisse

Die wesentlichen **Prinzipien** und **Werte** könnt ihr nacheinander auf ein Flip-Chart schreiben.

Prinzipien:

Timebox

Selbstorganisation

Pull-Prinzip

Business Value / Customer Value

(sollten weitere kommen, notiert sie gerne, wie z.B: Transparenz oder iteratives Vorgehen)

Werte:

Fokus

Commitment

Mut

Offenheit

Respekt

Vertrauen

Per Zurufabfrage stellt ihr jeweils die Verbindung zum Taschenrechner her. Also z.B.:

Timebox:

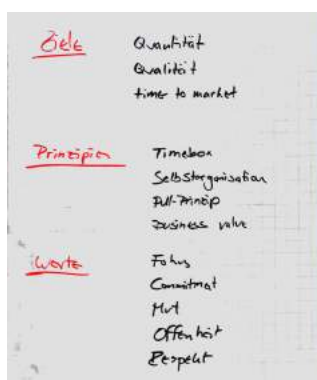
„Wie haben wir beim Taschenrechner das Prinzip Timebox angewendet?“

„Wobei half die Timebox?“

„Was hätte passieren können, hätte es insbesondere zu Beginn keine Timebox gegeben?“
oder

Commitment:

„Wie habt ihr den Wert Commitment erlebt? Gab es Commitment und wenn ja, wo?“ (z.B. zum das durch das Team selbst gesetzten Ziel für eine Spielrunde (die Schätzung) oder bei jedem einzelnen zu den gepulsten Zahlen („ich verpflichte mich die Zahlen 20, 31, 12 zu berühren“))



Wesentliche Werte & Prinzipien auf dem Flip-Chart

Cynefin Lego Game

Prozess (Struktur)

Tags: Gruppenübung, mit Material, Erkenntnisgewinn, Reflexion, mit Moderator

Lernziel

Mit dem „Cynefin Lego Game“ erlangt Ihr ein Verständnis über das Cynefin-Framework von Dave Snowden. Ihr erlebt und diskutiert, welche Unterschiede in den Vorgehensweisen – je nach Aufgabenstellung oder System, in dem Ihr Euch befindet – sinnvoll erscheinen.

Material

- Mehrere hundert Legosteine (etwa 200 Legosteine pro Gruppe)
- Ein Tisch pro Gruppe
- Flipchart mit entsprechenden Stiften

Gruppengröße

Erfahrungsgemäß erzielt Ihr die besten Ergebnisse, wenn ca. 6 bis 12 Teilnehmer an dem „Cynefin Lego Game“ beteiligt sind.

Dauer

Ihr solltet etwa 60 Minuten für die Spieldauer einplanen.

Vorbereitung

Bildet Gruppen mit drei bis sechs Mitgliedern. Jede Gruppe erhält etwa 200 Legosteine. Achtet darauf, dass diverse Farben und Formen enthalten sind, möglichst auch spezielle Steine, wie z.B. Blumen, Räder oder Türen.

Durchführung

Die Durchführung erfolgt iterativ. Dabei geht Ihr zusammen durch das Modell. Besprecht nach jeder Aufgabe (Domäne) kurz die Erlebnisse und die charakteristischen Merkmale des gewählten Vorgehens. Derjenige von Euch, der als Spielleiter fungiert, visualisiert schrittweise das Modell im Rahmen der kurzen Nachbesprechungen.

Erste Aufgabe (Domäne): Einfach

Sortiert Eure Steine nach Farben. Geht dabei so schnell wie möglich vor. Sammelt die speziellen Steine auf einem separaten Haufen. Entscheidet gemeinsam, welche das sind.

- Wie viel Planungszeit war erforderlich?
- Wie hoch war die Notwendigkeit zur Abstimmung während der Umsetzung?
- Wie würdet Ihr den Schwierigkeitsgrad dieser Aufgabe beschreiben?
- Welche Art von Aufgaben aus dem beruflichen oder privaten Kontext würdet Ihr in diese Kategorie einordnen?

Zweite Aufgabe (Domäne): Kompliziert

Baut so schnell wie möglich ein Gebilde aus mindestens 20 Steinen. Es soll ein farbliches Muster erkennbar sein. Jede Reihe Legosteine, die hinzugefügt wird, darf nicht größer sein als die Reihe, auf die die neue gesetzt wird.

- Was war der Unterschied zu der einfachen Aufgabe?
- Wie viel Planung war für diese Runde erforderlich?
- War in dieser Runde mehr Abstimmung während der Umsetzung notwendig?
- Welche Art von Aufgaben aus dem beruflichen oder privaten Kontext würdet Ihr in diese Kategorie einordnen? Welche Vorgehensweisen haben sich dafür bewährt?

Dritte Aufgabe (Domäne): Komplex

Entscheidet innerhalb von 30 Sekunden, ob Ihr ein Tier oder ein Fahrzeug baut. Es gilt weiterhin, dass ein farbliches Muster erkennbar sein muss. Jeder darf nur eine Farbe berühren. Nach Ablauf der ersten 30 Sekunden darf nicht mehr geredet werden. Alle 60 Sekunden wechselt Ihr als Team den Tisch. Nehmt Euer unvollendetes Tier oder Fahrzeug mit, nicht jedoch die Steine.

