



Soft Skills in der Software Architektur: Die unterschätzte Disziplin

Julia Dellnitz & Jan Gentsch

| smidig.de

Überlege kurz, worauf du
wirklich neugierig bist

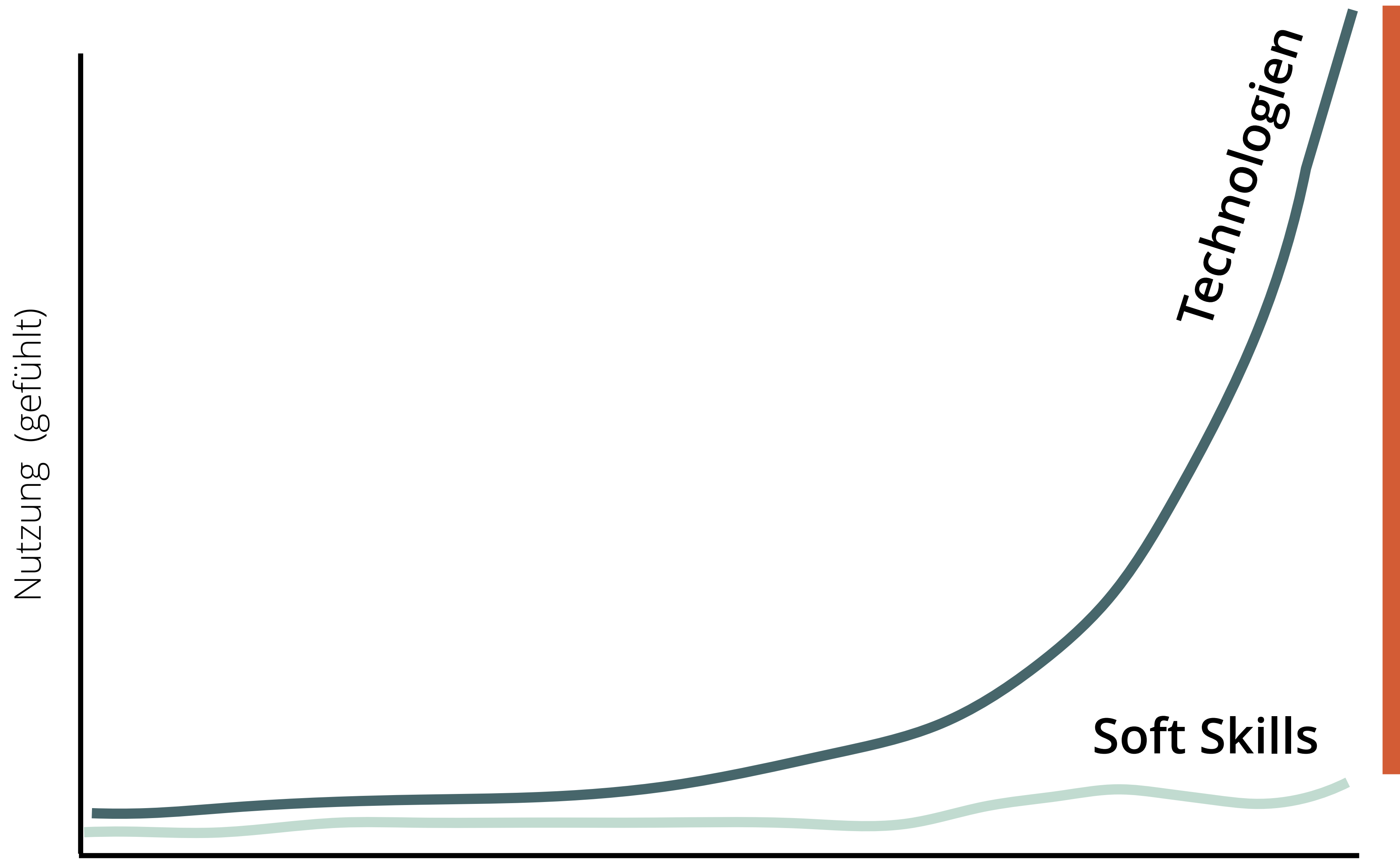


- gute Sache

- unterschätzt

- keine Magie





Nutzung (gefühl)

