



**André Häusling** und seine Kollegen von der Managementberatung HR Pioneers stellen Methoden, Spiele und Ideen für agiles Arbeiten vor. Diesmal: **Kill A Stupid Rule**, **Johari-Fenster** und die **Kudo-Box** – drei Instrumente, die helfen, Prozesse zu hinterfragen und Feedback innerhalb der Organisation zu etablieren.

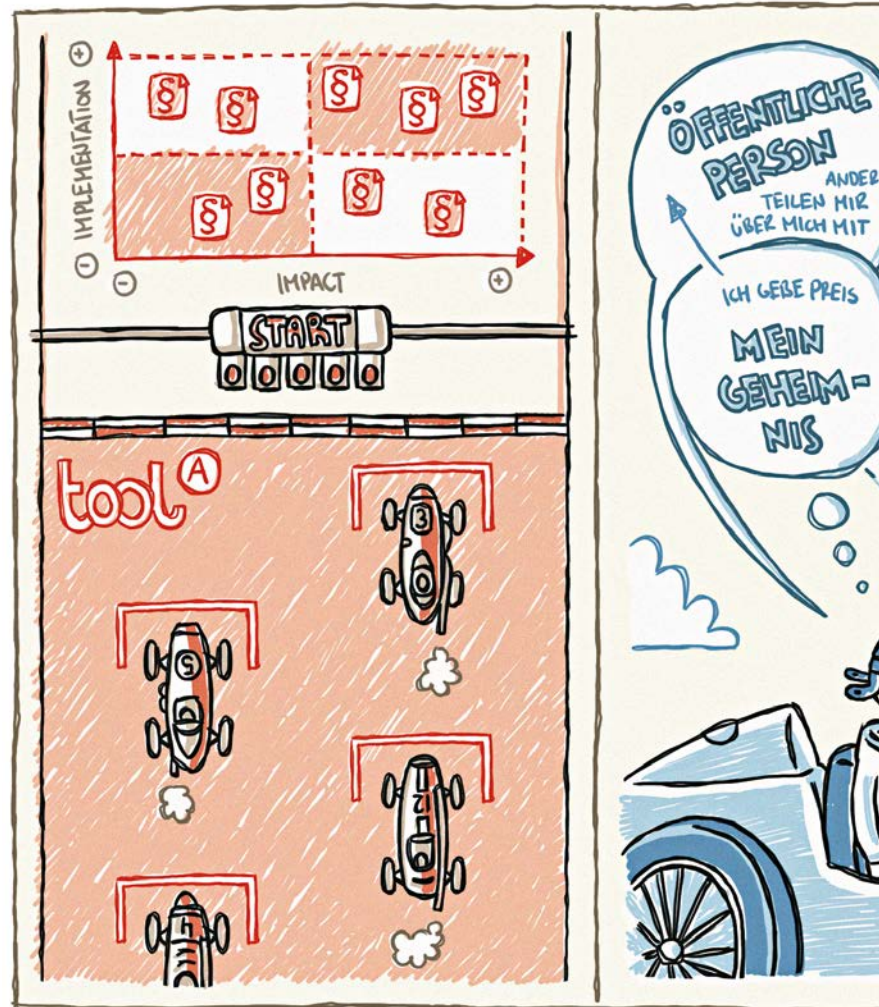
## AGILE TOOLS



### Spiel A: Kill A Stupid Rule

**Ziel des Spiels:** „Kill A Stupid Rule“ stammt von Lisa Bodell, CEO von „Futurethink“ und Buchautorin. Die Methode hilft Organisationen, durch Input und Feedback des Teams Hindernisse in Form von Regeln zu identifizieren und wenn möglich zu eliminieren. Die Mitarbeiter lernen, offen und ehrlich Feedback zu geben, Strukturen zu hinterfragen und gegebenenfalls zu verbessern.

**Spieldurchführung:** Zu Beginn kommt das Team in einem Raum zusammen und startet ein Brainstorming zu der Frage: „Wenn du irgendeine Regel in der Organisation verändern oder eliminieren („killen“) könntest, was würdest du tun und warum?“ Das Team muss dabei zwischen „roten“ und „grünen“ Regeln unterscheiden. Rote Regeln sind tabu, etwa weil es sich um gesetzliche Vorschriften handelt, die nicht verändert werden können. Alle anderen Regeln sind grüne Regeln und es ist vollkommen in Ordnung, diese zu hinterfragen. Nach zehn bis 15 Minuten Brainstorming wird das Team bereits viele interessante und überraschende Aspekte nennen können, von denen bisher nicht bekannt war, dass sie das Team zurückhalten. Oftmals werden es gar keine Regeln im eigentlichen Sinne sein, sondern Prozesse oder institutionalisierte Annahmen. Im zweiten Schritt schreibt jedes Teammitglied die eine Regel, die es unbedingt ändern möchte, auf einen Post-it-Zettel und ordnet diese auf einer Entscheidungsmatrix an der Wand ein. Die Achsen repräsentieren dabei den Grad der Schwierigkeit, eine jeweilige Regel abzuändern, sowie die Auswirkung auf das Unternehmen. Anhand der Post-its in der Entscheidungsmatrix lässt sich der Handlungsbedarf identifizieren.



