

# Tool 1

## CHECK-IN: DEIN ENERGIELEVEL

### So funktioniert's

- Jede\*r trägt in eine der Batterien auf dem Flipchart den eigenen Energielevel ein - mit Farbe, Strichen oder Symbolen.
- Es gibt kein "richtig" oder "falsch": wichtig ist, wie du dich *jetzt* fühlst
- Nach Bilden der Teams teilt jede\*r dort in **einem** Satz etwas dazu (z.B. woher kommt dein Energielevel oder was hat er für Auswirkungen auf die Zusammenarbeit heute → max. 2 Minuten pro Team)



### Warum wir gleich mit einem Check-In starten

Jede\*r von uns kommt mit Dingen - Emotionen, Erlebnissen, offenen Aufgaben, möglicher Überforderung - in diesen Raum. Wenn wir dem am Anfang bewusst Raum geben, dann können wir:

- besser präsent sein, statt noch geistig in vorherigen To-Dos oder Sorgen hängen zu bleiben
- klare Impulse setzen für Zusammenarbeit: Wir kommen alle mit Menschlichem, und das darf sein
- Gefühle sichtbar machen, die ansonsten im Hintergrund bleiben und später Einfluss auf unsere Kommunikation und Entscheidungen haben könnten
- das Team stärken, weil wir spüren: Wir sind sichtbar, wir sind da, wir sind mehr als Arbeitsaufträge

# Tool 1

## CHECK-IN: DEIN ENERGIELEVEL

### Warum Check-Ins wichtig sind

#### ★ Die drei Kernargumente

##### Psychologische Sicherheit fördern

- Alle dürfen zeigen, wie es ihnen geht – das baut Vertrauen auf.
- Teams, die psychologische Sicherheit erleben, lernen besser, sind innovativer und produktiver.

##### Fokus & Präsenz herstellen

- Check-Ins schaffen den Übergang vom „Außen“ (To-Dos, Erlebnisse, Sorgen) ins „Hier & Jetzt“.
- Dadurch sind Menschen aufmerksamer und konzentrierter im Meeting oder Workshop.

##### Gleichberechtigte Beteiligung sichern

- Jede\*r spricht zu Beginn → alle haben eine Stimme, nicht nur die Lautesten oder Ranghöchsten.
- Wer am Anfang schon etwas gesagt hat, überwindet die erste Hemmschwelle und beteiligt sich später leichter.
- So wird Wertschätzung gefördert und mehr Perspektiven fließen ein.

#### + Zwei wichtige Zusatzeffekte

##### Belastungen früh erkennen

- Stimmungen, Überforderung oder Stress werden sichtbar.
- Konflikte und Hindernisse können frühzeitig angesprochen und gelöst werden.

##### Kreativität & Leistungsfähigkeit steigern

- Ein eingestimmtes Team kann freier denken und bessere Entscheidungen treffen.
- Psychologische Sicherheit und Klarheit steigern Innovationskraft und Qualität.

#### 🎯 Kurz gesagt:

Check-Ins sind kein „Spielchen“, sondern ein wirksames Werkzeug, um Vertrauen, Präsenz und Beteiligung zu fördern – und legen damit die Basis für produktive und kreative Zusammenarbeit.

#### Check-In: 1000 Möglichkeiten

Die Wahl des Check-Ins hängt vor allem davon ab, ob ihr in Präsenz oder remote arbeitet, wie groß und vertraut die Gruppe ist, wie viel Zeit ihr habt und welches Ziel – Ankommen, Energie, Vertrauen oder Kreativität – im Vordergrund steht.