Technologien

Soft Skills

vielleicht die letzten 20 Jahre



Warum ist das so?



steht persönlichen Zielen im Weg



raubt Nerven



kostet Geld



raubt Zeit



senkt Qualität

● Gesellschaftlicher Wandel

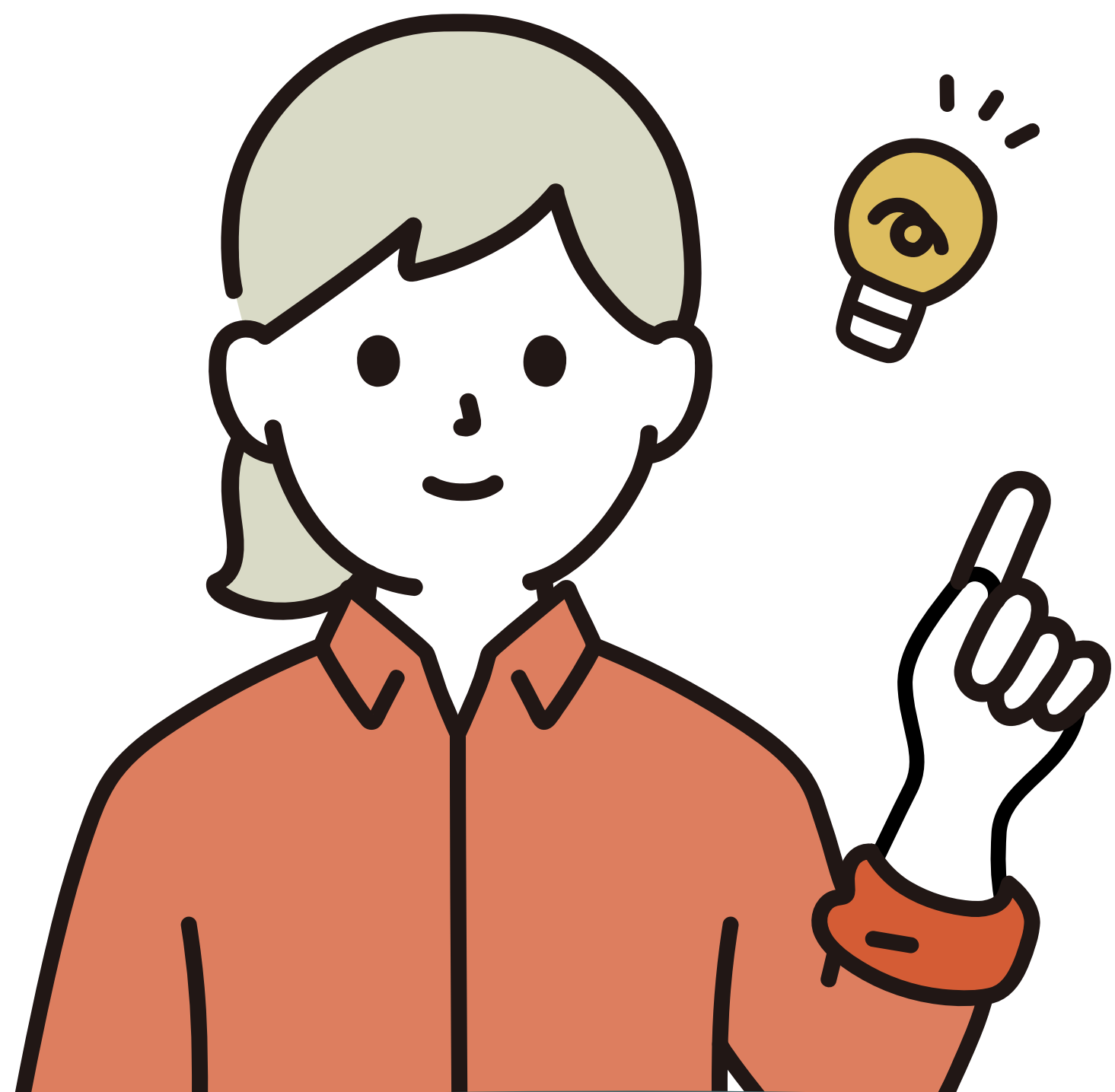
● Effizienz

! Soft Skills sind eine Schlüsseltechnologie

● Innovation

● Wettbewerbsvorteil

● Kundenzufriedenheit



***keine neue Theorie, sondern:
leichtgewichtige Werkzeuge***

Konkret Erfahrungen machen

- Um welche Erfahrung geht es?
- Was habe ich erlebt?



