

# DESIGN THINKING WORKSHOP

LEITFADEN FÜR  
EINRICHTUNGEN

DER  
ERWACHSENEN-  
BILDUNG



Kofinanziert durch das  
Programm Erasmus+  
der Europäischen Union

## ZITATE

"Als ich Design Thinking kennenlernte, begann ich sofort, es in meine täglichen Aktivitäten zu integrieren, insbesondere in mehrtägigen Schulungen und Workshops mit Jugendlichen und Erwachsenen. Die Methode ist einfach anzuwenden und bietet viele Möglichkeiten sowohl für Trainer\*innen / Lehrkräfte als auch für die Teilnehmenden. Ich werde es weiterhin mit großer Freude anwenden und in diesem Bereich weiter ausbauen".

"Ich habe festgestellt, dass ich in kurzer Zeit Ideen entwickeln kann."

"Die Methodik des Design Thinking führt zu einem konstruktiven und prägnanten Denken, bei dem uns unterbewusst deutlich gemacht wird, wie wir eine innovative Lösung für ein bestimmtes individuelles oder kollektives Problem finden können."

"Die Arbeit in einer festen Gruppe hat geholfen, einen gesicherten und komfortablen Raum zu schaffen, in dem wir unsere Ideen austauschen und effizient zusammenarbeiten können."

"Die Erfahrungen mit dem (Design Thinking) Prozess von der Erschließung des Problems und dessen Eingrenzung bis hin zum Erstellen des Prototyps und diesen zu testen war eine interessante Lernerfahrung. Mir gefällt die Art und Weise, wie das Problem und die Lösung als Produkt behandelt werden. Dadurch ist es einfacher, zu einer Lösung zu kommen, die auf verschiedene Probleme angewendet werden kann."

"Design Thinking ... (ist) eine Methode, die ich in fast - wenn nicht gar in allen - Aktivitäten meiner beruflichen Tätigkeit anwenden kann."

"Erstens ist die Design Thinking Methode ein sehr interessanter Ansatz zur Schaffung neuer Produkte und Dienstleistungen innerhalb unserer Organisation. Zweitens bot (sie) mir ein umfassendes Verständnis (...), wie wir in einem interdisziplinären Team an einem bestimmten Problem für eine bestimmte Gruppe von Nutzer\*innen arbeiten und eine Lösung entwickeln können."

# IMPRESSUM

2020:

Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB)

Warmbüchenstr. 17

30159 Hannover

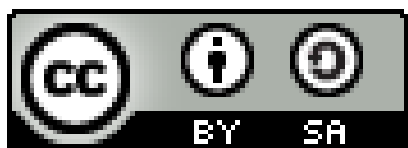
www.vnb.de

Redaktion: Anke Egblomassé, Tino Boubaris (VNB)

Co-Autor\*innen: Prudence Onyejiaka (Compass gGmbH), Georgia Chondrou, Rosina Ferrante (CESIE), Irene Irene Kamba - Maltezopoulou (SYNTHESIS), Anne Charlotte Petersen, Niels Ole Ankerstjerne (VIFIN), Nikola Neskoski (Eco Logic)

Mitwirkende Autor\*innen / Trainer\*innen: Irmela Wrogemann, Lena Sarp, Nicola Süsser, Julius Falk

Dieser Leitfaden wurde in englischer, deutscher, dänischer, italienischer, griechischer und mazedonischer Sprache erstellt. Unter [d-learning.vnb.de](http://d-learning.vnb.de) finden Sie weitere Veröffentlichungen.



*Dieses Werk ist als Open Educational Resource (OER) unter einer Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License lizenziert.*

Um eine Kopie der Lizenz anzusehen, folgen Sie dem Link im QR-Code, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA

## Haftungsausschluss

D-LEARNING (Design Thinking in Adult Learning) ist eine strategische Partnerschaft, die von der Europäischen Kommission im Rahmen des Programms Erasmus+ (Strategische Partnerschaften in der Erwachsenenbildung, Projektnummer 2018-1-DE02-KA204-005030) finanziert wird. Diese Veröffentlichung gibt nur die Ansichten der Autoren wieder, und die Europäische Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Kofinanziert durch das  
Programm Erasmus+  
der Europäischen Union

# INHALTSVERZEICHNIS

## 5 Einleitung

7 Lernziele

8 Vorbereitung

## 9 Lerninhalte

9 Kick-Off Session

9 Phase 1: Verstehen

10 Phase 2: Beobachten

10 Phase 3: Synthese

11 Phase 4: Ideen entwickeln

11 Phase 5: Prototypen bauen

12 Phase 6: Testen

## 12 Evaluation

## 13 Warm-Ups und Energizer

## 15 Problemlösungen

## 16 Lehrmaterialien

## 17 Anhang

17 Interviewleitfaden

19 Ideen-Dashboard

20 Über das Projekt



# EINLEITUNG

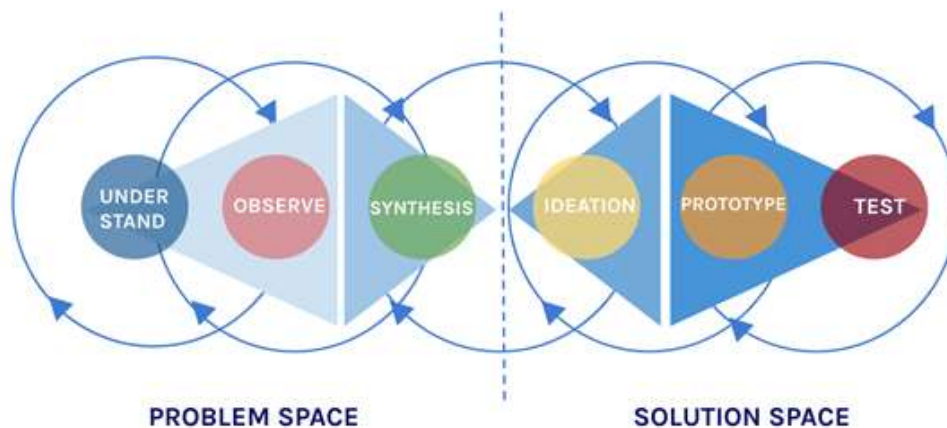
## Was ist Design Thinking?