- Was war der Unterschied im Vergleich zu den ersten beiden Runden? Wie würdet Ihr Euer Vorgehen beschreiben?
- War in dieser Runde Abstimmung während der Umsetzung notwendig? Wie seid Ihr damit umgegangen?
- Hätte eine fünfminütige Planungsphase, in der Ihr hättet reden dürfen, alle Herausforderungen gelöst?

- Welche Art von Aufgaben aus dem beruflichen oder privaten Kontext würdet Ihr in diese Kategorie einordnen?

Vierte Aufgabe (Domäne): Chaotisch

Alle Regeln zur dritten Aufgabe bleiben bestehen. Jedoch dürft Ihr ab sofort nicht reden. Entscheidet nun, ob Ihr ein Gebäude oder eine Pflanze baut (ohne zu sprechen). Während der Ausübung tauscht der Moderator einzelne Teilnehmer der Gruppen aus. Falls vorhanden, können die Teilnehmer auch mit Schlafmasken ausgestattet werden.

- Was war der Unterschied im Vergleich zur vorherigen Runde?
- Wie seid Ihr mit der Einschränkung umgegangen nicht reden zu dürfen?
- War allen jederzeit klar, was entstehen sollte?
- Wie fühlte es sich an ein Teammitglied zu verlieren bzw. in ein anderes Team neu hinzuzukommen?

Moderations- und Reflexionsfragen

- Wie habt Ihr die unterschiedlichen Aufgabenstellungen wahrgenommen?
- Für welche Aufgabe eignen sich voraussichtlich agile Vorgehensweisen und Methoden am besten?
- Was könnte ein erstes Ziel im Umgang mit Chaos sein?

Quelle

Das „Cynefin Lego Game“ wurde von Agile42 auf Basis des Cynefin Frameworks konzipiert: https://en.wikipedia.org/wiki/Cynefin_framework. Beispiele könnt Ihr Euch unter folgendem Link anschauen: <http://www.agile42.com/en/blog/2011/12/25/cynefin-lego-game/>.

Name Game

Prozess

Tags: mit Moderator, Aha-Effekt, Gruppenübung, Erkenntnisgewinn

Lernziel

Das „Name Game“ Tool hilft euch, den Zeitverlust von Multitasking zu erkennen. Es macht deutlich, dass Übergangsphasen Zeit fressen. Mithilfe des Spiels entdeckt Ihr, welche Leistungssteigerungen Ihr erreichen könnt, wenn Ihr eure Themen fokussiert und nacheinander abarbeitet.

Material

- Whiteboard- oder Permanentmarker und Papier (oder Metaplankarten)
- Stoppuhr
- Flipchart

Gruppengröße

Das „Name Game“ solltet Ihr mit mindestens 5-12 Teilnehmern spielen, sodass Ihr einen Spielleiter und eine entsprechende Anzahl an Mitspielern habt.

Dauer

Durchführung und Reflexion benötigen in der Regel zirka 20 bis 40 Minuten.

Vorbereitung

Stellt sicher, dass jeder ein Blatt Papier bzw. Metaplankarte und einen Stift vor sich hat. Ein Spieler simuliert den Dienstleister, alle anderen Mitspieler sind die Auftraggeber.

Durchführung

Zu Beginn des Spiels schreibt jedes Teammitglied (ausgenommen des Spielers, der den Dienstleister simuliert) zwei Wörter mit acht bis zehn Buchstaben auf sein Blatt Papier. Es werden nun zwei Runden gespielt.

In der ersten Runde sagt jeder Auftraggeber **nacheinander** jeden Buchstaben seines Wortes einzeln laut ausspricht. Also Auftraggeber A teilt den ersten Buchstaben mit, dann Auftraggeber B den zweiten Buchstaben usw. Sollte ein Auftraggeber keinen Buchstaben mehr haben, sagt er einfach „weiter“. Der Dienstleister schreibt die Buchstaben auf, die ihm die Dienstleister nennen. Am Ende sollte der Dienstleister in verschiedenen Zeilen je die vollständigen Wörter der Auftraggeber stehen haben. Dabei misst jedes Teammitglied für sich die Zeit, die es von dem ersten bis letzten ausgesprochenen Buchstaben des eigenen Wortes braucht. Anschließend haltet Ihr eure Zeiten auf einem Flipchart für die erste Runde fest.

In der zweiten Runde wird ähnlich verfahren, nur das hier jedes Teammitglied direkt das ganze zweite Wort durchbuchstabiert; d.h. Auftraggeber A nennt dem Dienstleister seinen ersten Buchstaben des zweiten Wortes, dann den zweiten Buchstaben, des zweiten Wortes, usw. bis er sein gesamtes Wort dem Dienstleister buchstabiert hat. Danach startet Auftraggeber B, dann Auftraggeber C, solange bis alle Auftraggeber fertig sind. Auch hier

schreibt Ihr der Dienstleister die buchstabierten Wörter mit. Jedes Teammitglied stoppt wieder seine Zeit. Diesmal starten aber alle Auftraggeber gleichzeitig (also wenn Auftraggeber A mit seinem ersten Buchstaben startet) und jeder Auftraggeber stoppt seine Zeit, wenn er seinen letzten Buchstaben genannt hat. Der erste Auftraggeber hat somit eine sehr kurze Zeit, der letzte Auftraggeber eine sehr lange Zeit. Auch hier haltet Ihr danach die Zeiten auf dem Flipchart für Runde zwei fest. Im Ergebnis wird dann deutlich, dass Runde 2 mit einem fokussierten Arbeiten deutlich performanter ist, als ein Multi-Tasking des Dienstleisters.