# Tool 2

## TEAM-CANVAS

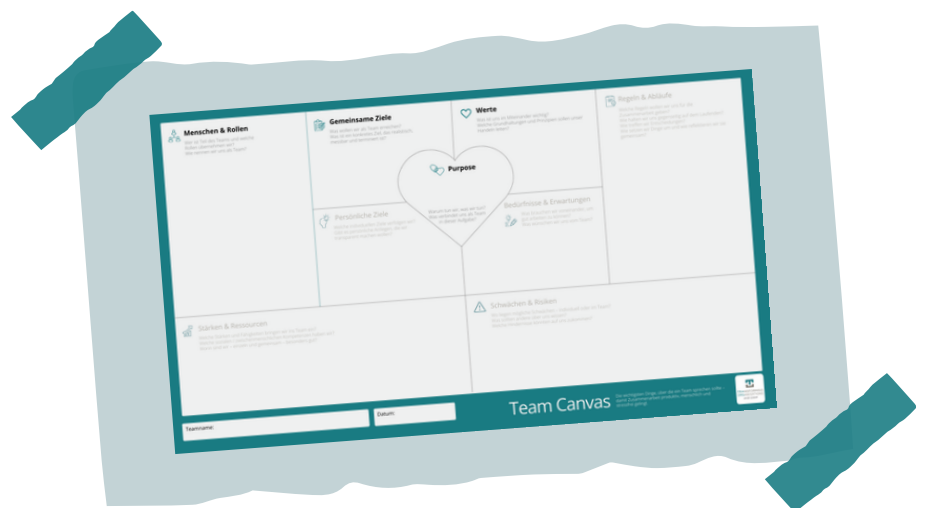
### So funktioniert's

Jedes Team erhält eine Canvas-Vorlage.

Ihr bearbeitet nur die vier Kernfelder:

- **Menschen & Rollen** – Wer ist in unserem Team, welchen Namen geben wir uns, welche Rolle übernehmen wir (z. B. Moderator, Kreativer, Realist ...)?
- **Purpose** – Warum gibt es unser Team? Was wollen wir mit dieser Mission erreichen?
- **Gemeinsame Ziele** – Was wollen wir mit diesem Projekt konkret schaffen?
- **Werte** – Welche Prinzipien sind uns wichtig, damit wir gut zusammenarbeiten können?

👉 Füllt die Felder kurz & knapp aus – Stichworte reichen völlig. Es geht um ein gemeinsames Verständnis, nicht um lange Texte.



# Tool 2

## TEAM-CANVAS

### Warum ein Team-Canvas wertvoll ist

#### Wie es wirkt

##### **Gemeinsame Orientierung schaffen**

Ein Canvas macht sichtbar, was sonst oft unausgesprochen bleibt: Rollen, Ziele, Werte, Erwartungen. Diese Transparenz verhindert Missverständnisse und sorgt dafür, dass alle dieselbe Richtung einschlagen.

##### **Psychologische Sicherheit stärken**

Wenn Teams offen abstimmen, wie sie zusammenarbeiten wollen, steigt das Vertrauen. Amy Edmondson beschreibt psychologische Sicherheit als entscheidend dafür, dass Teams Ideen äußern, Fehler ansprechen und voneinander lernen können. Ein Canvas bietet dafür den strukturierten Rahmen.

##### **Zusammenarbeit effizienter gestalten**

Klare Absprachen zu Aufgaben, Zielen und Spielregeln reduzieren Reibungsverluste. Prof. Schermuly betont, dass gerade in dynamischen Kontexten strukturiertes Vorgehen und transparente Erwartungen entscheidend für nachhaltige Zusammenarbeit sind.

##### **Konflikte früh entschärfen**

Viele Konflikte entstehen, weil Erwartungen unklar sind. Ein Canvas bringt sie an die Oberfläche, bevor sie eskalieren.

##### **Motivation & Commitment erhöhen**

Wenn jedes Teammitglied aktiv beteiligt ist, entsteht ein stärkeres Wir-Gefühl und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.

#### Kurz gesagt:

Ein Team-Canvas macht implizite und explizite Erwartungen sichtbar und stärkt Klarheit, Vertrauen und gemeinsame Orientierung – die Basis für gute Zusammenarbeit.

# Tool 3

## BRAINWRITING

### So funktioniert's

- Ihr arbeitet jetzt an dem Projekt, dass ihr am Anfang erhalten habt.
- Jede\*r schreibt in 2 Minuten **drei Ideen** dazu auf.
- Danach wird das Blatt im **Uhrzeigersinn weitergegeben**.
- Lest die Ideen der anderen, ergänzt oder entwickelt sie weiter (wieder je 2 Minuten).
- Wiederholt den Vorgang, bis alle Blätter einmal bei allen waren.
- Am Ende habt ihr einen **großen Pool an Ideen** – diesen nehmt ihr mit in die nächste Methode.

- ☞ Wichtig: Während des Brainwritings wird **nicht gesprochen** – die Ideen stehen zuerst auf dem Papier.
- ☞ Bitte achtet darauf, **lesbar** zu schreiben, damit alle später mit den Ideen arbeiten können.



# Tool 3

## BRAINWRITING

### Warum Brainwriting wirksam ist

#### Alle Stimmen zählen

Jede\*r schreibt unabhängig – so tragen wirklich alle bei, nicht nur die Lautesten oder Dominantesten.

