

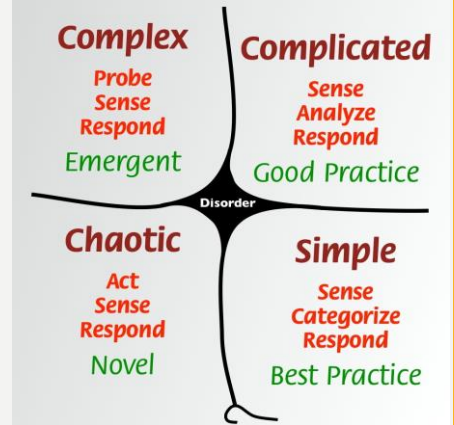
CYNEFIN LEGO GAME

SPIELLEITER

KNOWN / UNKNOWN / UNKNOWABLE

SPIELLEITER ANLEITUNG

- **Material:** Tische für Dreier- / Vierergruppen, Insgesamt ca. 200 Lego-Steine in 6-10 Farben in verschiedenen Größen mit ca. 10% Spezialteile (Blumen, Räder, ...)
- **Vorbereitung:** Zeichnen das Diagramm mit den vier Domänen auf einem Flipchart. Die Benutzer sollten die vier Domänen kennen lernen, bevor Sie sie mit Ihnen interagieren
- **Ablauf:** Für jede Domäne steht eine Übung mit folgendem Schritten zur Verfügung,
 - Erkläre die Regeln bis keine Fragen mehr auftauchen
 - Die Übung beginnt anschließend an allen Tischen gleichzeitig
 - Halte die Zeit im Auge, gebe aber den Teams kein Zeitlimit vor. Erfasse nur die kleinste und größte Zeitdauer je Tisch bis Fertigstellung
 - Wenn alle Teams fertig sind, geben Ihnen 2 Minuten für die Reflexion innerhalb des Teams. Verwende die Debriefing Fragen für die Nachbesprechung im Plenum
 - Zeichne die Details für die Domäne in das Flipchart und stelle eine Verbindung zu den Ergebnissen der Teams dar
 - Am Ende: Erarbeite zusammen mit den Teams am Ende die beobachtete Kommunikations- und Entscheidungsstruktur auf.
- **Dauer:** max. 60 Minuten



ÜBUNG 1: NAHELIEGEND (EINFACH)

Challenge

- Sortiere **so schnell wie möglich** alle Steine der Farbe nach.

Farben in der gleichen Farbfamilie können auf einen Haufen gesammelt werden.

- Entscheide im Team, welche Teile als “Spezial” gelten sollen.
Erstelle einen eigenen Haufen für diese Teile.



DEBRIEFING ANLEITUNG SPIELEITER

- Wie viel Zeit wurde für die Planung benötigt?
- Wie war die Kommunikation?
- Wie viel Leader, wie viele Follower gab es in den jeweiligen Teams?

Erkenntnisse:

Jede Gruppe hat evtl. die Aufgabe anders gelöst. Jeder kennt aber ein Best Practices Vorgehen

Analysiere die Kommunikationsstruktur und die Art und Weise, wie die Menschen eine Entscheidung getroffen haben, und sollten Sie sich einig sein, was zu tun ist.

Beobachte die Top-Down-Kommunikationsmuster, bei dem eine Person "den" Weg zur Lösung des Problems schlug und die anderen folgten. Während der Übung wird nicht viel Peer-to-Peer-Kommunikation stattfinden, zumindest nicht, wie etwas zu tun ist, sondern eher operativ.

best practice

Die Beziehung zwischen Ursache und Wirkung ist für alle offensichtlich

Sinn – Kategorie - Antwort

Simple

ÜBUNG 2: KOMPLIZIERT

Challenge

- Baue **so schnell wie möglich** eine Struktur gemäß der nachfolgenden Regeln
 - Mindestens 20 Steine hoch
 - Regelmäßiges abwechselndes Farbmuster
 - Jeder neue Block, der der Struktur hinzugefügt wird, kann nicht größer als der darunter liegende sein.