Moderations- und Reflexionsfragen

- Inwiefern überrascht euch das Ergebnis? Hättet Ihr mit dem Ergebnis gerechnet?
- Welche Vorteile seht Ihr in einer fokussierten Arbeitsweise?
- Welche Nachteile birgt Multitasking?
- Was heißt das für euren Arbeitsalltag?

Quelle

Erfinder des Name Games ist Henrik Kniberg:

<http://www.crisp.se/henrik.kniberg/multitasking-name-game>

Morgenroutine

Dimension: Prozesse (weitere Dimensionen: Strategie)

Tags: Kundenorientierung, Gruppenübung, interdisziplinäre Teams, Zusammenarbeit, Transparenz

Lernziel

Mithilfe der „Morgenroutine“ lernen die Teilnehmer eine Methode kennen, um ein Vorhaben (Projekt, Maßnahme etc.) vom Ziel her zu durchdenken und in der Gesamtheit aller nutzenstiftenden Funktionen darzustellen, die zur Erreichung des Ziels erforderlich sind (die Methode nennt sich User Story Mapping). Daraus abgeleitet lernen sie das Prinzip des „Minimum Viable Product“ (MVP) kennen. Damit lassen sich schnell Prioritäten erkennen und setzen.

Material

Eine große Wand oder zwei nebeneinandergestellte Metaplanwände

Post-It's (drei verschiedene Farben und möglichst zwei verschiedene Größen)

Kreppband

Stoppuhr

Gruppengröße

Für die „Morgenroutine“ gibt es keine Unter- oder Obergrenze. Die Beteiligung einzelner Teilnehmer in der Gruppe wird ab 20 Teilnehmern zunehmend unausgewogen. Wenn es mehr Teilnehmer gibt, können z.B. zwei Gruppen gebildet werden, die parallel spielen.

Dauer

Für die „Morgenroutine“ benötigt Ihr etwa 30 Minuten.

Vorbereitung

Bevor das Spiel gestartet wird, erklärt der Moderator der Gruppe das Szenario: „Der Wecker klingelt um 6:00 Uhr. Ihr müsst die Wohnung um 7:00 Uhr verlassen, um pünktlich um 8:00 Uhr im Büro zu sein und an einem Vorstandsmeeting teilzunehmen. Welche Dinge werden bis zum Verlassen der Wohnung getan?“

Durchführung

Erste Runde:

Das Team sammelt mindestens 30 Dinge, die bis zum Verlassen der Wohnung getan werden müssen und schreibt diese jeweils auf ein Post-It.

Hierbei sollte auch an die kleinen Dinge gedacht werden, wie z.B. Wecker ausstellen, Haustier füttern, Zähne putzen oder Hose anziehen (gebt den Teilnehmern 2-3 Beispiele, damit der gewünschte Detailgrad nachvollziehbar ist). Die Karten werden chronologisch geordnet. Insgesamt haben die Teilnehmer für die erste Runde 10 Minuten Zeit.

Zweite Runde:

In der zweiten Runde clustern die Teilnehmer die aufgeschriebenen Aktivitäten. Dazu sammeln sie Überschriften auf unterschiedlich farbigen und möglichst größeren Post-It's und ordnen die jeweiligen Aktivitäten zu den Überschriften zu. Aktivitäten können auch für bestimmte Personengruppen

optional sein (z.B. Mann, Frau, Tierbesitzer etc.). Für die zweite Runde werden 5 Minuten veranschlagt.

Dritte Runde:

In der dritten Runde wird ein neues Szenario kommuniziert: „Ihr habt verschlafen und nur 30 Minuten Zeit, um alles Nötige zu erledigen, bevor Ihr das Haus verlassen müsst.“ Anschließend wird in der Gruppe diskutiert, welche Dinge besonders wichtig sind und unbedingt erledigt werden müssen und welche Dinge weggelassen werden können. Für diese Priorisierung hat die Gruppe 5 Minuten Zeit. Helft nun der Gruppe, indem Ihr mit Kreppband eine horizontale Linie an die Wand klebt und die Gruppe die Dinge, die weggelassen werden können, darunter kleben soll und die weiterhin notwendigen Dinge oberhalb der Linie platzieren soll.

Vierte Runde:

In der letzten Runde wird das Szenario abermals verändert: „Ihr habt verschlafen und nur 10 Minuten Zeit, bis Ihr das Haus verlassen müsst“. Die Gruppe priorisiert die Themen neu. Helft erneut, indem Ihr oberhalb der bereits geklebten Linie eine neue Linie mit genügend Abstand anklebt. Dabei wählen die Teilnehmer nur die allerwichtigsten Dinge aus, die restlichen bleiben in der 30- und 60-Minuten Reihe. Die Teilnehmer können auch Workarounds wählen: Z.B. anstatt Zähne putzen ein Kaugummi kauen. Für Workarounds sollten andersfarbige Post-It's verwendet werden. Für diese Runde sind 5 Minuten eingeplant.

Moderations- und Reflexionsfragen

Was sind Eure gewonnenen Erkenntnisse, wenn Ihr auf das Ergebnis schaut?