#### Mehr Ideen, weniger Filter

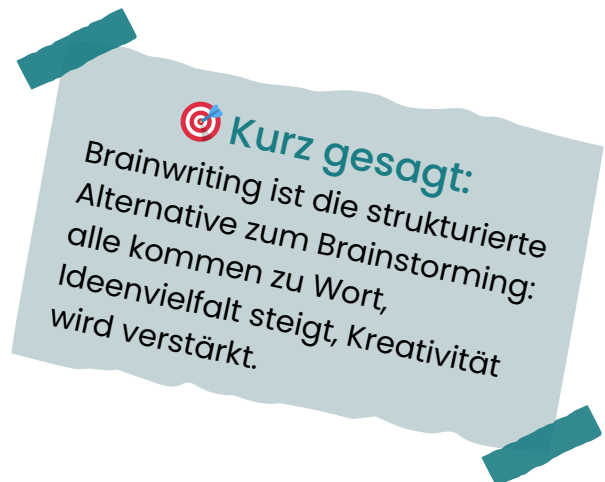
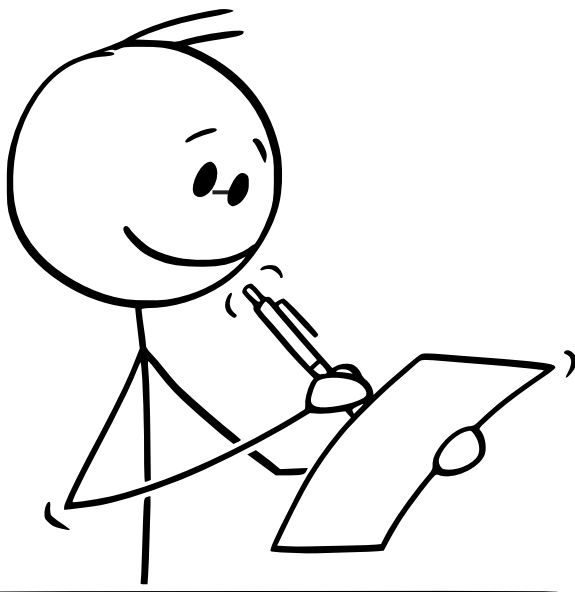
Ideen entstehen gleichzeitig, ohne dass sie vorab kommentiert oder bewertet werden. Studien zeigen, dass Brainwriting oft mehr und vielfältigere Ideen hervorbringt als klassisches Brainstorming.

#### Iteratives Weiterdenken

Durch das Weitergeben bauen Teilnehmende auf den Gedanken anderer auf. So entstehen Kombinationen und kreative Lösungen, die allein selten zustande kämen.

#### Psychologische Sicherheit & Fokus

Schriftlich, anonymisiert und ohne Unterbrechung zu arbeiten, senkt die Hemmschwelle für „ungewöhnliche“ Ideen und sorgt für konzentriertes Arbeiten.



# Tool 4

## KONSENT-ENTSCHEIDUNG

### So funktioniert's

#### 1. Ausgangspunkt

- Ihr habt 4 ausgearbeitete Ideen aus dem Brainwriting.
- Wählt gemeinsam 1 Favoriten-Idee aus (z. B. durch Punkte-Kleben oder kurze Abstimmung).

#### 2. Vorschlag formulieren

- Stellt die Idee als konkrete Entscheidung auf:
- „Wir entscheiden uns für Idee X als unser Projekt.“

#### 3. Konsent-Abfrage

- Alle zeigen gleichzeitig per Handzeichen:

👍 Zustimmung

➡ neutral / kann mitgehen

👎 schwerwiegender Einwand

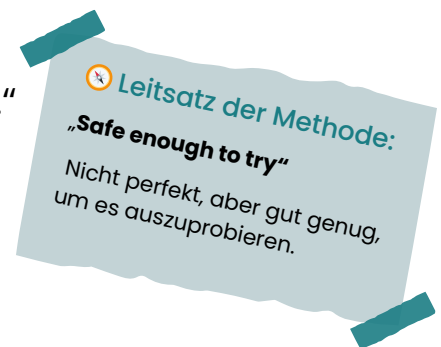
#### 4. Umgang mit Einwänden

- Ein Einwand ist kein Nein aus Geschmack, sondern bedeutet: „Wenn wir so weitermachen, schadet das dem Team / Projekt.“
- Wer 👎 zeigt, erklärt den Grund.
- Gruppe prüft: kann der Vorschlag leicht angepasst werden, sodass der Einwand wegfällt?

