

**Folgend die Lösungshinweise für das Space Junk Smasher Tool,  
geordnet nach Planeten.**

# PLANET «MITARBEITER»

## **Persönlichkeit**

Warum sind eigentlich Menschen wie sie sind? Und warum bist eigentlich gerade du, wie du bist? – Verstehe dich und deine Mitarbeitenden besser. Entdecke zusammen mit deinem Team eure Persönlichkeits-Avataren und schaffe so eine spannende Ausgangslage für mehr Empathie:

*[www.16personalities.com](http://www.16personalities.com) nimmt deine Team Mitglieder mit auf eine verblüffende Entdeckungsreise in die eigene Persönlichkeit. Tausche die Erkenntnisse im Team aus und der Spassfaktor ist garantiert.*

## **Förderung und Fordern**

Versetze dein Team in den Flow-Zustand! Versuche sie weder zu unter- noch zu überfordern. Schaffe realistische Herausforderungen für gesunde Bestrebungen unter den Mitarbeitenden und unterstütze sie beim Lernen und sich weiterentwickeln.

Sorge für ein ausgeglichenes Commitment und lasse deine Mitarbeiter auch mal wieder auftanken. Das zeigt Wertschätzung und fördert ganz nebenbei auch die Leistung.

*Vergiss das herkömmliche Jahresgespräch! Führe stattdessen regelmässige "Feed forward"-Gespräche und baue auf dem Positiven auf.*

## **Befriedigung der Bedürfnisse nach Sicherheit**

Die Belastbarkeit der Mitarbeiter schliesst die berufliche und private Situation mit ein. Deshalb ist es wichtig, dass der Mitarbeiter eine ausgeglichene Work-Life-Balance pflegt. Versuche so viel von deinen Mitarbeitern aufzuschnappen, wie du nur kannst, denn Menschen zu kennen und empathisch zu agieren, setzt neue Kräfte frei.

*Lass dich dazu vom Ted Talk "How to build trust" von Francis Frei inspirieren:  
[www.ted.com/talks/frances\\_frei\\_how\\_to\\_build\\_and\\_rebuild\\_trust](http://www.ted.com/talks/frances_frei_how_to_build_and_rebuild_trust)*

*Entwickle Rituale für Sicherheit in der Unsicherheit. Hol dir dazu Tipps von <https://www.ritualdesignlab.org/> oder lese dich ein in "Rituals at Work" von Kursat Ozenc und Margaret Hagan.*

## **Anerkennung und Weiterentwicklung**

Unmittelbar erfolgend und greifbar, unerwartet und persönlich.

*Spüre wie die "Active Constructive Response"-Technik dir und deinen Team Mitgliedern guttut und beiden positive Energie schenkt.*

## **Beziehung zu den Mitarbeitern**

Überrasche mit persönlichen Aufmerksamkeiten. Und hier gilt: Sei authentisch oder lass es lieber sein.

*Fast nichts berührt tiefer, als wenn du einem Mitarbeitenden echte Empathie entgegenbringen kannst. Persönlich und authentisch, ganz nach dem Motto "der Gedanke zählt".*

## PLANET «TEAM»

### Mindset

Die richtige Teamzusammenstellung beginnt schon bei der Rekrutierung. Entscheidend ist die richtige Mischung von sozialer und fachlicher Kompetenz. Eins ist klar: Den Umgang mit Zahlen und Formeln kann man lernen, der Umgang mit Menschen funktioniert nur über Empathie.

*Weniger ist mehr: Gute Teams ziehen gute Leute an - und das funktioniert auch umgekehrt. Lass dein Team mitreden bei Rekrutierungsfragen und sei wählerisch. Träumt ihr denselben Traum von was ihr wollt? Frage nach dem Why bei möglichen Kandidaten.*

*Setze auf die "Vielfalt der Vielfalt": "Händer Gender", "Old but Gold" und "barrierefrei" - löse den Knoten im Kopf, stocke bei den Frauen (oder Männern) auf, lass die Alten mit den Jungen diskutieren und urteile nicht zu vorschnell. Vielleicht sind nicht die Menschen beeinträchtigt, sondern nur deine Infrastruktur.*

### Beziehungsaufbau

Gib deinem Team Zeit und Gelegenheit sich kennenzulernen, sich zu formen und zusammenfinden. Investiere in den Aufbau von Beziehungen.