Was hat Euch geholfen zu priorisieren? (z.B. ein klares Ziel)

Was könnte das Ergebnis aus der letzten Spielrunde sein? (MVP oder erster Prototyp/erste Version einer Lösung bzw. eines Produkts)

Wobei könnte Euch das Vorgehen aus der „Morgenroutine“ im Arbeitsalltag einen Nutzen liefern?

Moderationstipps

Die Teilnehmer sollen erkennen, dass ein eindeutiges Ziel wichtig ist und dass es einen großen Nutzen liefern kann, gestellte Anforderungen kritisch zu hinterfragen und zu definieren, was wirklich wirklich wichtig ist zur Erreichung des Ziels.

Die größten Erkenntnisse für ein Projekt oder Vorhaben erhalten wir meist, sobald wir Kunden-/Nutzerfeedback erhalten. Dementsprechend gilt es so schnell wie möglich ein „Minimum Viable Product“ (MVP) zu erstellen.

Helft den Teilnehmern beim Erstellen der Gesamtübersicht, indem Ihr Linien mit Kreppband zieht und Hinweise gebt, welche Farben und Größen der Post-It's wann zu verwenden sind und wo was hinzukleben ist. Die entstehende Übersicht und Nachvollziehbarkeit ist für die Reflexion extrem hilfreich.

Quelle

keine

Schiffchenspiel (Papierboote falten)

Prozess

Tags: Gruppenübung, mit Material, Zusammenarbeit, Erkenntnisgewinn, mit Moderator

Lernziel

Das „Schiffchenspiel“ unterstützt euch dabei, die Unterschiede zwischen Push- und Pull-Systemen sichtbar und fühlbar zu machen.

Material

- Ein großer Tisch
- Einen großen Stapel weiße DIN A4 Zettel
- Einige gelbe DIN A4 Zettel
- Zwei Stoppuhren
- Flipchart und passende Stifte

Gruppengröße

Für das „Schiffchenspiel“ benötigt ihr mindestens drei Spielteilnehmer, um das System von Push und Pull zu verdeutlichen. Allerdings sind erfahrungsgemäß mindestens fünf Teilnehmer von Vorteil, um die Effekte besser erkennen zu können.

Dauer

Ihr benötigt etwa 30 bis 40 Minuten inklusive Reflexionsphase für diese Übung.

Vorbereitung

In der Vorbereitung legt Ihr unterschiedliche Verarbeitungsschritte pro Teilnehmer fest, um die Schiffchen zu erstellen. In diesem Beispiel gehen wir davon aus, dass Eure Gruppe aus fünf Teilnehmern besteht. So könnten sich folgende Schritte ergeben:

- Teilnehmer 1: ein weißes Papier in der Mitte knicken und falzen
- Teilnehmer 2: die Ecken des Papiers umknicken (so als wolltet Ihr einen Flieger bauen)
- Teilnehmer 3: Unterkanten auf beiden Seiten des Papiers nach oben klappen und die überstehenden Ecken zu einer Seite runter klappen (so als wolltet Ihr einen Hut basteln)
- Teilnehmer 4: Ein Quadrat aus dem Hut formen, anschließend die Unterkanten hochklappen und zu einem Schiff auseinanderziehen.
- Teilnehmer 5: Die Ankunftszeit der Boote festhalten und durchnummerieren.

(eine visuelle Erklärung findet Ihr in folgendem Video: <https://youtu.be/Wyw6AAzaKKk>)

Durchführung

Ihr spielt das „Schiffchenspiel“ nun in zwei Runden gemeinsam durch. Zunächst verwendet Ihr die Push-Variante, in der Ihr jeweils einen beliebig großen Puffer vor bzw. hinter eurem Verarbeitungsschritt einbaut. Wenn der Puffer für eure Verarbeitung nicht ausreicht, habt ihr mitunter mehrere unfertige Schiffe, die darauf warten, vom nächsten weiter bearbeitet zu werden. Nach zirka 2:30 Minuten wird ein gelber Zettel in den Prozess hineingegeben und das Spiel endet dann, wenn der gelbe Zettel zu einem fertigen Schiffchen verarbeitet wurde. Achtet als Moderator darauf, dass Ihr den gelben Zettel erst dann in die Reihe zur Verarbeitung gebt, wenn auch bereits etwas „Stau“ entstanden ist. Am Ende der ersten Phase

hat nun der fünfte Teilnehmer alle Ankunftszeiten schriftlich festgehalten - am besten auf einem Flipchart.

In der zweiten Runde, die nach dem Pull-Prinzip funktioniert, ändert sich der Puffer der Teilnehmer. Sie dürfen maximal ein Blatt Papier in ihrem Puffer haben, die anderen Teilnehmer müssen so lange warten, bis ihr Vorgänger mit seinem Arbeitsschritt fertig ist. Gleichmaßen darf erst mit dem nächsten Papier begonnen werden, wenn der nächste Spieler den Zettel übernommen hat. Das gelbe Papier wird zur gleichen Zeit ins Spiel gebracht wie bei der ersten Runde (zirka 2:30). Am Ende könnt Ihr die Ankunftszeiten, insbesondere die des gelben Zettels in den jeweiligen Runden miteinander vergleichen.