Design Thinking ist ein menschenzentrierter, iterativer Prozess, der zur Lösung von Problemen eingesetzt werden kann. Ziel von Design Thinking ist es, bestehende Bedürfnisse zu entdecken und zu verstehen, um schließlich in der Lage zu sein, innovative Lösungen zu entwickeln. Der Prozess beinhaltet Methoden, die Empathie mit Menschen ermöglichen. In den einzelnen Schritten des Prozesses wird ein Gleichgewicht zwischen analytischem und kreativem Denken angestrebt.

### Design Thinking ist nützlich, wenn:

- Sie ein Problem/eine Herausforderung zu bewältigen haben
- Sie einen Mangel an Informationen haben
- Sie bereit sind, sich von Annahmen zu befreien
- Sie Bedürfnisse in ihrer ganzen Dimension erkunden wollen.

Der Design Thinking Prozess lässt sich in sechs Schritte unterteilen. Die ersten drei Phasen VERSTEHEN, BEOBACHTEN und SYNTHESE formen den Problemraum, in dem das Problem identifiziert und analysiert wird. Die letzten drei Phasen IDEEN ENTWICKELN, PROTOTYPEN BAUEN und TESTEN lassen sich als der Lösungsraum zusammenfassen, in dem Ideen generiert, gebaut und getestet werden. Der Design Thinking Prozess ist iterativ. Das bedeutet, dass es nicht nur möglich, sondern sogar erwünscht ist, im Prozess vor und zurück zu springen.



Grafik basierend auf dem Design Thinking Prozess des Hasso Plattner Instituts, Stanford University

## Warum ist es für Einrichtungen der Erwachsenenbildung von Bedeutung?

In der Erwachsenenbildung gewinnen die Entwicklung und Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen, die auf die Bedürfnisse verschiedener spezifischer Zielgruppen und einzelner Lernender ausgerichtet sind, immer mehr an Bedeutung. Dazu gehören traditionelle und digitale Lehr- und Lernmaterialien, E-Learning-Umgebungen, Lernspiele oder auf virtueller Realität basierendes Material. Die Herausforderung für Pädagog\*innen und Entscheidungsträger\*innen in Erwachsenenbildungseinrichtungen besteht darin, diese Erwartungen durch die Entwicklung und Bereitstellung qualitativ hochwertiger Ergebnisse zu erfüllen. Design Thinking kann zu einer besseren Performance von Angeboten der Erwachsenenbildung in Bezug auf Benutzer\*innenfreundlichkeit, Akzeptanz durch die Lernenden, Effektivität und Effizienz beitragen. Längerfristig bedeutet dies einen höheren Grad an Nachhaltigkeit durch eine verbesserte Investition in die Ressourcen der Erwachsenenbildungseinrichtungen und eine verbesserte Investition in qualitativ hochwertige Bildungsangebote für erwachsene Lernende.

## Was ist der Zweck dieses Leitfadens?

Dieser Leitfaden soll es Trainer\*innen in Erwachsenenbildungseinrichtungen ermöglichen, mit einem Team einen Design Thinking-Prozess zu durchlaufen und so die Methode in der eigenen Organisation oder im eigenen Netzwerk umzusetzen. Er konzentriert sich auf die Prozesse, die dem Design Thinking in der Praxis zugrunde liegen. Die Workshops können zwischen 1 und 3 Tagen dauern, abhängig von der Intensität der verschiedenen thematischen Schritte. Er wurde im Rahmen des strategischen Partnerschaftsprojekts D-LEARNING von Erasmus+ entwickelt, das Vertreter von Organisationen aus 6 europäischen Ländern zusammenbringt, die aktiv Erwachsenenbildung mit unterschiedlichen Zielgruppen umsetzen.

Der Leitfaden wird durch das D-LEARNING Design Thinking Handbuch für Anbieter von Erwachsenenbildung\* ergänzt, das den gesamten Design Thinking-Prozess beschreibt, praktische Methoden zur Durchführung der verschiedenen iterativen Schritte des Prozesses vorschlägt und mit 6 Fallstudien aus der Arbeit der Projektpartnerorganisationen abschließt.

*\*Sie können das Handbuch unter [www.d-learning.vnb.de](http://www.d-learning.vnb.de) herunterladen.*

## Design Thinking and Covid19

Während der Laufzeit des D-LEARNING-Projekts hat der Ausbruch von Covid19 die Welt verändert - auch die Möglichkeiten der Erwachsenenbildung. Die Projektpartner mussten neue Möglichkeiten für die Umsetzung eines Design Thinking-Prozesses unter den unterschiedlichen nationalen und lokalen Bedingungen schaffen, die durch diese globale Pandemie diktiert wurden. Das bedeutet, dass viele der Methoden, die im D-LEARNING Design Thinking-Handbuch für Anbieter von Erwachsenenbildung vorgeschlagen werden, im Hinblick auf die jeweilige lokale Situation bewertet werden müssen.

Andererseits geht es beim Design Thinking um Einfühlungsvermögen, menschenzentrierte Problemlösung, Teamarbeit und kollaboratives Denken. Dies deutet darauf hin, dass wir solche Methoden brauchen, um Lösungen zu finden, die dazu beitragen, menschliche Probleme, wie die durch diese Pandemie verursachten, anzugehen. Aber wie können wir Vertrauen und Sicherheit in Teams schaffen, wenn einige der Prinzipien der Teamarbeit in Frage gestellt werden? Die Wahrheit ist, dass jede Herausforderung Chancen schafft. Design Thinking kann uns dabei helfen.

Mögliche Herausforderungen für einen Design-Thinking-Prozess in Umgebungen der Erwachsenenbildung könnten sein: Wie können wir das Peer-to-Peer-Lernen in Online-Workshops verstärken? Oder: Wie können wir die Emotionen der Teilnehmer während eines Online-basierten Design-Thinking-Prozesses berühren?

Es gibt eine Fülle von interaktiven Werkzeugen, die uns bei der Zusammenarbeit helfen. Von Videokonferenzen und Webinar-Plattformen bis hin zu interaktiven Whiteboards, Online-Abstimmungsinstrumenten, Online-Fragebögen und vielem mehr. Viele dieser hilfreichen Werkzeuge finden Sie auf der elektronischen Plattform für Erwachsenenbildung in Europa (EPALE).