DEBRIEFING ANLEITUNG SPIELLEITER

- Was fühlte sich anders an als bei der Aufgabe mit dem einfachen Problem?
- Wie viel Zeit wurde für die Planung benötigt?
- Wie war die Kommunikation?
- Wie viel Leader, wie viele Follower gab es in den jeweiligen Teams?

Erkenntnisse:

In diesem Fall kann festgestellt werden, dass möglicherweise jedes Team eine andere Praxis anwendet und unterschiedliche Ergebnisse erzielt hat. Es gibt keine Best Practice, aber viele *Good Practices*.

Analysieren Sie die Kommunikationsstruktur und die Art und Weise, wie die Menschen Entscheidungen getroffen haben, und sollten Sie sich darauf einigen, was zu tun ist.

Beobachte die Muster für die Expertenkommunikation, bei dem jeder versucht hat, eine mögliche Lösung vorzuschlagen. Einige Teams können an diesem Punkt in die Analyse-Paralyse eintreten. Sie betrachten dies als eine Aufforderung zum Rückblick auf die Rolle eines Mitglieds, das die Gruppe unterstützt.

Complicated

Die Beziehung zwischen Ursache und Wirkung erfordert eine Analyse oder eine andere Form der Untersuchung und / oder die Anwendung von Expertenwissen

Sinn – Analyse - Antwort

good practice

ÜBUNG 3: KOMPLEX

Challenge

- Entscheidet in 30 Sekunden, ob ihr lieber ein **Tier** oder ein **Fahrzeug** bauen wollt.
- Danach gelten folgende Regeln:
 - Analog zur Übung 2 muss es ein abwechselndes Farbmuster geben.
 - Es darf nur noch eine Farbe von einer Person aus dem Team berührt werden.
 - Es darf ab sofort nicht mehr miteinander geredet werden.
 - Jede Minute muss das gesamte Team die Tische wechseln und Ihre unfertige Arbeit mitnehmen (aber nicht das Material).



DEBRIEFING ANLEITUNG SPIELLEITER

- Was fühlte sich anders an als bei der Aufgabe mit dem einfachen bzw. komplizierten Problem?
- Wie war die Kommunikation?
Wie viel Leader, wie viele Follower gab es in den jeweiligen Teams?
- Welches Feedback/Argumente gab es, um zu einer Lösung/Entscheidung zu kommen?
- Hätte es einen Unterschied gemacht, wenn vor dem Baubeginn fünf Minuten zur Verfügung stehen würde, um zu reden und zu planen?

Erkenntnisse:

Hier sollte man ein deutliches Auftauchen bemerken. Viele Menschen sind überrascht, wie der Verbot der verbale Kommunikation - offensichtlich ein Spiel - sie davon abhält, lange in Diskussionen einzutreten, während sich das Erproben von Zusammenlegungen zu neuen Ideen und Ideen entwickelt hat Inspiration bei jedem Schritt. Vergleichen Sie die Zeit mit der vorherigen Übung. Normalerweise unterscheidet sie sich nicht zu sehr, obwohl die Herausforderung komplex ist.

Complex

Die Beziehung zwischen Ursache und Wirkung kann nur im nachhinein wahrgenommen werden.

Forschen – Sinn - Antwort

emergent practice

ÜBUNG 4: CHAOTISCH

Challenge

Die Aufgabe ist analog wie zu Übung 3, mit dem Unterschied, dass nun ein **Haus** oder **Pflanze** gebaut werden muss.

Zu zufälligen Zeitpunkten berührt der Spielleiter die Schulter eines Teammitglieds und zeigt einen anderen Tisch an.

Diese Person tritt dann sofort dem anderen Team bei.



Keine Beziehung zwischen Ursache und Wirkung auf Systemebene.

