

DER AGILE MICHL

UND DAS ROTE TEAM



Mit **Red**
Teaming zu
besseren Ent-
scheidungen

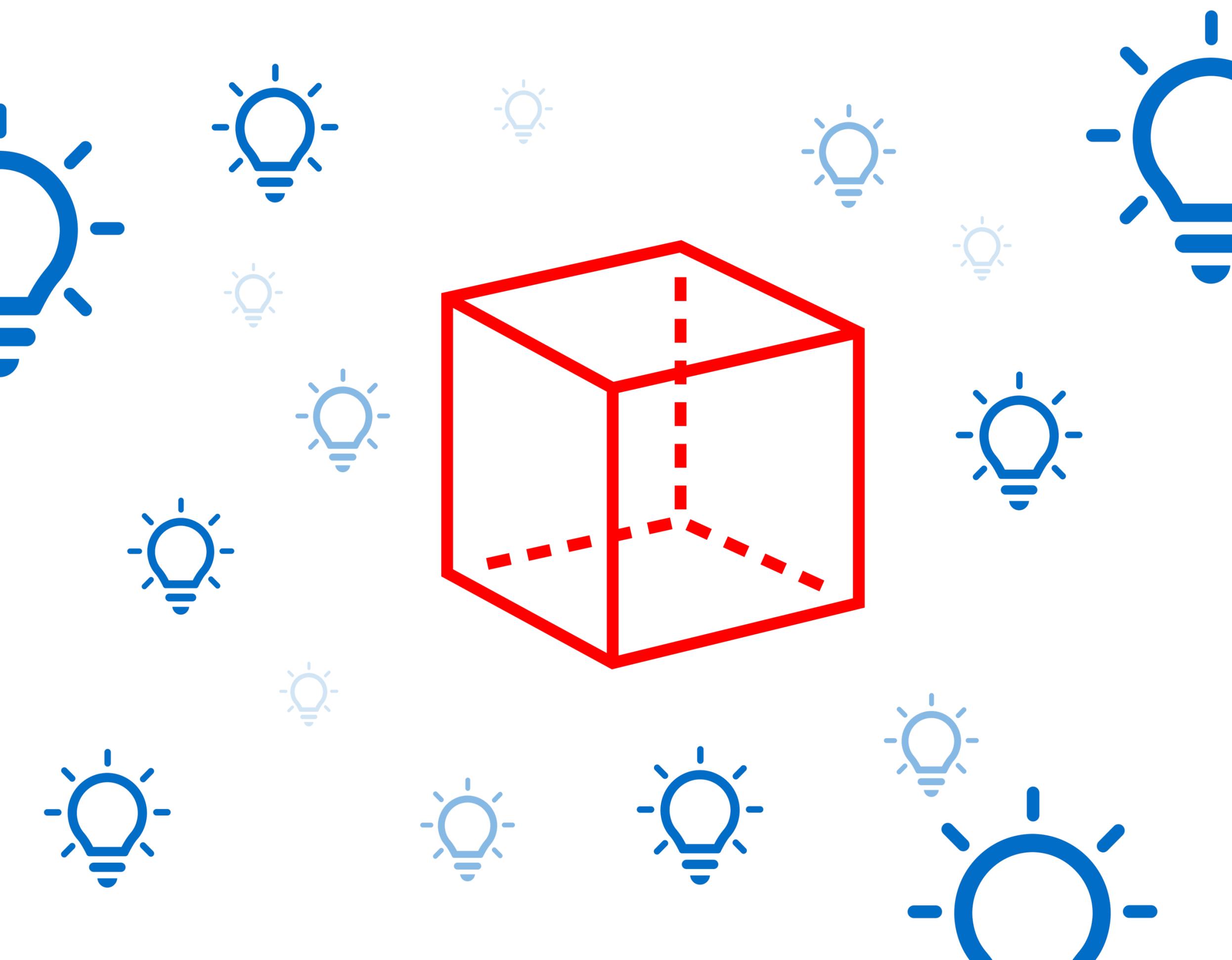
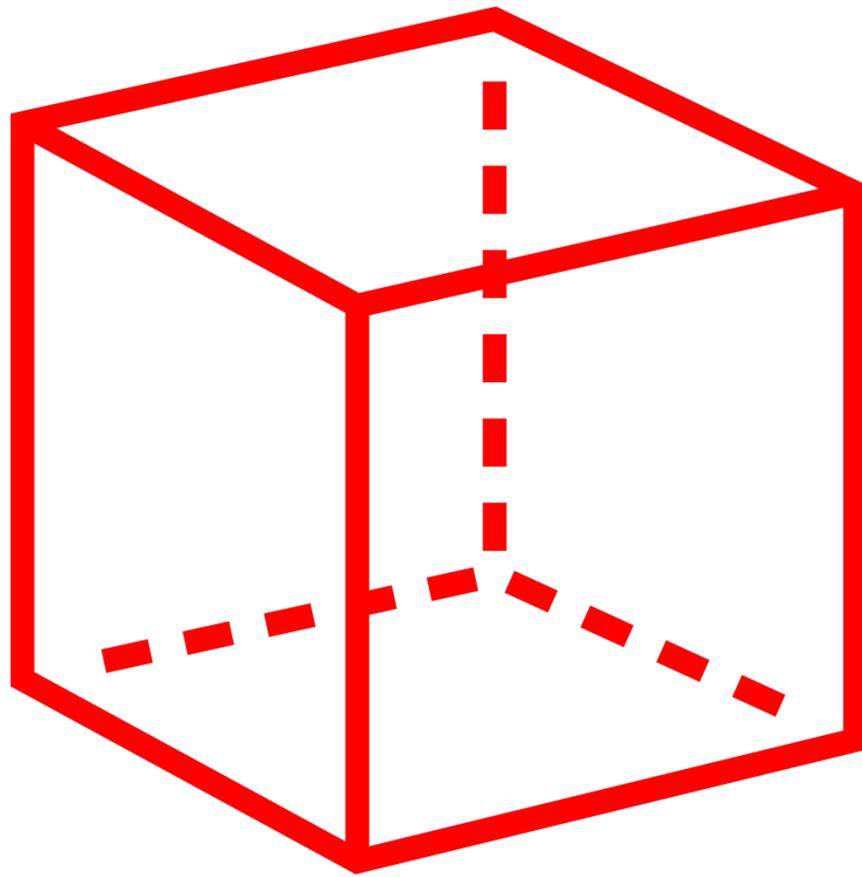
Agile
#goesWild