#### 5. Ergebnis

- Wenn keine schwerwiegenden Einwände mehr bestehen → Entscheidung ist angenommen.

👉 Wichtig: Es geht nicht darum, dass alle begeistert sind, sondern dass nichts gegen die Umsetzung spricht.



### WICHTIG!

Damit ihr die Methode wirklich erlebt:

Lasst ein Teammitglied bewusst die **Rolle** des **Skeptikers** 👎 übernehmen und ein anderes die Rolle des **Zweiflers** ➡.

Stellt euch also mal richtig **quer** 😏 – nur so könnt ihr ausprobieren, wie Konsent mit Einwänden arbeitet.

# Tool 4

## KONSENT-ENTSCHEIDUNG

### Warum Konsent Entscheidungen verbessert

#### 1. Entscheidungen, die tragen – nicht bloß Kompromisse

Konsent bedeutet nicht, dass alle begeistert sind – sondern dass es keinen schwerwiegenden Einwand gibt. So entstehen tragfähige Entscheidungen, ohne sich im Kompromiss zu verlieren.

#### 2. Alle Stimmen zählen

Einwände werden gehört und ernst genommen. Das stärkt Teilhabe, Vertrauen und fördert psychologische Sicherheit im Team.

#### 3. Handlungsfähig statt perfekt

Konsent fördert pragmatische Entscheidungen, die „gut genug und sicher genug sind, um ausprobiert zu werden“. Teams kommen schneller ins Tun.

#### 4. Iteratives Lernen statt Endgültigkeit

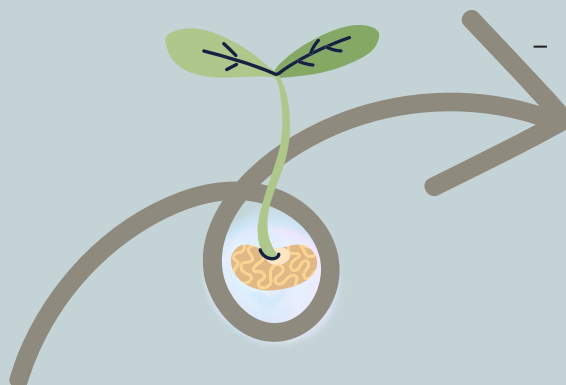
Eine Konsent-Entscheidung ist Teil eines iterativen Prozesses: Sie wird getroffen, ausprobiert und bei Bedarf angepasst. In agiler Arbeitsweise – mit Feedback-Schleifen und Loops – kann Konsent seine Stärke entfalten.

#### 5. Reflexion durch Einwände

Einwände sind keine Störung, sondern wertvolle Impulse: Sie zeigen auf, was angepasst werden sollte – und fördern gemeinsames Lernen.

#### 6. Effizient und fokussiert

Durch klare Struktur und Handzeichen spart die Methode Zeit und schafft Konzentration auf das Wesentliche.



# Tool 5

## FEEDBACK NACH DER WWW-FORMEL

### So funktioniert's

Nutzt die **WWW**-Methode, um euch im Team kurzes Feedback zur Zusammenarbeit in diesem Mini-Projekt zu geben.

Jede\*r gibt dem Team 1 Rückmeldung nach den 3 Schritten:

1. **W**ahrnehmung (Was habe ich beobachtet?)
2. **W**irkung (Wie hat es auf mich gewirkt?)
3. **W**unsch (Was wünsche ich mir fürs nächste Mal?)

Das Team (der/die Feedback-Empfänger\*in) hört zu  
– **keine Rechtfertigung, kein Verteidigen.**

Wichtig: Feedback ist ein Geschenk 🎁 – es geht nicht um Rechtfertigung, sondern um gemeinsames Lernen.

#### Wahrnehmung

- Was habe ich beobachtet? (mit Beispielen und Fakten)
- Welches Verhalten möchte ich konkret rückmelden?

#### Wirkung

- Welche Wirkung hatte dieses Verhalten auf mich?
- Wie habe ich mich dabei gefühlt?
- Welche Konsequenzen hat das Verhalten auf die Firma/ Abteilung...?