Aktion – Sinn - Antwort

Chaotic

DEBRIEFING ANLEITUNG SPIELLEITER

- Was fühlte sich anders an als das komplexe Problem / die Situation?
- Wie war die Kommunikation? Wie viel Leader, wie viele Follower gab es in den jeweiligen Teams?
- Wie hat es sich angefühlt, ein Teammitglied zu verlieren?
- Wie trete ich am Besten einem anderen Team bei?
- Warum macht diese kleine Änderung einen so großen Unterschied?

Erkenntnisse

Hier sollte man verstehen können, dass die Kommunikation nach einer Weile meistens nicht existent war, dass die Leute den Versuch aufgegeben hatten zu kommunizieren, sondern eher anfangen zu tun und von anderen angehalten werden (Act und dann Probe). Insbesondere werden sich die Menschen - im Gegensatz zu der vorherigen Übung - völlig demotiviert und frustriert fühlen.

ZUSAMMENFASSUNG CYNEFIN

Komplex

Complex

Die Beziehung zwischen Ursache und Wirkung kann nur im nachhinein wahrgenommen werden.

Forschen – Sinn - Antwort

emergent practice

Complicated

Die Beziehung zwischen Ursache und Wirkung erfordert eine Analyse oder eine andere Form der Untersuchung und / oder die Anwendung von

Sinn – Analyse - Antwort

good practice

Kompliziert



Chaotisch

novel practice

Keine Beziehung zwischen Ursache und Wirkung auf Systemebene.

Aktion – Sinn - Antwort

Chaotic

best practice

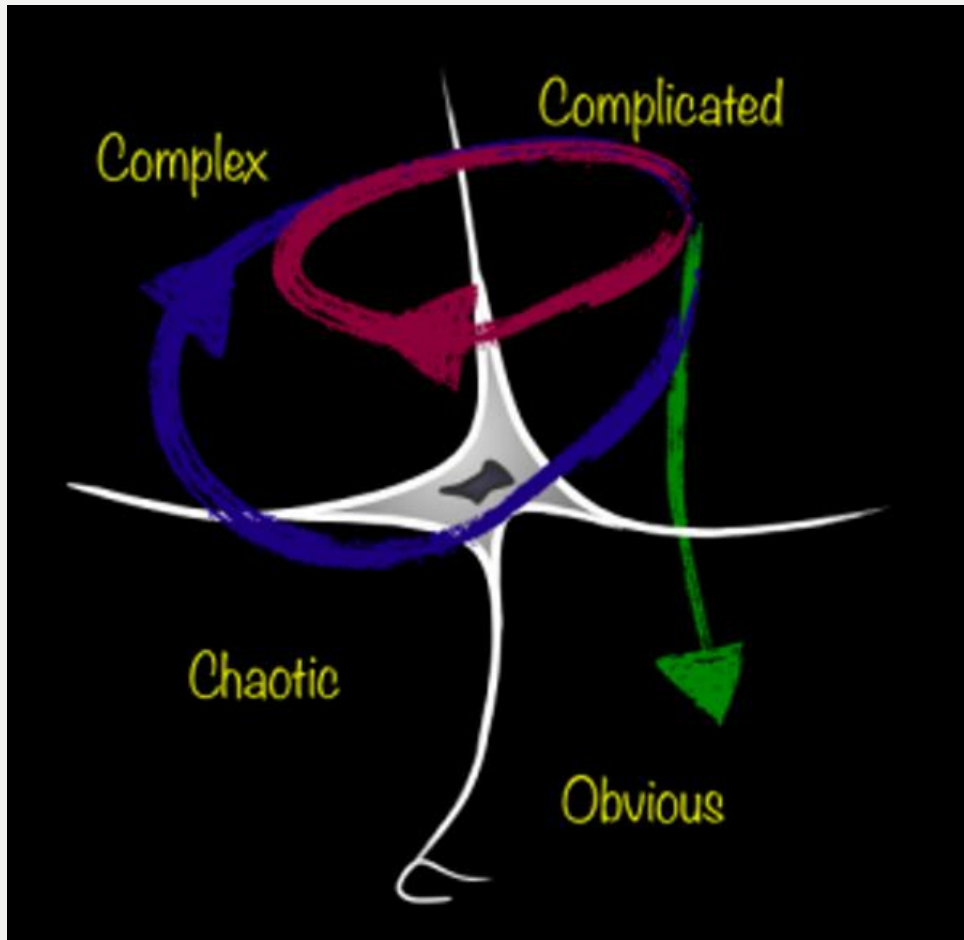
Die Beziehung zwischen Ursache und Wirkung ist für alle offensichtlich