*Für den sanften Einstieg empfehlen wir zwei inspirierende Ted Talks von Amy Edmondson: "Psychological safety" und "How to turn a group of strangers into a team"*

*Für den Sprung ins kalte Wasser hilft eventuell die Feuertaufe: Lass jeden Neuling nach einer 1 Woche darüber referieren, wie er den neuen Arbeitsplatz wahrnimmt. Erstaunlich welche Kreativität, da an den Tag gelegt wird.*

*Und wenn du mal etwas Anderes machen möchtest, tauscht euch im Team zu "Fuck-up-Geschichten" aus. Der Name sagt schon alles. Mache du den Anfang.*

### Austausch und Wir-Gefühl

Nachdem sich das Team kennengelernt hat, zahle weiterhin auf das Konto des Wir-Gefühls ein - dein Team lebt!

*Gerade im remoten Arbeitsumfeld, können virtuelle Kaffeepausen Wunder bewirken. Der Bedarf nach ungezwungenem Austausch oder gemeinsamen reflektieren, ist grösser als du denkst.*

*Beginne Team-Meetings mit einem kurzen Check-in. Hier eignet sich zum Beispiel die "One Word" Methode. Staune dabei, wie sich aus wenig plötzlich eine angeregte Diskussion ergibt. Weitere Inputs findest du hier: <https://toolbox.hyperisland.com/>*

*Und, wenn du das alles schon gemacht hast, quasi (been there - done that). Frage dich, wann ihr das letzte Mal eine ungezwungene spontane Afterwork Party hattet?*

### Tools für Zusammenarbeit

Auch in Zeiten von Remote Work gibt es Tools wie du im Team zusammenarbeiten kannst. Die folgenden finden wir besonders hilfreich:

*Ideal für die Zusammenarbeit: Miro, Mural, Slack, Padlet oder GoogleDocs und für Meetings, Tools wie Zoom, Teams oder Skype.*

### Konfliktmanagement und Gemeinschaftsgefühl

Auch in guten Teams, kann es Konflikte geben. Schauge es als Chance an um dem Team zu einem noch besseren Zusammenhalt zu verhelfen.

*Kenne deine Rolle in einem Konflikt, schau dir dazu den Ted Talk "The walk from no to yes" von William Ury an: [www.ted.com/talks/william\\_ury\\_the\\_walk\\_from\\_no\\_to\\_yes](http://www.ted.com/talks/william_ury_the_walk_from_no_to_yes)*

*Oder gönne dir wieder einmal einen Abstecher auf die Insel: <https://toolbox.hyperisland.com/difficult-participants> oder <https://toolbox.hyperisland.com/conflict-responses-reflection>*

## PLANET «AUFGABEN»

### Anforderungen und Fähigkeiten

Nicht Jede(r) ist überall gleich gut. Genau das macht ein erfolgreiches Team aus. Lasse Mitarbeitende ihre Stärken fürs Team ausleben. Sorge für eine stärken orientierte Aufgabenverteilung.

*Ihm könnte man stundenlang zu hören: Tauche ein in die Welt "Synergetic relationship of differences" von Daniel Schmachtenberger und erfahre alles darüber Synergien im Team richtig zu nutzen: [www.youtube.com/watch?v=wxa8YWz3IGc](http://www.youtube.com/watch?v=wxa8YWz3IGc)*

*Wenn du dieses Video verdaut hast, nimm dir mal einen Team Canvas vor: <http://theteamcanvas.com/>*

### **Handlungsspielräume**

Deine Mitarbeiter sind stark und sie können noch stärker werden, wenn du sie nur lässt. Bereite ihnen den Spielplatz vor und hindere sie nicht daran erfolgreich zu sein.