Beobachten und reflektieren

- Was genau ist passiert?



Aktiv experimentieren

- Wo kann ich das Gelernte anwenden?
- Was probiere ich jetzt aus?



Abstraktes Modell bilden

- Was habe ich gelernt?
- Was bedeutet das Gelernte?



entwickelt von D.A. Kolb in den 1980er Jahren, nachzulesen z.B. in *Experiential Learning as the Science of Learning and Development*, Englewood Cliffs, NJ:Prentice Hall

52 Mini-Interventionen

für gute Gespräche

SKILLS

Soft Skills für dich heute

www.smidig.de

Kurzanleitung

Zur Vorbereitung werden die Karten jeweils alle Teilnehmer*innen erhalten je 2 Karten verteilt auf die Hand. Dann wird das Meeting offiziell gestartet. Anschließend wählt man das Meetingthema aus einer der Mappen die Spielregeln machen.

1. Du spielst eine meiner eigenen Karten aus und lies sie laut vor.
2. Du spielst eine Karte aus und bitte eine Person aus der Runde dich, was darauf folgt.
 - Die Person kann die Herausforderung annehmen und die Karte ausführen oder eine eigene Karte anschauen. Sie antwortet und ist, was auf dieser Karte steht.
3. Du wählst eine Karte aus der Hand einer anderen Person und lies, was darauf folgt. Die andere Person darf im Anschluss ihre Karte anschauen. Das Meeting darf ich einmal pausieren, alle eine Karte abholen. Das Spiel ist zu Ende, wenn ich wieder auf dem Tisch lege. Wer zuerst alle Karten abgefragt hat, hat gewonnen.

www.smidig.de

Frage so lange nach, bis du wirklich verstanden hast, was gesagt wurde.

Erkläre einen komplizierten Begriff in drei einfachen Sätzen.

Wiederhole in eigenen Worten, was du gerade gehört hast.

Frage, wer von einer Entscheidung betroffen ist.

Teile mit, wie es dir gerade geht.

Erkläre deine Lösungsidee so, dass ein Außenstehender sie versteht.

Entdecke eine Gemeinsamkeit in der Gruppe.

Frage nach den Bedenken.

Sprich deine Bedenken mutig aus.

Finde eine Metapher, die deine Idee klarer macht.

Sprich eine Spannung an, die du im Moment in der Runde spürst.

Frage nach dem Nutzen einer Idee.

Nimm eine Idee von dir aktiv zurück.

Frage, was das Problem ist, das ihr wirklich lösen wollen.

Bitte um eine ehrliche Einschätzung deines Vorschlags.

Frage, was passiert, wenn alles bleibt, wie es ist.

Bitte um Verständnis für deine aktuelle Sicht der Dinge.

Teile mit, was dich an eurem aktuellen Ansatz begeistert.

Sprich aus, was du an dieser Runde besonders schätzt.

Stelle einen Bezug zu einem ethischen Aspekt her.

Erkläre, wie du zu einer Entscheidung kommen willst.

Drücke in Schulnoten aus, wie stark du dem aktuellen Vorschlag zustimmst.

Frage, wie eine andere Person aus der Runde das Problem lösen würde.

Beleuchte das Thema aus der Perspektive der Werte eures Unternehmens.

Sage nein zu einem Vorschlag und begründe es.

Schlage eine Win-Win-Lösung vor.

Ermutige eine andere Person aus der Runde.

Betrachte euren Ansatz aus Sicht derer, die ihn nutzen (werden).