In den folgenden Kapiteln haben wir Haftnotizen mit Tipps & Tricks hinzugefügt, die Sie bei Ihren Design Thinking-Schulungen während der durch die Pandemie verursachten Einschränkungen unterstützen sollen, entweder in physischen Sitzungen unter Berücksichtigung allgemeiner Hygiene- und Entfernungsvorschriften oder in virtuellen Sitzungen mit Hinweisen auf einige nützliche Tools.



# LERNZIELE

**Am Ende des Workshops sollten die Teilnehmenden dazu in der Lage sein:**

- ✓ eine bestimmte Herausforderung zu definieren, die einem Problem zugrunde liegt,
- ✓ in einem Team ein gemeinsames Verständnis des Problems zu finden,
- ✓ das Problem aus der Nutzer\*innenperspektive zu betrachten, um das Verständnis der Herausforderung zu erweitern und zu vertiefen,
- ✓ Beobachtungen zu synthetisieren, zu sortieren, zu clustern und zu einer oder mehreren unterschiedlichen Problemaussagen zu verdichten,
- ✓ mögliche Lösungen für die Herausforderung zu finden, indem Ideen auf strukturierte Weise generiert und gefiltert werden,
- ✓ Prototypen entwickeln, um konkrete Ideen zu präsentieren, und
- ✓ Prototypen zu testen, indem Sie sie den Nutzer\*innen und/oder Interessenvertreter\*innen präsentieren.



# VORBEREITUNG

## Bereiten Sie sich persönlich vor!

- ✓ Moderator\*innen müssen mit der Methode des Design Thinking vertraut sein. Das D-LEARNING Design Thinking Handbuch für Einrichtungen für die Erwachsenenbildung kann eine gute Grundlage für das Erlernen der Methode sein.
- ✓ Bitte lesen Sie das D-LEARNING-Handbuch für detailliertere Informationen zum Design Thinking Mindset und dem Prozess, der Lernumgebung und den notwendigen Ressourcen.
- ✓ Es wird erforderlich sein, eine beispielhafte Challenge zu definieren, die während des gesamten Workshops verwendet werden kann. Diese Challenge sollte menschenorientiert sein und Inspiration und Emotionen fördern. Sie sollte weder eine einfache Lösung enthalten noch restriktiv in Bezug auf mögliche Lösungen sein.
- ✓ Bei der Arbeit mit Expert\*innen aus der Erwachsenenbildung kann es vorkommen, dass sie bereits viele Methoden kennen, die im Design Thinking-Prozess vorgeschlagen werden. Bitte stellen Sie sicher, dass alle Teilnehmenden jede Phase des Prozesses verfolgen - bestimmte Methoden können durch andere ersetzt werden, aber nicht der Prozess selbst.
- ✓ Es wird empfohlen, 1 Moderation pro Arbeitsgruppe einzusetzen (bei 15 Workshop-Teilnehmenden: 3 Moderator\*innen für 3 Gruppen). Die Gesamtmoderation kann eine\*r von ihnen sein.
- ✓ Das Moderationsteam sollte den gesamten Prozess gemeinsam vorbereiten und Regeln festlegen.

## Räume und Ressourcen

- ✓ Offener, flexibler Arbeitsraum, der während des Workshops umgestaltet werden kann (großer Raum, flexible Tische / Stühle, bewegliche Pinwände / weiße Tafeln, freie Wände / Fenster zum Anbringen von Haftnotizen)
- ✓ Time Timer (physikalisch oder App)
- ✓ Braunes Papier
- ✓ Haftnotizen (in allen Größen / Farben)
- ✓ Selbstklebende Punkte (z.B. für die Bewertung)
- ✓ Kugelschreiber (klein und groß)
- ✓ Musikabspielgerät/Lautsprecher
- ✓ Material für den Prototypenbau (Karton, Papier, Pfeifenreiniger, Legosteine, Schere, Kleber, Kleband, Bänder, Gummibänder, Stoffe, Hefter / Klammern usw.). Achten Sie darauf, so viel umweltfreundliches Material wie möglich zu verwenden.
- ✓ Computer / Projektor für die Präsentation.

Wenn Sie sich physisch treffen, können Sie für jede\*n Teilnehmende\*n persönliche Papiertüten mit Stiften, Punkten und Haftnotizen zusammenstellen. Dadurch wird das Risiko von Infektionen durch versehentlichen Austausch persönlicher Gegenstände verringert.

Je nach Bedarf können Sie den Workshop auf mehr Arbeitstage ausdehnen (Online- und/oder Präsenzworkshops), d.h. in mehreren Blöcken entsprechend der Phasen.

## Dauer

- ✓ 1-3 Tage entsprechend des Grades der Vertiefung in jeder Phase (mindestens 8, höchstens 18 Lektionen).
- ✓ Bitte beachten Sie, dass 1-tägige Workshops alle Themen nur minimal abdecken, ohne die Möglichkeit, in die Tiefe zu gehen.
- ✓ Seien Sie sich bewusst, dass zwischen den einzelnen Phasen des Workshops Pausen / Energizer erforderlich sind!



## LERNINHALTE

Die folgenden Lerninhalte gliedern sich in die verschiedenen Phasen des Design Thinking-Prozesses, wie in der Einleitung beschrieben. Es wird empfohlen, diese Struktur beizubehalten, da unbedingt klargestellt werden muss, dass die Phasen mit einer anderen Denkweise verbunden sind, d.h. dass die ersten drei Phasen Teil des Problemraums und die letzten drei Teil des Lösungsraums sind.

Bevor Sie mit den eigentlichen Phasen beginnen können, müssen sich die Teilnehmer der Denkweise des Design Thinking bewusst werden. Das *Design Thinking Handbuch für Einrichtungen der Erwachsenenbildung* wird Ihnen die notwendigen Informationen liefern. Im *D-LEARNING-Handbuch* finden Sie auch alle notwendigen Informationen über die verschiedenen Methoden, die für jede Phase des Prozesses empfohlen werden.

Jedes Team sollte einen Team-Check-in vor, und einen Check-out nach jedem Workshop-Tag machen - physisch oder virtuell.