*New Work ist keine Toolbox – es ist eine andere Weltansicht! Ein inneres Abenteuer auf den Weg in ein neues Denken und Handeln. Eine Organisation ist keine Maschine, sie ist ein lebendiges Ökosystem. Lass diesem Ökosystem Raum sich zu entfalten und erfreue dich an einer Welt mit mehr Sinn und Authentizität: Frédéric Laloux "New Work - Beyond the Hype" <https://youtu.be/UatscqESZx0>*

### **Zielformulierung, Sinn und Kontext**

Stell dir vor, ihr trefft euch im Team regelmässig, um eure Ziele miteinander abzustimmen - nicht nur mit dem Chef, sondern auch unter Kollegen; ihr besprecht, was ihr in den letzten 90 Tagen geleistet habt und was ihr im nächsten Quartal erreichen wollt. Wir reden von "Objectives" und "Key Results" oder kurz OKR, eine Methode, die die erfolgreichsten Firmen noch erfolgreicher gemacht hat:

*Was ist "OKR"? Erfinder, John Doerr erklärt es dir: [https://www.ted.com/talks/john\\_doerr\\_why\\_the\\_secret\\_to\\_success\\_is\\_setting\\_the\\_right\\_goals?language=en](https://www.ted.com/talks/john_doerr_why_the_secret_to_success_is_setting_the_right_goals?language=en)*

*Auch interessant "How to set the right goals for grit" von Caroline Miller: <https://youtu.be/c7SOvjCi3ck>*

# PLANET «RAHMENBEDINGUNGEN»

## **Image und Identifikation mit dem Unternehmen**

"Als wir den Sinn hinter unserer Arbeit nicht mehr sahen, begannen wir über Motivation zu reden" (Reinhard K. Sprenger). Grosse Veränderungen im Privat- oder Arbeitsalltag können einem in eine Sinn-Krise stürzen, dann braucht es Zeit zur Sinnfindung.

*Schau dir mal an was Simon Sinek betreffend Führung im 21. Jahrhundert zu sagen hat. Der Talk dauert 90 Minuten, also mache es dir bequem - es lohnt sich: "The infinite game"*

[www.youtube.com/watch?v=3vX2iVIJMFQ](http://www.youtube.com/watch?v=3vX2iVIJMFQ)

## **Werte und Normen in der Kultur**

Habt ihr eure Werte, also wie ihr im Team miteinander arbeiten wollt, mal zusammen erarbeitet? Einander mitgeteilt und festgehalten, was ihr voneinander erwartet, was euch wichtig ist und was ihr im Team erreichen wollt? Nein?

Es gibt keine Formel für die Schaffung einer guten Unternehmenskultur und du kannst definitiv nicht die Kultur eines anderen Unternehmens kopieren. Aber du kannst daraus lernen, wie es andere Unternehmen macht haben.

*The big Daddy of culture decks. The Netflix culture of freedom & responsibility*

[www.slideshare.net/reed2001/culture-1798664/12-12ImpactYou\\_accomplish\\_amazingamounts\\_of\\_important](http://www.slideshare.net/reed2001/culture-1798664/12-12ImpactYou_accomplish_amazingamounts_of_important)

*Und auf der virtuellen Insel gibt es auch wieder etwas zu entdecken, das vielleicht weiterhilft:*

*Einen sicheren Hafen in welchem sich Feedbackgeber und Empfänger beide wohl fühlen:*

<https://toolbox.hyperisland.com/i-like-i-wish-i-wonder>

## **Arbeitsumgebung und -bedingungen**

Du willst ein Team, das sich mitdenkt und volles Engagement mitbringt? Dann vergiss veraltete Führungstechniken und hör auf in starren Strukturen zu denken. Lass dich von euren Zielen (OKR), die du mit deinem Team definiert hast, leiten und lass dich nicht von künstlichen Leitplanken beirren. Setze dich für dein Team ein, auch wenn das Management dir Steine in den Weg legt –es lohnt sich!