Gib zu, dass du einen Denkfehler gemacht hast.

Dokumentiere den Zwischenstand visuell.

Bedanke dich für einen konkreten Beitrag.

Betrachte den Entwurf aus der Zukunft heraus.

Sprich aus, wofür du in diesem Gespräch verantwortlich bist.

Sprich aus, wozu du die Runde einlädst.

Lade zu einem Moment der Stille ein.

Betrachte das Problem aus der Perspektive eines Stakeholders.

Sage ab jetzt 5 Minuten lang nichts und höre nur zu.

Sortiere die Themen, über die ihr sprecht, nach ihrer Wichtigkeit.

Schlage vor, in welchen Schritten ihr jetzt weiter arbeiten könntet.

Sage, was für dich das nächste „Große Ding“ ist.

Formuliere, wie das Gespräch im Moment auf dich wirkt.

Stelle eine provokative Frage ohne zu verletzen.

Atme bewusst durch.

Nenne einen Trend, der eure Arbeit beeinflusst.

Überlege kurz, worauf du im Moment wirklich neugierig bist.

Biete eine alternative Lösung an.

Schließe die Runde wohlwollend in dein Herz.

Mache auf ein Risiko aufmerksam.

Formuliere, welches Ziel du mit dem Gespräch heute verfolgst.

Verweise auf die passende Stelle in eurer Dokumentation.

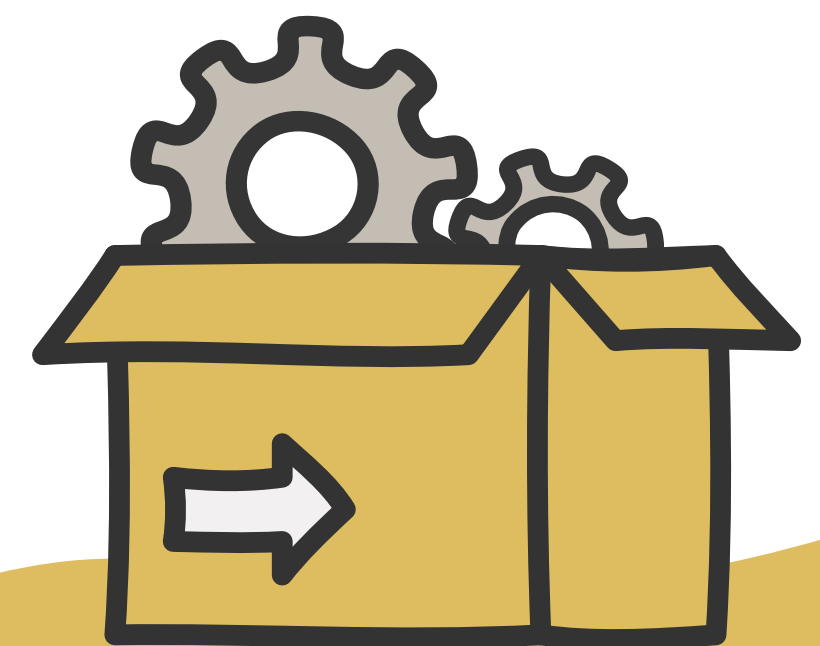
Bringe eine Idee jetzt nicht ein.

Sprich aus, was schon entschieden ist.