Sinn – Kategorie - Antwort

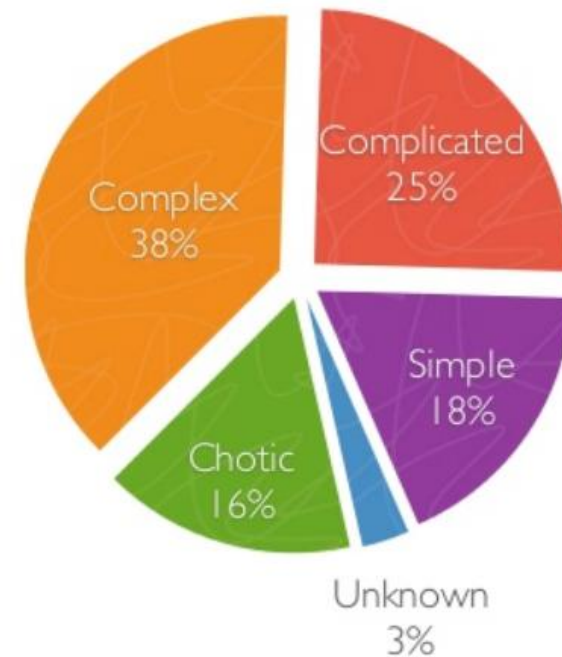
Simple

Offensichtlich

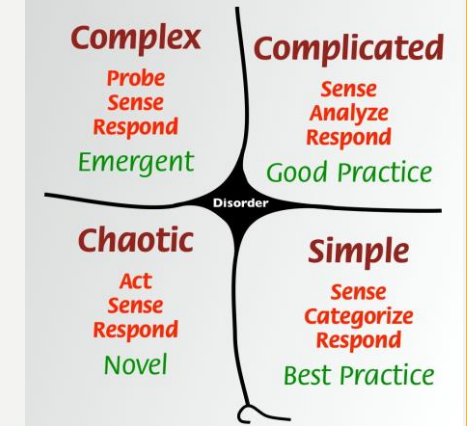




TYPICAL ACTIVITIES IN SOFTWARE DEVELOPMENT



REFLEXION



- Die **einfache Übung** entsteht normalerweise eine schnelle und einfache Lösung. Ein Spieler schlägt etwas offensichtliches vor und die anderen folgen.
- Die **komplizierte Übung** erfordert etwas Planung, normalerweise schlägt jeder etwas vor, eine schnelle Entscheidung wird getroffen und der Prozess wird an das Feedback während des Bauens angepasst.
- Die **komplexe Übung** wird mit mehr Planung nicht besser. Der richtige Prozess entsteht und wird kontinuierlich angepasst. Je früher Teams anfangen zu bauen, desto eher fühlen sie sich wohl. Es hilft, wenn alle Teammitglieder wissen, wie das Tier / Fahrzeug, das sie bauen möchten, tatsächlich aussieht.
- Die **chaotische Übung** führt zu ziemlich überraschenden, manchmal nicht sehr guten Lösungen. Die Menschen fühlen sich ständig unwohl, die Lösung dauert länger als zuvor. Besonders für Manager ist dies eine Aha-Erfahrung: "So fühlt es sich an, ein Team zu verändern ..."