*Dieses Playbook, eröffnet dir viele neue Ideen wie du das richtige Setting für dein Team schaffen kannst.*

*Neues Arbeiten in neuen Räumen –"New Workspace Playbook": <http://new-workspace-playbook.de>*

*Mitarbeiter sollten die Möglichkeit haben ihr Arbeitsumfeld selbständig zu gestalten: [www.start-pulse.com/de](http://www.start-pulse.com/de)*

# PLANET «FÜHRUNGSVERHALTEN»

## Scope

Umfasst eigenes Führungsverhalten sowie das allgemeine Leadership in der Organisation. Vorbildfunktion, Haltung und Mindset, Verantwortung, Empathie.

*"How to" oder "how not to do", entscheide du. Die Koryphäe Dr. Peter Kruse hat dazu eine klare Meinung. Investiere 4.27 Minuten deiner Zeit und dann wird dir alles klar: 8 Regeln für Stillstand*  
[www.youtube.com/watch?v=4f\\_mIRrs2U](http://www.youtube.com/watch?v=4f_mIRrs2U)

## Haltung

Die Führungskultur wird geprägt durch die persönliche Haltung der Führungskräfte; das hast du bestimmt auch schon selbst gespürt. Doch verzage nicht: Wie Führungskräfte Leadership verstehen und leben, das hängt von ihrer Persönlichkeit und ihrem Mindset ab. Beides lässt sich entwickeln.

*Be positive! Watch: [www.michellemcquaid.com/premium-product/podcast-how-to-be-a-positive-leader/](http://www.michellemcquaid.com/premium-product/podcast-how-to-be-a-positive-leader/)*

## Vertrauen

"Das Ende der Kontrolle ist der Anfang von Vertrauen", na dann? Jede(r) macht Fehler und keine(r) ist perfekt.

*Starte mal mit einer kleinen Übung, einem Retro. Oute eine deiner Schwächen im Team und lass dir von einem Teammitglied Tipps geben, wie du besser damit umgehen kannst. Plus er soll dich auch für deine Offenheit loben. Danach kommt das nächste Teammitglied dran und so fort. Gespürt was es bewirkt?*

*Vertrauen ist nicht zu nicht kaufen oder zu automatisieren, es ist ein Weg der Zeit braucht. Alles was nicht authentisch rüber kommt, bringt nichts. Trust the process!!! Don't fake it - listen to*  
[www.cjpd.co.uk/podcasts/trust](http://www.cjpd.co.uk/podcasts/trust)

*Willst du es wirklich wissen, fühle auf den Puls und messe das Positive (avoid the negativity bias). Starte mit einem Dankbarkeitstagebuch und führe es weiter in eine Team-Wand der Dankbarkeit.*

*Ein Klima des Vertrauens wird vor allem durch die Menschen geprägt. Achte darauf genügend «Givers» im Team zu haben und weniger «Takers». Adam Grant: «Are you a giver or a taker»,  
<https://www.youtube.com/watch?v=YyXRYgjQXX0>*

## Problemlösung

Du hast es verpasst dich rechtzeitig für den CAS Design Thinking an der ZHdK anzumelden? Kein Problem, warte auf den nächsten Kurs.

*Bis dahin, hüte dich vor Cognitive Bias. So manche(r) hat sich auf dem Weg zu mehr Klarheit ziemlich an der Nase herumführen lassen und tappte im Dunkeln. Aber das wirst du an der ZHdK noch alles lernen.*

*In der Zwischenzeit kannst du dich hier inspirieren lassen: [www.liberatingstructures.de](http://www.liberatingstructures.de), oder es mit der "Figuring Storming" Methode aus "[Das Design Thinking Playbook](#)" von Lewrick / Link / Leifer versuchen.*

*Und sollte es mal so komplex werden, dass du voll aus dem Kontext geworfen wirst, vertraue dem CYNEFIN Framework und vor allem deiner Intuition:  
[www.mindtools.com/pages/article/cynefin-framework.htm](http://www.mindtools.com/pages/article/cynefin-framework.htm)*

## Transparenz und Kommunikation

Zu wenig, zu viel, nicht das richtige oder schon lange nicht mehr aktuell. Du kennst sicher das unguete Gefühl, nicht alles zu wissen, ausgeschlossen zu sein oder nicht die ganze Wahrheit gesagt zu bekommen.