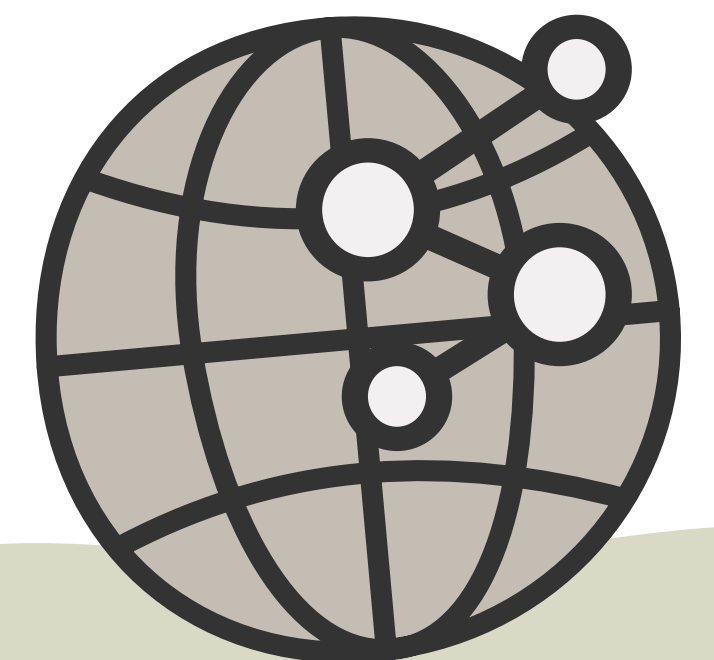
wenig Theorie

viel Praxis

Finde eine Metapher, die
deine Idee klarer macht.



**Betrachte den Entwurf
aus der Zukunft heraus.**



Formuliere, welches Ziel du mit dem Gespräch heute verfolgst.