Moderations- und Reflexionsfragen

- Wie hat sich das Arbeiten in der Push-Variante, wie auch in der Pull-Variante angefühlt?
- Welche Variante seht ihr als sinnvoller an und warum?
- Wie könnt ihr Puffer Zeiten weiter verringern?

Magisches Dreieck

Struktur

Tags: Großgruppe, Aha-Effekt, Komplexität, ohne Material, Spaßfaktor

Lernziel

Mit dem „Magischen Dreieck“ erlangt Ihr ein Verständnis für komplexe Systeme und erzeugt Auswirkungen von Veränderungen im System. Spielerisch erkennt und versteht Ihr die wechselseitigen Abhängigkeiten und Beziehungen in Eurer Organisation und entwickelt Verständnis für eine ganzheitliche Beteiligung an Veränderungsprojekten. Dabei erlebt Ihr die Auswirkungen und Dynamik von Veränderungen und erkennt den Sinn von kollektiver, vernetzter Zusammenarbeit.

Material

Für das „Magische Dreieck“ benötigt Ihr kein Material. Stellt aber sicher, dass Ihr einen ausreichend großen Raum zur Verfügung habt.

Gruppengröße

Für das „Magische Dreieck“ solltet Ihr mindestens 10 Spielteilnehmer sein. Hier gilt aber das Motto: je mehr, desto besser! Denn umso mehr Teilnehmer Ihr habt, umso komplexer und wirksamer wird das Spiel.

Dauer

Je mehr Teilnehmer mitmachen, desto länger dauert es. Ihr solltet bei zehn Teilnehmern von zirka 20-30 Minuten ausgehen.

Vorbereitung

Bevor Ihr loslegt, stellt alle Möbelstücke in Eurem Raum beiseite, sodass Ihr Euch möglichst frei im Raum bewegen könnt.

Durchführung

Zu Beginn des „Magischen Dreiecks“ stellt Ihr als Moderator folgende Regel zum erfolgreichen Spielen auf: Ab sofort darf nicht mehr miteinander kommuniziert werden. Die Teilnehmer müssen die Aufgabe schweigend und auch ohne nonverbale Kommunikation lösen. Nun folgt die nächste Aufgabe durch den Moderator: „Jeder suche sich zwei weitere Teilnehmer aus der Gruppe, ohne dass die anderen Teilnehmer wissen, wer wen ausgewählt hat!“ Wenn die Teilnehmer damit fertig sind, erhalten sie anschließend die Aufgabe mit diesen zwei Teilnehmern (die nur sie kennen) ein gleichseitiges Dreieck zu bilden. Die Seitenlänge des Dreiecks kann beliebig lang sein. Die Aufgabe ist erst dann gelöst, wenn jeder mit jedem sein gleichseitiges Dreieck gebildet hat und das System zur Ruhe kommt.“ Das kann mehrere Minuten dauern. Gegebenenfalls müsst Ihr als Moderator zwischendurch daran erinnern, dass weder verbal noch nonverbal miteinander kommuniziert wird.

Im Anschluss simuliert Ihr als Moderator eine Änderung. Z.B. wird in der Organisation der Teilnehmer ein Bereich ausgelagert. Das dürft Ihr gerne ein wenig bildhaft ausschmücken, da es dann fühlbarer für die Teilnehmer wird. Ihr bittet einen Teilnehmer das System zu verlassen und seine Bezugspersonen mitzunehmen. Das hat Auswirkungen auf die im System verbleibenden Teilnehmer. Diejenigen, die Teile ihres Dreiecks verloren haben, wählen nun wiederum neue Mitspieler aus, mit denen sie ein gleichseitiges Dreieck bilden wollen. Sobald sie dann versuchen sich neu zu positionieren, hat das auch Auswirkungen auf die Teilnehmer, die nicht direkt von der Änderung betroffen waren. Die Aufgabe ist erneut erst gelöst, sobald jeder wieder mit den zwei ausgewählten Spielteilnehmern ein gleichseitiges Dreieck gebildet hat. Auch dies nimmt einige Minuten in Anspruch, ist aber lösbar!

Moderations- und Reflexionsfragen

- Was wurde bei diesem Experiment deutlich?
- Wie habt ihr eure eigene Rolle wahrgenommen? Wie ist es euch ergangen?
- Wer musste sich nach dem Eingriff bewegen und wer nicht?
- Inwiefern war die zweite Runde gefühlsmäßig für Euch anders als die erste?
- Was war eure wichtigste Erkenntnis bei diesem Experiment?

Weitere Quellen

Die Grundidee stammt aus der Ideenfabrik von MWonline: www.mwonline.de

Führungsspiel

Dimension: Führung

Tags: Großgruppe, Gruppenübung, Reflexion, Aha-Effekt, Vertrauen

Lernziel

Das Führungsspiel macht den Unterschied zwischen Führung durch Anweisung sowie Kontrolle und Selbstorganisation sichtbar. Nutzt das Spiel, um in das Gespräch zu kommen, welche Vorteile Selbstorganisation zum Beispiel hinsichtlich Geschwindigkeit bringen kann und welche wichtigen Aufgaben Führungskräfte stattdessen übernehmen können.

Material

Für das Führungsspiel benötigt Ihr kein spezielles Material, nur genügend Platz.