*Stoppe das "Death by E-Mail-Syndrom" und höre auf dich mit immer Kleinteiligerem zu beschäftigen. Frage nach was deine Mitarbeitenden brauchen und sage du ihnen, was du erwartest. Eine Teamversammlung (Townhall) oder ein persönliches Gespräch sind immer noch die effektivste Art sich auszutauschen - und freue dich über kritische Fragen, sie helfen dir weiter auf deinem Weg.*

*Immer mehr in Mode kommen virtuelle Möglichkeiten wie eine Info-Wall im Intranet oder sogar eine eigene Mitarbeiter-App. "Mobile is the future; anything anywhere".*

# PLANET «SELBSTFÜHRUNG»

## Scope

Inner Work - alles beginnt hier. Oder es sollte zumindest so sein. Aber so viel weisst du ja sicher schon, wenn du bis hierher gelangt bist.

*Lese dir mal das Manifest "10 kosmische Ansätze für das richtige Mindset" durch. Dann bist du endgültig im richtigen Universum angekommen.*

*Und hier gibts noch mehr, falls du weiter eintauchen oder eben abheben möchtest.*

*Krass, der Schinken ist schon Jahrzehnte alt, aber passender denn je. Hut ab: Buch von Erich Fromm "Haben oder Sein"*

## Self-awareness

"Spieglein, Spieglein an der Wand ...?". Sich selbst kennen tönt banal, ist es aber nicht, dafür umso bereichernder.

*Entdecke dich auf einer Reise zu dir selbst. Reflektiere deine Haltung und wer du bist. Brauchst du dazu Inspiration? Vielleicht hilft der TED-Talk mit Joana Breidenbach weiter. Findest du dein "Belonging" und "Becoming"?*

*"New work needs inner work": [www.youtube.com/watch?v=0AgcJ\\_Mr9fo](https://www.youtube.com/watch?v=0AgcJ_Mr9fo)*

*Und gehe einen Schritt weiter und finde einen Mentor oder einen Peer mit welchem du dich regelmässig reflektieren kannst.*

## Selbstentwicklung

Obwohl du versuchst einen kühlen Kopf zu bewahren, gibt es Situationen, die dich dennoch aus der Bahn werfen. Verständlich. Menschlich. Völlig normal. Doch du hast ja schon viele schwierige Situationen gemeistert und diese Erfahrung hilft dir weiter.

*Entwickle deine Resilienz und psychische Widerstandskraft in dir. Je besser du dich selbst kennst, desto erfolgreicher kannst du deine Gefühle einordnen und verstehen was sie mit dir tun. Dann gelingt es dir auch mental Abstand zu nehmen und die Lösung klarer zu sehen. Das stärkt dein Selbstvertrauen und damit deine Widerstandskraft. Alles easy, oder?*

*Lerne von Charles Hunt: [https://www.youtube.com/watch?v=3qELiw\\_1Ddg](https://www.youtube.com/watch?v=3qELiw_1Ddg). Alles ist möglich, und du kannst es auch!*

*Willst du noch stärker werden? Hier ist noch eine Dosis dazu: "The secret of becoming mentally strong" von Amy Morin: <https://www.youtube.com/watch?v=TFbv757kup4>*

*Fazit: Du kennst dich selber gut und hast gelernt, wie du auch immer wieder schwierige und neue Situationen meistern kannst?*

*Schreibe es in dein Dankbarkeits-Tagebuch!*