## KICK-OFF SITZUNG

✓ Arbeiten im Plenum, Präsentation der Design Thinking Methode und des Mind Sets

Die Einführung kann virtuell erfolgen, solange Sie die Möglichkeit haben, die Teams in Unterräume (wie z.B. in Zoom oder Adobe Connect), d.h. für Arbeitsgruppen, aufzuteilen. Sie können Online-Abstimmungsinstrumente wie Wortwolken oder Online-Fragebögen verwenden, um Erwartungen abzufragen.

- ✓ Abruf der individuellen Erwartungen der Teilnehmenden
- ✓ Präsentation der ausgewählten Beispiel-Challenge für den Workshop
- ✓ Bildung von Teams (Arbeitsgruppen, 3-6 Teilnehmende). Die Teams mischen sich nicht zwischen den Phasen, sondern bleiben bis zum Ende des Workshops zusammen. Eine kurze Teambildungsaktivität und ein Teamname / Motto sind sehr zu empfehlen.
- ✓ Zeitrahmen: 1-2 Stunden

## PHASE 1: VERSTEHEN

- ✓ Arbeiten in Teams
- ✓ Arbeitsfragen: Was ist unser gemeinsames Verständnis der Herausforderung? Wer könnten Interessenvertreter sein? Welche Bereiche gibt es rund um das Thema zu entdecken? Was könnten Analogien sein? Wie funktionieren sie?
- ✓ Empfohlene Methoden: Selbstreflektion, Mind Mapping, semantische Analyse
- ✓ Benötigt werden: Whiteboard / Wandpapier, Haftnotizen / Stifte
- ✓ Zeitrahmen: 1-3 Stunden

Es gibt verschiedene Tools, um Mind Mapping online kostenlos durchzuführen, wie z.B. „Google Jamboard“ (einfacher) oder „Miro“ (umfangreicher), die den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, mit virtuellen Haftnotizen ähnlich wie bei körperlichen Aktivitäten zusammenzuarbeiten. Machen Sie sich mit den Tools vertraut, bevor Sie sie einsetzen!

## PHASE 2: BEOBACHTEN

- ✓ Arbeiten in Teams
- ✓ Arbeitsfragen: Wie können wir ein breites und tiefes Verständnis für die Herausforderung entwickeln? Was sind die wichtigsten Untersuchungsfragen? Wie können wir die für die Erforschung des Problems erforderlichen Informationen gewinnen? Wie können wir die Informationen richtig dokumentieren?
- ✓ Empfohlene Methoden: Interviews (z.B. von Teilnehmenden anderer Teams, oder Straßen- / Telefon- / Videochat Interviews), Immersion (in die Rolle einer anderen Person schlüpfen), Schreibtischforschung, kulturelle Sondierungen (Erforschung des Kontexts)
- ✓ Anforderungen: Interview-Checkliste (siehe Anhang), Smartphone für Interviewaufzeichnungen/Videos, Papier/Stifte für die Dokumentation
- ✓ Zeitrahmen: 2-3 Stunden

Wenn Sie Videointerviews durchführen, bieten einige Plattformen die Möglichkeit, diese aufzuzeichnen. Stellen Sie sicher, dass Sie das Einverständnis Ihrer Interviewpartner\*innen haben, dies zu tun. Videointerviews haben gegenüber Telefoninterviews den Vorteil, dass Sie viel mehr Eindrücke gewinnen, wenn Sie die Mimik Ihrer Interviewpartner\*innen betrachten können.

## PHASE 3: SYNTHESE

- ✓ Arbeiten in Teams
  - ✓ Arbeitsaufgaben: Was ist die Hauptproblemaussage? Sind alle zufrieden und fühlen sich damit verbunden? Ist das Team zum Kern des Problems vorgedrungen? Ist es ein wichtiges Problem der Benutzer\*innen? Wird hier ein Problem beschrieben, das nicht schon mehrfach gelöst wurde?
- Wenn Sie sich dafür entschieden haben, dies online zu tun, könnten Sie ähnliche webbasierte Tools verwenden wie in Phase 1.
- ✓ Vorgeschlagene Methoden: Entpacken von Informationen, Sensemaking (Clustern, z.B. Diagramme / 2x2-Achsen-Zeichnung), Persona erstellen, Problem-Statement (z.B. Point of View / POV)
  - ✓ Anforderungen: Whiteboard / Wandpapier, Haftnotizen / Stifte, Klebepunkte
  - ✓ Zeitrahmen: 1-3 Stunden



## PHASE 4: IDEEN FINDEN

- ✓ Arbeiten in Teams
- ✓ Arbeitsaufgaben: Wie könnten wir das Problem, z.B. das der gefundenen Persona, lösen? Wie können wir die Problemaussage in Gestaltungsmöglichkeiten umsetzen? Wie können wir Ideen für die Prototyping-Phase filtern, auswählen und bewerten?
- ✓ Vorgeschlagene Methoden: Brainstorming-Aktivitäten (z.B. Seestern, Ideenzug, Heiße Kartoffel, Ideenturm, Ideen-Shopping etc., siehe D-LEARNING-Handbuch), Clustering / Bewertung
- ✓ Benötigt werden: Whiteboard / Wandpapier, Haftnotizen / Stifte, Ideen-Dashboard (Vorlage im Anhang)
- ✓ Zeitrahmen: 1-3 Stunden

In dieser Phase sind die Teilnehmer aufgefordert, in kurzer Zeit eine Menge Ideen zu entwickeln, und einige der vorgeschlagenen Methoden sind unter bestimmten Hygiene- und Abstandsregeln möglicherweise nicht anwendbar.



Wir empfehlen, webbasierte Anwendungen wie digitale Whiteboards zum Sammeln von Ideen zu verwenden.

## PHASE 5: PROTOTYPEN BAUEN

- ✓ Arbeiten in Teams
- ✓ Arbeitsaufgaben: Wie können wir unsere Problemlösungsidee beschreiben / präsentieren? Welches Mittel wäre geeignet, um unsere Idee zu präsentieren?
- ✓ Vorgeschlagene Methoden: Basteln, Storyboarding, Rollenspiele, Videoaufnahmen, ... seien Sie kreativ und setzen Sie auf die Kreativität Ihrer Teilnehmenden
- ✓ Benötigt werden: Materialien zum Prototypenbau (siehe Vorbereitung)
- ✓ Zeitrahmen: 1-2 Stunden

Kreativität braucht viel Freiraum und gegenseitigen Austausch im jeweiligen Team. Wenn Sie mit kleinen lokalen Teams arbeiten, könnten sich die Teams physisch treffen und ihre Prototypen unabhängig von anderen Teams entwickeln. Das kann helfen, Infektionsrisiken zu minimieren.