von

Thomas
Michl



Out of the box denken mit Red Teaming.”





Der Begriff

Red Teaming kennt man häufig aus dem militärischen Kontext (aus dem es ursprünglich stammt) und der IT-Sicherheit, wo der Ansatz gerne und häufig genutzt wird, um Schwachstellen in den IT-Systemen zu erkennen und zu antizipieren.

ATTACKE!



RÜCKZUG!





Der Begriff

Red Teaming lässt sich auch überall dort einsetzen, wo es darum geht, die Entscheidungsqualität zu verbessern und zu erhöhen, mögliche Denkfehler bereits im Vorfeld zu identifizieren und zu lösen. Es geht dabei darum, aus den bestehenden Denkstrukturen und -routinen auszubrechen. Mit Hilfe des Ansatzes lassen sich Denkmuster durchbrechen, Gruppendynamiken umgehen und unterschiedliche Perspektiven einnehmen, um ein Thema gründlich zu durchleuchten.

ATTACKE!



RÜCKZUG!





Der Begriff

Red Teaming ist ein temporäres „Hilfsmittel“ für eine definierte Fragestellung. D. h. es kommt im Kontext eines konkret umrissenen Auftrags zum Einsatz.

Für eine feste Zeitdauer wird ein Team gebildet, dass die definierte Aufgabenstellung bearbeitet. Beispielsweise zu Vorbereitung von strategischen Richtungsentscheidungen.





Der Begriff

Man kann Red Teaming als **konstruktives Stören** bezeichnen. Denn dies ist die Aufgabe eines „**Roten Teams**“. Eine anspruchsvolle Aufgabe, die von erfahrenen Facilitatoren begleitet werden sollte, die über sehr gute Kenntnisse über Gruppendynamiken, Denkfehler, Problemlösungs- und Innovationstechniken verfügen.