**Sprich eine Spannung an, die du im Moment
in der Runde spürst.**

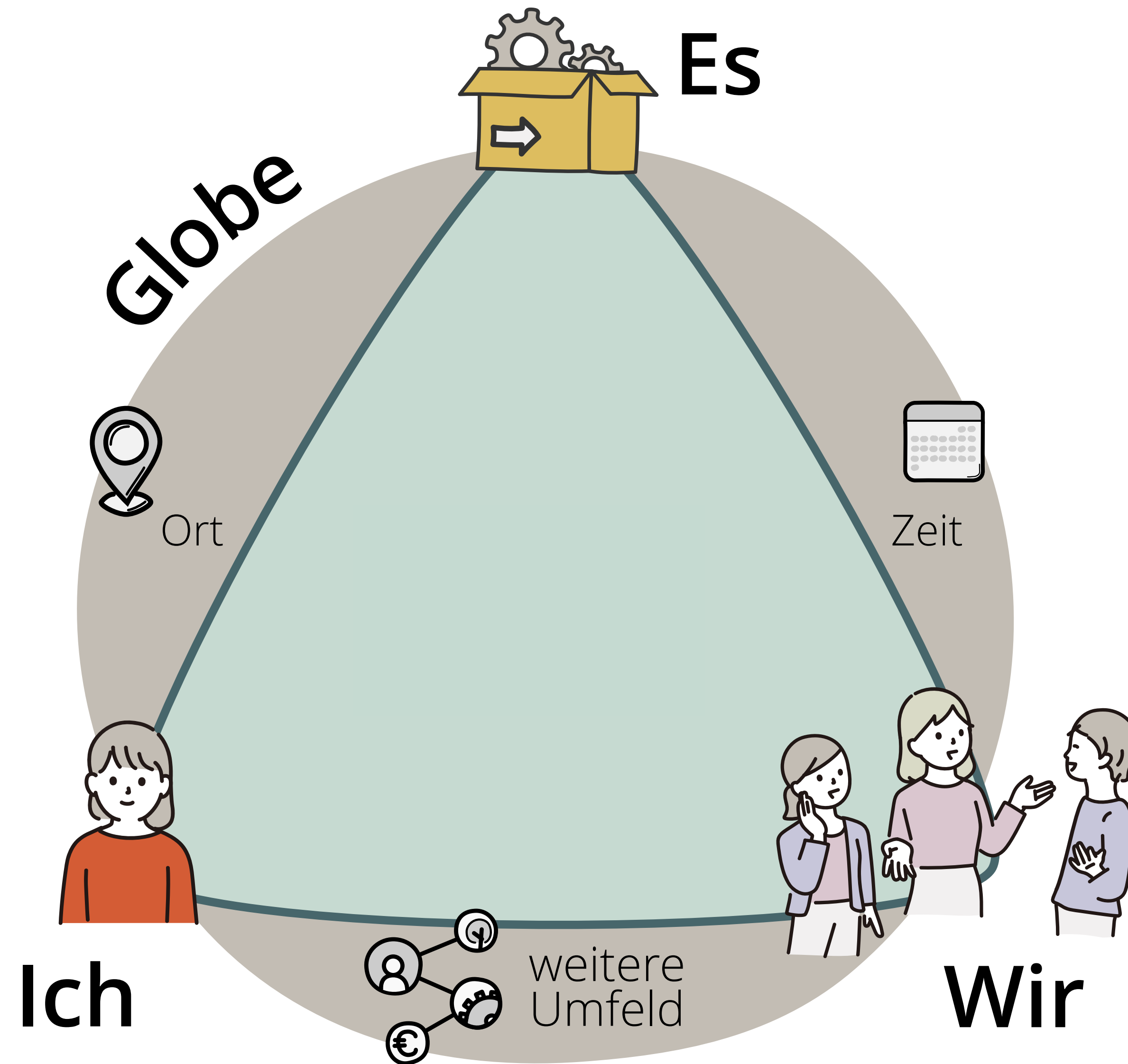




Sätze aus der Praxis

wenig Theorie

viel Praxis

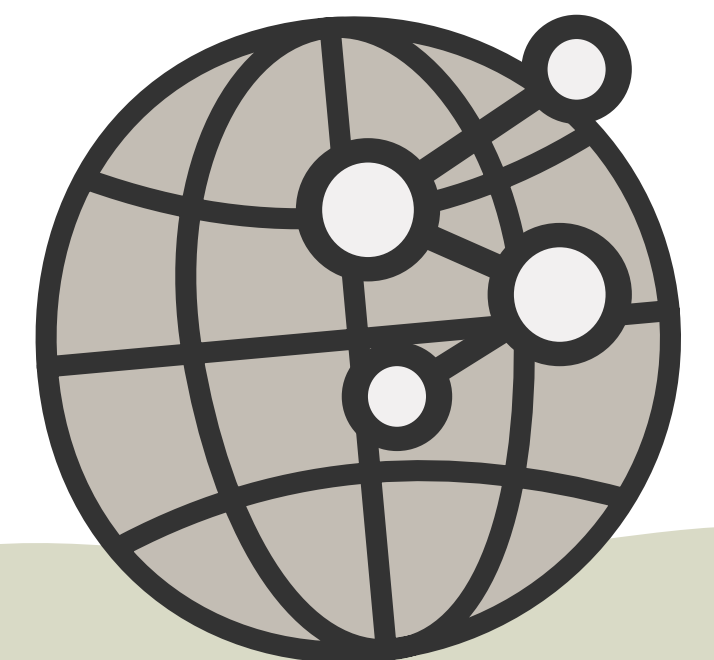


Die Themenzentrierte Interaktion wurde in den 1950er Jahren von Ruth Cohn und weiteren Psycholog:innen entwickelt.

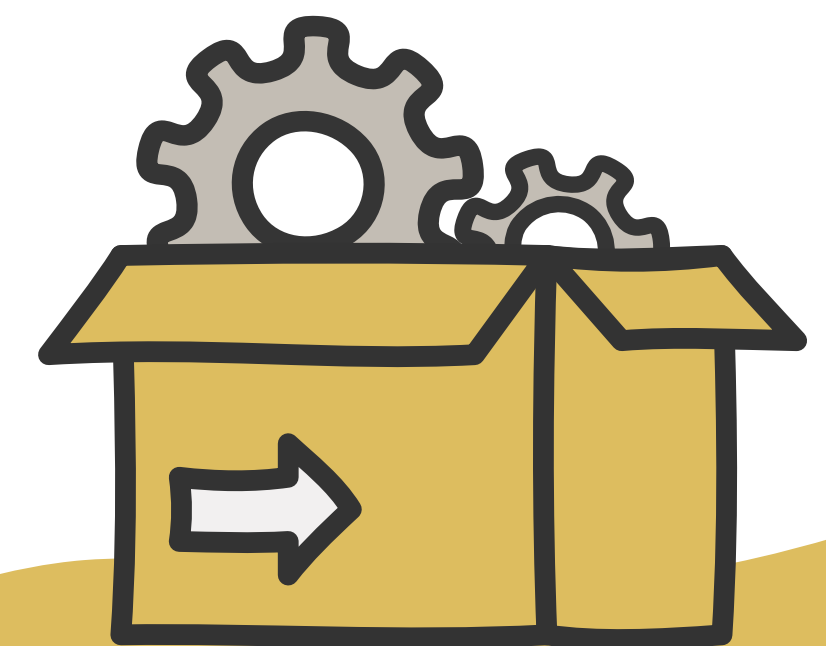
**Wiederhole in eigenen Worten,
was du gerade gehört hast.**