## PHASE 6: TESTEN

- ✓ Arbeiten im Plenum
- ✓ Arbeitsaufgaben: Wie können wir den Prototyp anderen vorstellen? Was halten andere von unserer Problemlösung? Was sollte geändert oder verbessert werden? Was könnten Analogien zu anderen Lösungen / Prototypen sein?
- ✓ Vorgeschlagene Methoden: Rollenspiel, Präsentation, Interview, ... (je nach Prototyp)
- ✓ Anforderungen: Papier/Stifte/Videoaufnahmen für die Dokumentation
- ✓ Zeitrahmen: 1-2 Stunden

Wenn Sie dies online tun, versuchen Sie, die Aufnahmefunktion Ihres Tools zu verwenden, um die gesamte Phase zu dokumentieren, oder nehmen Sie die Workshop-Sitzung mit Ihrem Mobiltelefon auf Video auf. Auf diese Weise können die Teilnehmenden die Testergebnisse leichter reflektieren.

## EVALUATION

Es gibt viele einfach zu benutzende webbasierte Evaluationstools, die kostenlos zur Verfügung stehen, z.B. selbstausswertende Online-Fragebögen.

- ✓ Wir empfehlen eine Ex-post-Evaluierung. Dies kann durch Fragebögen erfolgen, die nach dem Workshop verteilt werden.
- ✓ Da Sie jedoch die Teams auschecken müssen, wäre es gut, unmittelbare Reaktionen der Teilnehmer zu sammeln, wie z.B. Flash-Feedbacks.




## WARM-UPS UND ENERGIZER

Kurze, spielerische Energizer helfen, den Geist vor der Arbeit aufzulockern, und sie machen Spaß. Aufwärmübungen werden oft verwendet, um eine Arbeitssitzung auf spielerische und gemeinschaftliche Weise zu beginnen, um Teambildungsprozesse zu unterstützen oder um das Team dazu zu bringen, aus einem Nachmittagstief aufzuwachen.

Im Internet finden Sie zahlreiche Variationen von Warm-ups und Energizern. Insbesondere seit die Covid19-Situation entstanden ist, wurden viele neue Übungen zum Aufwärmen und Auftanken entwickelt, um den Bedürfnissen webbasierter Seminare und Workshops gerecht zu werden.

Die folgenden Beispiele sind nur eine Zusammenstellung, die hilfreich sein könnte, um Ihr Design Thinking-Training zu bereichern.

Warm-ups und Energizer, die für webbasierte Schulungen geeignet sind, sind mit einem PC-Symbol gekennzeichnet .

### Touch Blue

Touch Blue ist ein Energizer, der seit vielen Jahren gespielt wird, und er funktioniert in physischen und Online-Umgebungen gleichermaßen gut. Beginnen Sie damit, dass der Moderator etwas zum Anfassen ruft, wie "berühre etwas Blaues" oder "berühre etwas Warmes". Jede\*r Teilnehmende muss sich dann bewegen und etwas berühren, das blau oder warm ist. Das kann etwas auf dem Schreibtisch sein, ein Kleidungsstück oder etwas, das sie in ihrem Bücherregal suchen müssen. Die letzte Person, die einen Gegenstand gefunden hat, wählt dann das nächste Attribut aus.

Wenn Sie es ein wenig sportlicher gestalten wollen, geben Sie allen fünfzehn Sekunden Zeit, um etwas zu finden, und eliminieren Sie die Mitspielenden, die nicht rechtzeitig etwas finden. Spielen Sie weiter und machen Sie die Dinge komplizierter oder verkürzen Sie die Zeit, bis eine Person übrig bleibt. Es kann auch effektiv sein, während eines Workshops Schnellrunden mit diesem Energizer zu machen, um die Teilnehmenden in Bewegung zu halten.

### Dänisches Klatschen („Super Mega High Five“)

Für dieses physische Spiel benötigen Sie eine gerade Anzahl von Teilnehmenden. Sie können es bereits mit zwei Personen spielen! Wenn die Teilnehmendenzahl ungerade ist, können Sie selbst mitspielen. Dieses Spiel ist sehr nützlich, wenn die Teammitglieder müde werden und sehr schnell und intensiv aktiviert werden müssen. Danach will es jeder immer wieder spielen!

Die Spielenden bilden Paare. Sie stellen sich voreinander auf, so dass sie sich gegenseitig anschauen. Das Spiel beginnt damit, dass alle mit beiden Händen gleichzeitig auf die Oberschenkel klopfen. Dann strecken alle ihre Arme gerade nach oben. Dann klopfen sie alle wieder auf die Oberschenkel und bewegen dann beide Hände nach links. Dann klopfen sich wieder alle auf die Oberschenkel und bewegen dann beide Hände nach rechts. Nun klopfen ihr alle wieder auf die Oberschenkel und geben sich selbst ein doppeltes (beide Hände) High Five. Nach dieser Bewegung hat jeder alle Bewegungen des Spiels geübt, und das eigentliche Spiel beginnt:

Alle klopfen sich gleichzeitig auf die Oberschenkel. Als nächstes wählt jede Person individuell aus, ob ihre Hände nach oben, links oder rechts gehen. Wenn beide Partner die gleiche Bewegung gewählt haben, geben sie sich als nächstes ein doppeltes High Five - ansonsten klopfen sie wieder auf die Oberschenkel. Immer schneller werden! Nach fünf Minuten (oder was immer Ihre Zeitplanung erlaubt) ist das Spiel vorbei, und alle sollten voller Freude und Energie sein!