#### Wunsch

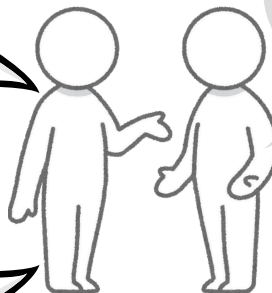
- Welches Verhalten habe ich wertgeschätzt?
- Welches andere Verhalten wünsche ich mir in der Zukunft?

#### Danke

- genießt positives Feedback
- keine Rechtfertigung, denn es ist seine/ihre Wahrnehmung auf mein Verhalten
- ggf. erhalte ich Hinweise auf meinen blinden Fleck

#### Entscheiden

- Was kann ich aus dem Feedback lernen?



# Tool 5

## FEEDBACK NACH DER WWW-FORMEL

### Warum Feedback wertvoll ist

#### **Lernen aus Erfahrung**

Regelmäßiges Feedback macht sichtbar, wie Zusammenarbeit erlebt wird – und eröffnet Chancen, Verhalten und Prozesse anzupassen.

#### **Teil von Retrospektiven**

In agilen Teams gehört Feedback fest in Retrospektiven: Dort geht es nicht nur um Ergebnisse, sondern um die Art der Zusammenarbeit. Nur so kann ein Team von Iteration zu Iteration besser werden.

#### **Zukunftsorientierung statt Schuldzuweisung**

Das „Wunsch“-Element der WWW-Methode richtet den Blick nach vorne: nicht „was lief schlecht“, sondern „was wollen wir künftig anders machen?“.

#### **Psychologische Sicherheit**

Offenes Feedback in klaren Strukturen stärkt das Vertrauen: Ich darf ansprechen, was mich bewegt, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Das ist eine Grundlage für Teamlernen und Innovationskraft (vgl. Amy Edmondson, Harvard).


#### **Klarheit & Wertschätzung**

Wer Feedback gibt, macht sichtbar, was positiv auffällt und was gebraucht wird. Das erhöht gegenseitige Wertschätzung und stärkt den Zusammenhalt.

#### **Merksatz für den Alltag**

Abseits von standardisierten Retrospektiven gilt:

- Frage dein Gegenüber, ob Feedback erwünscht ist.
- Bereite dich gut vor – Feedback soll klar, respektvoll und hilfreich sein.

 **Merker:** [www.feedback.de](http://www.feedback.de)  
Feedback heißt immer  
Wahrnehmung · Wirkung · Wunsch

#### **Kurz gesagt:**

Feedback mit der WWW-Methode macht Zusammenarbeit transparent, stärkt Vertrauen und schafft die Basis für kontinuierliche Verbesserung.



# INSPIRATION & QUELLEN

Meine Tools und Workshop-Methoden habe ich auf Basis der wissenschaftlichen Erkenntnisse aus dem MBA „New Work, Organisationsentwicklung und Business Coaching“ bei Prof. Dr. Carsten Schermuly an der SRH Berlin entwickelt.

## **Zum Weiterlesen**

### **Wissen als Geschichte verpackt**

- New Work Utopia – Die Zukunftsvision einer besseren Arbeitswelt (Carsten C. Schermuly)
  - New Work Dystopia – Scheitern im Wandel und wie es besser geht (Carsten C. Schermuly)
- Eine erzählerische Annäherung an Chancen und Grenzen von New Work.

### **Fachlich & praxisnah**

- New Work – Gute Arbeit gestalten (Carsten C. Schermuly)
- Grundlagenwerk für die Gestaltung moderner Arbeitswelten mit Fokus auf Wirksamkeit und psychologische Sicherheit.

### **Klassiker der Teamforschung**

- Die angstfreie Organisation (Amy C. Edmondson)
- Das Standardwerk zu psychologischer Sicherheit in Teams – und warum sie der Schlüssel zu Innovation und Zusammenarbeit ist.

## **Weitere Quellen & Studien**

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.  
→ Fundament der Selbstbestimmungstheorie: erklärt intrinsische Motivation und psychologisch gesunde Zusammenarbeit.
- Robertson, B. J. (2015). *Holacracy: The New Management System for a Rapidly Changing World*. Henry Holt & Co.  
→ Beschreibt Entscheidungsmechanismen wie Konsent in selbstorganisierten Strukturen.
- Laloux, F. (2014). *Reinventing Organizations*. Nelson Parker.  
→ Verdeutlicht, wie partizipative Führung, Feedbackkultur und Sinnorientierung in agilen Organisationen wirksam werden.