**Nutzen des Spiels:** „Kill A Stupid Rule“ ermöglicht auf einfache Art, Prozesse zu hinterfragen und Ansätze zur Optimierung zu generieren. Die Mitarbeiter üben gleichzeitig, ihre Beobachtungen zu kommunizieren und konstruktiv an einer Verbesserung mitzuwirken.



## Spiel B: Johari-Fenster

**Ziel des Spiels:** „Johari-Fenster“ hilft dabei, bewusste und unbewusste Persönlichkeitsmerkmale zwischen sich selbst und anderen transparent zu machen. Es wurde von den amerikanischen Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham erfunden.

**Spieldurchführung:** Das Johari-Fenster ist eine Vier-Felder-Matrix. Auf der X-Achse gibt es die Optionen „Mir bekannt“ und „Mir unbekannt“, auf der Y-Achse „Anderen

bekannt“ und „Anderen unbekannt“. Durch die Überschneidungen ergeben sich vier Felder. Aspekte der Persönlichkeit, die mir und anderen bekannt sind, fügen sich zum Bild der „öffentlichen Person“. Aspekte, die mir bekannt, anderen allerdings unbekannt sind, gehören zu „meinem Geheimnis“. Aspekte, die weder mir noch anderen bekannt sind, bleiben als „Unbekanntes“ im Dunkeln. Besonders relevant sind aber jene Aspekte, die andere von mir wahrnehmen, ich selbst aber

nicht. Hierbei handelt es sich um den „Blinden Fleck“. Im Spiel, das zu zweit gespielt wird, füllen beide Spieler jeweils das Feld zur „Öffentlichen Person“ über sich selbst aus, nennen also Aspekte, die anderen über die eigene Person bekannt sind. Danach tauschen sich die Spieler aus und ergänzen im Feld „Blinder Fleck“ bisher nicht Genanntes. Abschließend besprechen die Partner die jeweilige Eigen- und Fremdwahrnehmung.

**Nutzen des Spiels:** „Johari-Fenster“ ist einerseits ein Feedback-Instrument, das hilft, das Verhalten des Gegenübers zu spiegeln. Andererseits dient es der Reflexion der Eigen- und Fremdwahrnehmung und unterstützt dadurch in der Persönlichkeitsentwicklung.



## Spiel C: Die Kudo-Box

**Ziel des Tools:** Oft neigt man dazu, Feedback hauptsächlich für negative Aspekte und Verbesserungsansätze zu nutzen. Die Kudo-Box nach Jurgen Appelo ist ein Tool, das sich vollständig auf positives Feedback konzentriert und mit dem sich Anerkennung und Lob für andere ausdrücken lassen.

**Spieldurchführung:** Zunächst benötigt man die „Kudo Cards“. Dies sind leere (Kartei-)Kärtchen, auf denen die Mitglieder eines Teams ihre „Kudos“, also ihre Anerkennung oder ihr Lob für einen Kollegen ausdrücken können. Die „Kudo-Box“ fungiert als Briefkasten, in dem die Kudo-Cards eingeworfen werden können. In einem regelmäßig stattfindenden Treffen werden die Karten aus der Box geholt und vorgelesen und somit die Anerkennung auch für die anderen Teammitglieder öffentlich gemacht. Es ist auch denkbar, statt einer Box eine Kudo-Wand zu installieren, auf der die Karten angeheftet werden. Dies birgt aber die Gefahr, dass die Kudos nicht entsprechend gewürdigt werden.

**Nutzen des Spiels:** Mit der Kudo-Box lässt sich Wertschätzung für die Mitarbeiter institutionalisieren. Außerdem bietet die Kudo-Box eine charmante Möglichkeit, Erfolge im Team gemeinsam zu feiern.

## HR-Pioneers-Erfahrungsbericht

Die hier vorgestellten Tools sind allesamt spielerische Ansätze, um Menschen in Austausch über Prozesse, das eigene oder fremdes Verhalten zu bringen und konstruktiv Kritik, Feedback und Anerkennung zu äußern.