## Errate den Arbeitsplatz

Dies ist ein unterhaltsamer virtueller Energizer, der Teams dabei hilft, sich gegenseitig kennenzulernen und sich über ihre mobilen Arbeitspraktiken auszutauschen. Beginnen Sie damit, dass jede\*r Teilnehmende (Sie eingeschlossen) ein Foto vom Schreibtisch oder dem mobilen Arbeitsplatz macht und es an Sie als Moderator\*in schickt. Sie legen es dann auf einer kollaborativen Pinnwand oder einem geteilten Dokument ab. Sagen Sie niemandem, welcher Arbeitsplatz zu wem gehört!

Für die erste Runde wählen Sie eine\*n Schiedsrichter\*in aus: diese\*r gibt nach einer Diskussion ein Votum ab, wem dieser Arbeitsplatz gehört. Nach jeder Runde wählt der/die vorherige Schiedsrichter\*in

Als Variante könnten Sie statt den Arbeitsplatz zu erraten auch "Erraten Sie das Haustier" verwenden, wobei jede\*r Teilnehmer\*in ein Foto von einem Haustier / einer Pflanze / einem wichtigen Gegenstand macht und der Rest des Teams versucht, den/die Teilnehmer\*in anhand des Bildes zu identifizieren.

den/die nächste\*n aus und die Gruppe diskutiert den nächsten Arbeitsplatz. Jetzt kommt der lustige Teil: Der/Diejenige, dessen Arbeitsplatz dran ist, hat die Aufgabe alle anderen davon zu überzeugen, dass er zu jemand anderem gehört: Wenn die Gruppe über Ihren Arbeitsplatz falsch abstimmt, bekommen Sie einen Punkt! Wenn Sie als Schiedsrichter\*in erfolgreich den richtigen Platz erraten haben, bekommen Sie ebenfalls einen Punkt. Nachdem alle Arbeitsplätze erraten wurden, können Sie auf besonders gute mobile Arbeitsplätze und bewährte Praktiken hinweisen, die Ihnen auffallen und die Sie mit anderen teilen möchten.

## Die einsame Insel

Im Design Thinking müssen Teams oft auf schwierige Situationen und sich ändernde Bedingungen reagieren. Dieser dezentrale Team-Energizer soll den Teilnehmenden helfen, zusammenzuarbeiten, kreatives Denken zu demonstrieren und Fähigkeiten zur Entscheidungsfindung einzusetzen, und das alles innerhalb eines vertrauten Konzepts, das auch einige interessante Diskussionen ermöglicht!

Erstellen Sie zunächst eine Liste von Gegenständen, die auf der Insel angespült wurden, in einem Google Doc oder Ihrem Online-Whiteboard - fügen Sie Bilder hinzu, wenn Sie können! Dann teilen Sie Ihre Gruppe in Teams auf und verschieben Sie sie in verschiedene virtuelle Räume, wie z.B. Zoom-Breakout-Räume oder Slack-Kanäle. Diese Teams entscheiden gemeinsam, welche drei Objekte sie auswählen, um ihrer Gruppe das Überleben zu erleichtern.

Ermutigen Sie die Teams dazu, aufzuschreiben, welche Gegenstände und warum, oder, wenn sie sich kreativ fühlen, ihre Antworten an das Whiteboard zu zeichnen - diese Art von Artefakten kann für die Effektivität einer Übung entscheidend sein. Nachdem die Gruppen Zeit zum Nachdenken gehabt haben, bringen Sie sie zusammen, betrachten die Auswahl, und werten das Ergebnis aus.

## Gehen / Stoppen / Klatschen / Springen

Dieser rein physische Energizer kann mit einer unbegrenzten Anzahl von Teilnehmenden gespielt werden, solange es genügend Platz zum Bewegen gibt. Wenn Sie es nicht drinnen tun können, versuchen Sie, einen Platz an der frischen Luft zu finden!

Die Teilnehmenden bewegen sich frei im Raum. Wenn die Moderator "Spring!" ruft, werden alle springen. Wenn die Moderation "Klatschen!" ruft, klatschen alle. "Stopp!" bedeutet, sich nicht zu bewegen, "Gehen!" bedeutet, sich weiter zu bewegen. Nach einiger Zeit kündigt die Moderation einen

Wechsel an: Jetzt werden die Begriffe der Aktionen vertauscht (Stopp= bewegen, bewegen = Stopp, klatschen = springen und springen = klatschen). Sie können dieses Spiel mit zusätzlichen Befehlen erweitern, aber stellen Sie sicher, dass jede\*r sie sich noch merken kann.

## Jonglierball

Dies ist ein typisches Warm-up, um die Teilnehmer zu Beginn eines Workshops miteinander in Verbindung zu bringen. Alle stehen in einem Kreis. Die Moderation beginnt, indem sie den Ball zu jemandem im Kreis wirft und dabei dessen Namen sagt.

Fangen und werfen Sie den Ball weiter, bis alle einmal den Ball hatten. Jede Person muss sich erinnern, von wem sie den Ball erhielt und zu wem sie ihn geworfen hat.

Nach 2 Runden führen Sie einen oder zwei weitere Bälle ein, so dass immer mehrere Bälle gleichzeitig nach dem gleichen Muster geworfen werden..

Wenn es aufgrund von Hygienevorschriften nicht möglich ist, einen Ball zu verwenden, können Sie den Jonglierball auch physisch mit Distanz spielen, indem Sie einen "virtuellen" Ball zum Empfänger werfen, indem Sie ihn mit Blickkontakt benennen. Anstatt zusätzliche Bälle einzuführen, versuchen Sie, nach zwei Runden zu beschleunigen.

## PROBLEMBEHANDLUNG

### Was tun, wenn...

#### ... die Teilnehmenden zu viel Zeit mit Debatten und Diskussionen verbringen:

Seien Sie sich von Anfang an über den Zeitrahmen jeder Aktivität im Klaren, stellen Sie sicher, dass Ihr Audiosignal laut und hörbar ist, um das Ende der Zeit zu markieren. Geben Sie immer die letzten Minuten jeder Aktivität bekannt (Sie haben noch 4 Minuten Zeit usw.).

#### ...die Teilnehmenden streiten, anstatt zu diskutieren:

Moderator\*innen und Trainer\*innen sollten eingreifen, um Spannungen aufzulösen, indem sie einen Energizer oder eine Teambuildingaktivität einfügen. Sollten die Probleme tief verwurzelt erscheinen, erlauben Sie den Teilnehmenden, ihre Bedenken zu äußern und sie in der Diskussion anzusprechen.