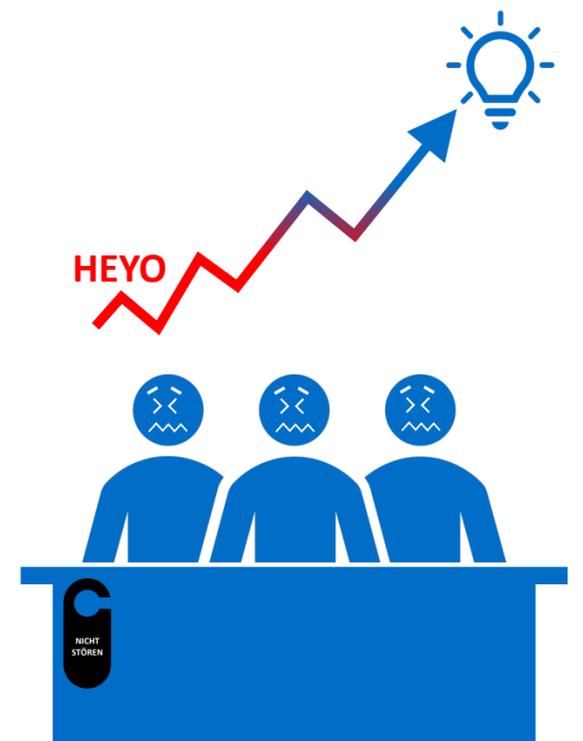
HEYO CAPTAIN JACK!



HEYO CAPTAIN JACK!



HEYO



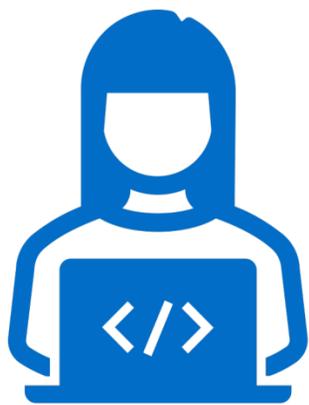


DAS TEAM



Faciliator

Neben methodischen Kenntnissen spielen soziale Fähigkeiten eine wichtige Rolle für die Auswahl geeigneter Facilitator/Coaches.



**Team-
Mitglied**

Nicht nur Facilitator, auch die Teammitglieder sollten stressresistent sein, Ambivalenzen aushalten können und Multitalent mit vielen Begabungen sein, damit Red Teaming funktionieren kann.



Prinzipien

Lambertz und Borgert (Gabal, 2013: 13 ff.)
definieren folgenden Prinzipien als Voraussetzung
für Red Teaming in Organisationen:

Wichtige Themen werden bearbeitet!

Routine ist tödlich!

Es geht nicht ums Recht haben!

Aufhören, wenn es reicht!

„Don't be an asshole!“



Der Anfang

Der idealtypische Ablauf eines Red Teamings beginnt mit der Identifizierung des Problems und der Aufgabe sowie der Bildung eines geeigneten Teams. Wichtig ist bereits zu Beginn das genaue Ziel zu definieren, damit das spätere Team einen konkreten Auftrag als Richtungsgeber hat und bereits hier festzuhalten, was mit den Ergebnissen geschehen soll.





Der Anfang

Damit Red Teaming funktioniert, ist

- kritisches Denken
- enge Zusammenarbeit im Team
- verhindern von Gruppendynamiken
- das undenkbbare Denken

Grundvoraussetzung.





Der Anfang

Red Teaming ist daher ein sehr anspruchsvoller Ansatz. Wichtig ist, dass Red Teams in einem geschützten Raum arbeiten und wirken können. Das gelingt nur in Organisationen und Umfeldern, die das „Lernen“ und „kritische Hinterfragen“ ausdrücklich zulassen und wünschen.

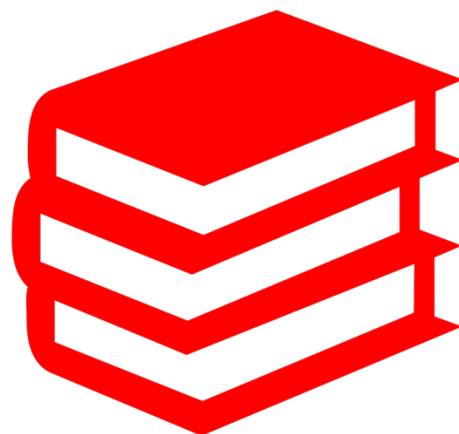




Literaturtipp

Mark Lambertz/Stefanie Borgert , Besser
entscheiden mit Red Teaming, Gabal 2019

Dan Heath, Upstream: How to solve problems
before they happen, Penguin UK 2020



Das war

DER AGILE MICHL

UND DAS ROTE TEAM



Mit **Red Teaming** zu
besseren Ent-
scheidungen



Agile

#goesWild

von

Thomas
Michl

#Agile #goesWild

HEYO CAPTAIN JACK!