**Nenne einen Trend,
der eure Arbeit beeinflusst.**



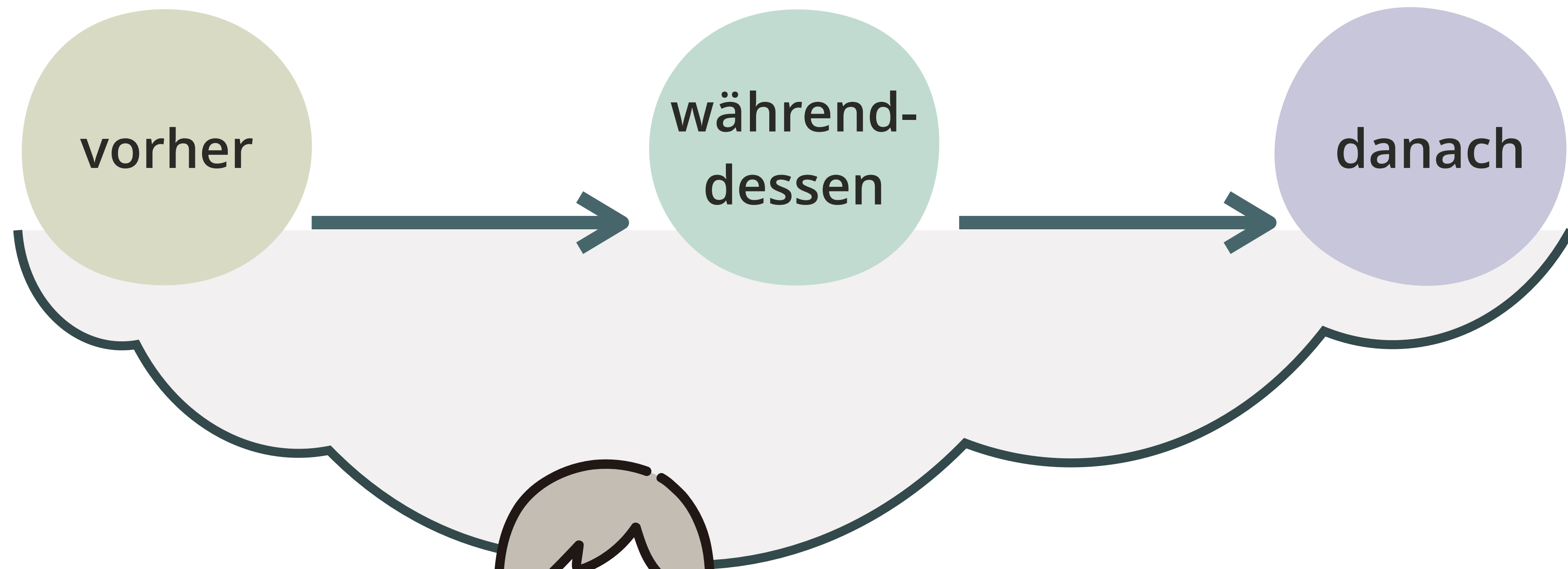
Drücke in Schulnoten aus, wie stark du dem aktuellen Vorschlag zustimmst.



Sage ab jetzt 5 Minuten lang nichts
und höre nur zu.



Die Mini-Interventionen in der Praxis



2009 auf den Punkt gebracht von David Rock nachzulesen in SCARF: a brain-based model for collaborating with and influencing others, NeuroLeadership Journal

**Sprich aus, was du an dieser
Runde besonders schätzt.**



Danke euch!



smidig.de/skills