#### ... die Teilnehmenden müde / gelangweilt zu sein scheinen:

Nehmen Sie es nicht persönlich! Es gibt viele Gründe, warum eine Gruppe von Teilnehmern nicht ganz auf der Höhe der Zeit ist. Häufige Pausen, Energizer und einige Snacks und Getränke können dazu beitragen, dass die Gruppe engagierter und aktiver wird.

#### ...die Teilnehmenden den Sinn der Aktivitäten nicht erfassen und sich zu sehr darauf zu konzentrieren, greifbare Ergebnisse, wie z.B. einen funktionierenden Prototyp, zu produzieren:

Gehen Sie die Grundlagen des Prozesses noch einmal durch und wiederholen Sie die Tatsache, dass dieser nicht dazu dient, tatsächliche Produkte oder Dienstleistungen zu produzieren, sondern eher einen Fahrplan für Lösungen / Dienstleistungen. Verwenden Sie viele Beispiele und klären Sie Prozesse, Begriffe und Materialien.

**...räumliche Beschränkungen oder Wetterbedingungen nicht viel Bewegung, Energizer etc. zulassen:**

Betonen Sie die Bedeutung der Einhaltung des Zeitplans und des Zeitrahmens jeder Aktivität und jedes Schrittes. Flüstern Sie miteinander und arbeiten Sie in kleineren Gruppen. Machen Sie geistige - statt körperliche - Übungen.

**...die Teilnehmenden aus verschiedenen Bereichen kommen und zu unterschiedlich zu sein scheinen:**

Widerstehen Sie der Versuchung, die Teilnehmenden nach ihren Gemeinsamkeiten zu gruppieren. Die Menschen neigen dazu, nach Menschen zu suchen, mit denen sie einige gemeinsame Hintergründe haben, aber das kann die Inspiration und Originalität der Ideen einschränken. Ermutigen Sie die Teams dazu, vielfältiger zu werden, indem Sie homogene Gruppen aufbrechen.

**...der verfügbare Zeitrahmen zu gering zu sein scheint:**

Ermutigen Sie die Teilnehmenden, sich vor Beginn der Workshops mit einigen der Ideen und Konzepte vertraut zu machen, und stellen Sie ihnen Material (Handbuch) zur Verfügung, das sie zeitlich flexibel und in ihrem eigenen Tempo nutzen können. Dies wird ihnen helfen, mit mehr Selbstvertrauen teilzunehmen und den Stress zu verringern, falls während der Workshops etwas nicht ganz klar ist.

**...die Teams von bestimmten Mitgliedern überfordert sind:**

Es ist zu erwarten, dass während eines Trainings bei der Gruppenarbeit eine Teamdynamik entsteht. Stellen Sie sicher, dass jede Person die Möglichkeit hat, ihre Meinung zu äußern und ihr Feedback und ihre Ideen einzubringen. Die Moderator\*innen sollten darauf achten, die Teams behutsam in einen kollektiven Prozess des gemeinsamen Denkens und der Zusammenarbeit zu führen.

**...Teams nicht effektiv funktionieren, und die Menschen sich am Ende übergangen fühlen oder desinteressiert sind:**

Die Moderation sollte den Prozess der Gruppenarbeit überwachen, und wenn Sie eine solche Situation erkennen, müssen Sie eingreifen. Einer der effizientesten Ansätze besteht darin, das Ein- und Auschecken in und aus der Gruppe zu nutzen, um persönliche Verbindungen entstehen zu lassen und das Interesse der Teilnehmenden zu steigern. Sobald eine persönliche Verbindung hergestellt ist, ist es für ein Team leichter, enger zusammenzuarbeiten und während des gesamten Trainings kohärent zu bleiben.

## LEHRMATERIALIEN

- ✓ D-LEARNING Handbuch für Einrichtungen der Erwachsenenbildung
- ✓ Design Thinking Toolkit: <https://designthinkingforeducators.com/>
- ✓ Methoden-Toolkit for teambasierte Projekte:  
<https://medialabamsterdam.com/toolkit/>
- ✓ Leitfaden zum Thema menschenzentriertes Design:  
<http://www.designkit.org/resources/1>
- ✓ Design Thinking Kritik: <http://bit.ly/2VN6fYW>
- ✓ Literatur zum Interaktionsdesign: <https://www.interaction-design.org/literature>
- ✓ Tools, um menschenzentriertes Design in ein Projekt zu bringen: <https://methods.18f.gov/>
- ✓ Design Thinking Bootleg (PDF): <https://dschool.stanford.edu/s/9wuqfxx68fy8xu67khdiliueusae4i>

Weitere Ressourcen  
finden Sie im  
**D-LEARNING**  
Handbuch für  
Einrichtungen der  
Erwachsenenbildung.



## Interviewleitfaden

### 1. Einführung

**Ziel:** Sympathie und Vertrauen aufbauen

**Inhalte:**

- ✓ Für die Bereitschaft zum Interview danken
- ✓ Kurze Vorstellung von Personen, Projekt und Einrichtung/Unternehmen
- ✓ Gewährleistung der Anonymität
- ✓ Erläuterung, wie die Daten ausgewertet und gehandhabt werden
- ✓ Datenschutzvereinbarung und Vertraulichkeitserklärung (falls erforderlich)
- ✓ Gründe und Ziele des Interviews
- ✓ Genehmigung zur Aufzeichnung erhalten
- ✓ Kommunikationsprozess (Was kann die Person erwarten?)
- ✓ Alles ist freiwillig
- ✓ Keine falschen Antworten
- ✓ Interesse an individuellen, persönlichen Erfahrungen
- ✓ Sehen Sie die Person als Expertin/Experten
- ✓ Beantworten Sie Fragen der Person

### 2. Aufwärmen

**Ziel:** Schaffen Sie eine Situation, in der sich die befragte Person willkommen und wohl fühlt, reduzieren Sie Unsicherheiten.