Gruppengröße

Damit der Effekt deutlich wird, solltet Ihr idealerweise mindestens 15 Teilnehmer sein. Nach oben ist keine Grenze gesetzt.

Dauer

Plant für die Durchführung inkl. der Reflexion etwa 15 Minuten ein.

Vorbereitung

Schafft Euch eine freie Spielfläche und teilt die Gruppe in zwei gleichgroße Gruppen auf. Eine der beiden Gruppen bestimmt einen „Boss“ für die Gruppe.

Durchführung

Beide Gruppen bekommen die gleiche Aufgabe: Sortiert Euch von A bis Z (Vornamen) und stellt Euch in einer Reihe auf. Eine Gruppe macht dies selbstorganisiert und die andere Gruppe hat dafür den "Boss", der die Leute in eine Reihe von A bis Z aufstellen soll, ohne dass die Gruppe miteinander redet. Alle folgen nur den Anweisungen des „Bosses“. Stoppt die benötigte Zeit.

Moderations- und Reflexionsfragen

- Wie war es für Euch?
- Wie hat sich die selbstorganisierte Gruppe gefühlt?
- Wie hat sich die nicht selbstorganisierte Gruppe gefühlt? Der Boss? Die Anderen?
- Welche Unterschiede habt Ihr wahrgenommen in den beiden Gruppen?
- Welche Parallelen seht Ihr zu eurem Arbeitsalltag?

- Was hat dieses Spiel mit Agilität zu tun?

Moderationstipps

- Gebt ein Startsignal und achtet darauf, dass insbesondere die selbstorganisierte Gruppe nicht bereits während der Anleitung beginnt. Das würde zur mangelnden Vergleichbarkeit führen.
- Wenn sich die Teilnehmer alle sehr gut kennen, ist es für den „Boss“ einfacher. Um es zu verkomplizieren, könnt Ihr in dieser Situation willkürlich Namen verteilen, die für das Spiel gelten (für beide Gruppen, um Vergleichbarkeit sicherzustellen).

Quelle

Keine Quelle bekannt

Boss-Worker-Game

Führung

Tags: Gruppenübung, Reflexion, Aha-Effekt

Lernziel

Ihr erkennt und versteht die wesentlichen Unterschiede zwischen Führung durch Kontrolle und Führung, die durch Vertrauen geprägt ist.

Material

- Flipchart und passende Stifte
- Evtl. Klebeband

Gruppengröße

Erfahrungsgemäß benötigt Ihr mindestens 8, aber nicht mehr als 20 Teilnehmer, um den Effekt des „Boss-Worker-Games“ darstellen zu können.

Dauer

15 bis 30 Minuten je nach Gruppengröße und Reflexionsphase

Vorbereitung

Bevor Ihr mit dem „Boss-Worker-Game“ startet, grenzt Ihr eine Fläche ab, auf der Ihr euch frei bewegen könnt. Dazu könnt ihr Tische oder Klebeband benutzen. Je nach Anzahl der Teilnehmer variiert Ihr mit der verfügbaren Fläche.

Durchführung

Ihr beginnt das Spiel, indem Ihr Eure Teilnehmer eigenständig Paare bilden lasst. Ein Paar besteht aus einem Boss und einem Worker. Aufgabe für den Worker ist es, 60 Schritte zu gehen. Gespielt wird in 2 Runden. In der ersten Runde wird der Worker von seinem Boss geführt. Der Worker bewegt sich innerhalb der begrenzten Fläche und folgt strikt den Anweisungen seines Bosses. Der Boss gibt Anweisungen durch die Begriffe „Start“, „Stop“, „rechts“, „links“, „vor“ und „zurück“. Es gilt, Kollisionen mit anderen Teilnehmern von Euch zu vermeiden. Achtet darauf, dass entweder ein Teilnehmer von euch oder der Moderator die durchschnittlich benötigte Zeit schriftlich festhält.

In der zweiten Runde, die Ihr direkt im Anschluss spielt, ist es ebenfalls wieder Aufgabe des Workers 60 Schritte zu gehen. Diesmal allerdings trifft er seine eigenen Entscheidungen. Da der Boss in dieser Runde also keine aktive Aufgabe hat, kann er ebenfalls die Rolle des Workers übernehmen. In der zweiten Runde wird erneut die Zeit gestoppt.

Moderations- und Reflexionsfragen

- Wie habt Ihr Euch als Worker gefühlt? Welche wesentlichen Unterschiede habt Ihr in den zwei Runden wahrgenommen?
- Was hätte sich für Dich als Boss geändert, wenn Du in der ersten Runde ein Team von 7-10 Workern führen müsstest?
- Für wen bedeutet Selbstverantwortung und Selbstorganisation eine Veränderung?

- Welche wichtigen Aufgaben könnte eine Führungskraft anstatt Weisung und Kontrolle übernehmen?

Quelle

Boris Gloger, Vertrauen macht produktiv, siehe

<https://blog.borisgloger.com/2013/09/12/vertrauen-macht-produktiv/>

Warped Juggle

Prozess

Tags: Gruppenübung, Verbesserung, Kommunikation, Bewegung, Erkenntnisgewinn, mit Material

Lernziel

Mit dem Tool „Warped Juggle“ erlebt Ihr, wie es ist, Teil eines selbstorganisierten Teams zu sein. Ihr erkennt und versteht den Wert von iterativer Zusammenarbeit im Team und lernt zu erkennen, was es von außen braucht, um ein erfolgreiches Teamergebnis zu liefern.