**Inhalt:** Allgemeine Fragen, z.B. Vorstellung der Person, Fakten abfragen

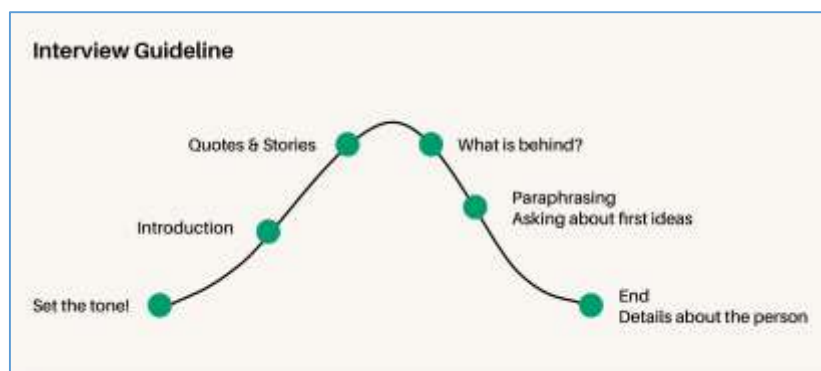


Bild: Dramaturgie eines Interviews

### 3. Einführung des Themas

**Ziel:** Führen Sie die Befragten an das Thema heran, bringen Sie sie zum Geschichtenerzählen, versuchen Sie, die von der Person verwendete Terminologie zu verstehen

**Content:**

- ✓ Offene Fragen
- ✓ Fragen Sie nach Erfahrungen, die Menschen Geschichten erzählen lassen, z.B. "Erzählen Sie mir vom letzten Mal, als Sie ...".

#### 4. Vertiefung

**Ziel:** Bewahren Sie eine Situation, in der sich die befragte Person willkommen und wohl fühlt, vermeiden Sie Unsicherheiten.

**Inhalt:**

- ✓ Stellen Sie offene und detaillierte Fragen
- ✓ Anregung zu einer selbsterklärenden Darstellung der Fakten (z.B. "Wie genau ist das damals passiert?", "Wie haben Sie diese Situation erlebt?")
- ✓ Fragen Sie nach Beispielen, weiteren Details und Spezifikationen
- ✓ Es geht um chronologische Fragen, Verständnisfragen, Detailfragen, kausale Faktoren

#### 5. Zum Ende bringen

**Ziel:** Die eigenen Theorien überprüfen, sich vergewissern, dass man die Person richtig verstanden hat, Raum für andere noch nicht behandelte Themen schaffen.

**Inhalt:**

- ✓ Stellen Sie konkrete vertiefende Fragen
- ✓ Fassen Sie zusammen, was Sie verstanden haben
- ✓ Offenheit für noch nicht behandelte Themen

#### 6. Beenden

**Ziel:** Ein gutes Gefühl schaffen, Anerkennung, die Aufnahme beenden

**Inhalt:**

- ✓ Anerkennung / Wertschätzung
- ✓ "Es war sehr interessant / nützlich für uns..."

#### 7. Nach dem Interview

Bleiben Sie aufmerksam: Manchmal, nach dem Interview, wenn der formelle Teil vorbei ist, fügen die Leute etwas bisher Unerwähntes hinzu oder sprechen offener über ein Thema, z.B. beim Verlassen des Raumes.

**Interview-Checkliste:**

- ✓ 1 Person fragt, 1 Person macht Notizen
- ✓ Porträt und Eigenschaften der Person Beobachten! Achten Sie auf Details, Verhalten, Kontext, Umgebung
- ✓ 80/20-Regel (Sie machen max. 20% des Gesprächs!)
- ✓ Offene Fragen stellen
- ✓ Keine suggestiven Fragen
- ✓ Fragen Sie nach guten/schlechten Erfahrungen in bestimmten Kontexten
- ✓ Fragen Sie: warum? Warum? Warum? Warum?
- ✓ Gesucht: Geschichten, Bedürfnisse, Überraschungen
- ✓ Hilfreich für den weiteren Prozess: Zitate, Zitate, Zitate!

## Beispiel für ein Ideen-Dashboard

### Idea Dashboard

Name

Tagline

What is your idea all about

Sketch it!

How does your idea work?

For Whom is your idea?

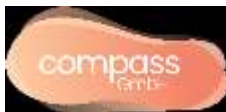
Why is your idea meaningful for your user(s)?

# ÜBER DAS PROJEKT

Im Projekt D-LEARNING geht es darum, die Methodik des Design Thinking anzupassen und in Einrichtungen der Erwachsenenbildung zu übertragen, um Pädagog\*innen und Bildungsmanager\*innen mit einer innovativen Methode auszustatten, die die Entwicklung qualitativ hochwertiger Lernangebote und Bildungsprodukte (wie didaktische Materialien, E-Learning-Umgebungen, Lernspiele und mehr) unterstützt.

Design Thinking ist eine erprobte Methodik für die praktische und kreative Lösung von Problemen mit der Absicht, ein konstruktives Ergebnis für die Zukunft zu erzielen. Der Einsatz dieser erprobten und menschenzentrierten Methode ermöglicht ein tieferes Verständnis für die Probleme der Kund\*innen. Damit trägt das Projekt zu einer besseren Performance von Erwachsenenbildungsangeboten in Bezug auf Effektivität, Effizienz, Benutzer\*innenfreundlichkeit und Akzeptanz durch die Lernenden bei.

Das Konsortium bringt sechs Partnerorganisationen aus verschiedenen Regionen Europas zusammen, die ihre Erfahrung in der Zusammenarbeit auf der Ebene der europäischen Kooperation mit einem möglichst breiten Spektrum von Aktivitäten in Bildungsstrategie und -praxis auf lokaler, nationaler und transnationaler Ebene kombinieren:



Compass GmbH (Österreich)  
[www.compass4you.at](http://www.compass4you.at)



SYNTHESIS Center for Research and Education (Zypern)  
[www.synthesis-center.org](http://www.synthesis-center.org)



Videnscenter for Integration / Vejle Kommune (Dänemark)  
[www.vifin.dk](http://www.vifin.dk)



Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V.  
(Deutschland)  
[www.vnb.de](http://www.vnb.de)



CESIE (Italien)  
[www.cesie.org](http://www.cesie.org)



Eco Logic (Nordmazedonien)  
[www.eco-logic.mk](http://www.eco-logic.mk)



Kofinanziert durch das  
Programm Erasmus+  
der Europäischen Union