Material

- 3 Bälle (möglichst aus Schaumstoff und in unterschiedlichen Farben; nicht größer als ein Tennisball); Ihr könnt das Spiel auch wahlweise mit 5 Bällen spielen
- Flipchart und passende Stifte

Gruppengröße

„Warped Juggle“ könnt Ihr mit einer Teilnehmerzahl von 6 bis 20 Personen spielen. Um aber den Wert von selbstorganisierten Team am besten herausarbeiten zu können, ist eine Anzahl von 8 bis 12 Teilnehmern am sinnvollsten.

Dauer

Plant zirka 20 bis 30 Minuten ein.

Vorbereitung

Um „Warped Juggle“ spielen zu können, benötigt Ihr vor allem ausreichend Platz. Stellt also alle Möbelstücke beiseite, sodass Ihr Euch möglichst frei im Raum bewegen könnt.

Durchführung

Zu Beginn des Spiels stellen sich die Teilnehmer in einem Kreis auf. Ihr als Moderator startet das Spiel, indem Ihr einen Ball einem beliebigen Spieler zuwerft. Derjenige wird so zum „Starter“ des Spiels und wirft den Ball an einen anderen in der Runde weiter. Dieser Vorgang wiederholt sich solange bis jeder den Ball einmal in Händen hielt. Der letzte Fänger wirft den Ball zum Start zurück. Damit ist ein Prozess für das Spiel definiert. Nun kommen noch die anderen beiden Bälle ins Spiel. Ziel ist es, alle drei Bälle so schnell wie möglich durch den Prozess zu befördern und dabei die Reihenfolge der Bälle beizubehalten. Wenn die Gruppe die Systematik verstanden hat, spielt sie das Spiel in mehreren Iterationen durch. Dabei stoppt und notiert Ihr die Zeit auf dem Flipchart. Wichtig ist, dass Ihr als Moderator nicht direkt ins Geschehen eingreift, sondern das Team ggf. durch Aussagen wie: „Ich glaube, dass ihr die Zeit der letzten Runde unterbieten könnt!“ oder „Ich glaube, dass ihr das auch in unter zehn Sekunden schafft!“ motiviert. Ihr lasst möglichst viel Spielraum, sodass insbesondere zum Ende hin die zwei Regeln gezielt hinterfragt werden: „Müssen die Bälle geworfen werden?“ Die Antwort ist: „Die Bälle müssen in der zu Beginn festgelegten Reihenfolge berührt werden. Werfen ist nicht zwingend notwendig.“ Wichtiger als die starre Einhaltung ist, dass sich das Team auf das Ziel fokussiert und explorativ herausfindet, wie groß der durch die Regeln gesteckte Rahmen denn tatsächlich ist.

Spielt drei bis vier Runden durch. Ihr als Moderator beschränkt Euch darauf, den Rahmen vorzugeben, indem Ihr bei Regelfragen helft und weiter als Motivator auftritt: „Ich glaube das schafft Ihr in der Hälfte der Zeit!“ oder „Eine andere Gruppe hat das kürzlich in unter 2 Sekunden geschafft. Das schafft ihr auch!“

Moderations- und Reflexionsfragen

- Hattet ihr genug Informationen, um die Aufgabe lösen zu können? Wie seid ihr an fehlende Informationen gekommen?
- Was sind die wesentlichen Erkenntnisse hinsichtlich der Selbstorganisation eines Teams? Was benötigt es von außerhalb des Teams mindestens?
- Welchen Wert hatte eine iterative Vorgehensweise?
- Welche Rolle hatte der Spielleiter? (Servant Leader oder laterale Führungsrolle)

Wimmelkreis

Dimension: Aktivierung

Tags: Warm-up, Kennenlernen, Spaßfaktor, Bewegung

Lernziel

Nutzt den *Wimmelkreis* z.B. zur Aktivierung einer Gruppe nach einer Mittagspause oder um in den Tag zu starten. Der Spaß steht im Vordergrund und hilfreich kann die Übung zudem sein, um sich untereinander besser kennenzulernen.

Material

Ihr benötigt eine ausreichende Anzahl von Stühlen und genügend Platz. Weiteres Material ist nicht nötig.

Gruppengröße

Für den *Wimmelkreis* benötigt ihr mindestens zehn Spielteilnehmer.

Dauer

In der Dauer seid ihr recht variabel. Plant etwa zehn bis 15 Minuten ein.

Vorbereitung

Bildet einen Stuhlkreis, bei dem die Stühle nicht sehr weit auseinander stehen. Innerhalb dieses Kreises sollten keine Gegenstände liegen, also keine Gläser, Tassen, Blöcke usw. Es wird wuselig. Die Teilnehmer setzen sich hin. Der Moderator erklärt der Gruppe die Regeln und steht dabei innerhalb des Kreises, um anschließend direkt mitzuspielen. Es wird also insgesamt ein Stuhl weniger benötigt als die Anzahl der Teilnehmer.

Durchführung

Die stehende Person in der Stuhlkreismitte möchte einen Platz ergattern. Dazu nennt sie ein Merkmal, das auf möglichst viele sitzende Teilnehmer plus sie selbst zutrifft. Z.B.: „Alle wechseln den Platz, die eine Brille tragen.“ oder „Alle stehen auf und suchen sich einen neuen Platz, die schon einmal Urlaub auf Mallorca gemacht haben.“ Der Kreativität sind dabei keine Grenzen gesetzt.

Und schon geht's los! Alle Personen des Stuhlkreises stehen auf, auf die das Merkmal zutrifft. Ziel ist es, sich einen neuen Platz zu suchen. Da das auch das Ziel der zuvor alleine in der Mitte stehenden Person ist und es nicht genügend Stühle gibt, wird erneut eine Person stehenbleiben. Nun ist diese an der Reihe und es geht von vorne los.

Spielt mehrere Runden. Spaß ist garantiert und Bewegung gibt's dazu. Zudem haben wir die Beobachtung gemacht, dass die Teilnehmer sich besser kennenlernen und nicht selten in der nächsten Kaffeepause neue Gesprächsthemen durch das Spiel finden.

Moderations- und Reflexionsfragen

- Wie war es für Euch?
- Wie könnt ihr dieses Aktivierungsspiel in eurem Alltag anwenden?

Moderationstipps

- Ihr könnt das Spiel auch spielen, ohne dass ihr explizit sagt, das genannte Merkmal müsse auch auf die im Kreis stehende Person selbst zutreffen.
- Auch könnt Ihr bei der Erklärung weglassen, dass das Merkmal auf möglichst viele Teilnehmer zutreffen soll. Das kann auch zu interessanten Entwicklungen während des Spiels beitragen. Probiert es einfach aus.

Quelle

Diese Übung ist in Anlehnung an das Spiel „Obstsalat“ entstanden.

Happy Salmon

Dimension: Aktivierung

Tags: Warm-up, Spaßfaktor, Bewegung, Kauf

Lernziel

Happy Salmon eignet sich insbesondere als Aktivierung einer Gruppe, z.B. nach der Mittagspause. Es gibt kein Lernziel bei diesem Spiel. Ihr werdet dafür garantiert gemeinsam eine Menge Spaß haben.

Material

- 1 Kartenset je Spieler (in einem Spiel sind sechs Sets enthalten). -> <https://www.northstargames.com/products/happy-salmon>
- Eine große Fläche, auf der sich die Teilnehmer möglichst frei bewegen können

Gruppengröße

Für *Happy Salmon* benötigt Ihr mindestens 3 Teilnehmer. Ihr könnt ein Spiel mit bis zu zwölf Teilnehmern spielen. Oder Ihr teilt die gesamte Gruppe in beliebig viele Spiele mit je drei bis sechs Spielern auf.

Dauer

Ihr benötigt ca. fünf Minuten für eine Runde *Happy Salmon*. Ihr könnt selbstverständlich mehrere Runden spielen.

Vorbereitung

Jeder Teilnehmer bekommt ein Kartenset. Es gibt vier verschiedene Motive, zu denen verschiedene Aktionen auszuführen sind:

- High 5: Zwei Spieler klatschen mit der gehobenen flachen Hand ab.
- Pound it: Zwei Spieler ballen die Faust und klatschen Faust an Faust ab.
- Switcheroo: Zwei Spieler wechseln ihre Position.
- Happy Salmon: Zwei Spieler bewegen ihren Unterarm aneinander wellenförmig entlang und simulieren so einen schwimmenden Lachs.

Durchführung

Die Gruppe stellt sich kreisförmig auf. Nach einem Startsignal schaut sich jeder Teilnehmer die oberste Karte auf seinem Stapel an. Lasst nun die anderen wissen, was Ihr für ein Motiv habt, indem Ihr die Karte sichtbar für die anderen zeigt und laut das jeweilige Kommando ruft. „Switcheroo“ ruft Ihr z.B. so lange, bis ein anderer Teilnehmer ebenfalls eine Switcheroo-Karte aufdeckt. Führt gemeinsam die Aktion zum Motiv durch. Anschließend schmeißt Ihr beide die Karte aus der Hand und

lasst alle wissen, was das nächste Motiv aus Eurem Stapel ist. Die nächste Aktion führt Ihr wieder mit dem Teilnehmer durch, der das gleiche Motiv auf der Hand hält. Es geht bei dem Spiel um Zeit. Gewinner ist, wer als erstes keine Karten mehr in der Hand hält.

Moderationstipps

- Achtet darauf, dass keine Stühle, Gläser oder anderen Gegenstände im Weg bzw. in der Nähe stehen. Es wird mit Sicherheit sehr dynamisch zugehen.
- Es wird bei der Durchführung sehr laut werden. Sucht Euch eine Umgebung, in der kurzzeitige Unruhe keinen Ärger mit anderen Menschen verursacht.

Quelle

Das Spiel *Happy Salmon* wurde von der Firma North Star Games entwickelt.



agile hr
conference

agile hr
conference
5.-6. Juni 2024

Wir sind HR Pioneers

Bildquelle: Marc Thürbach

© HR Pioneers | 4

Viel Spaß beim Ausprobieren!



Dein Ansprechpartner:

Michael Terstesse

(Product Owner Marketing)

michael.terstesse@hr-pioneers.com

HR Pioneers GmbH

Theodor-Heuss-Ring 36

50668 Köln

+49 221 988 30 383

www.hr-pioneers.com