

Teamspuzzle

Spiel-Beschreibung für die Gruppe

Meetup-Treffen Agile Wednesday Hannover,

15. April 2026

Spiel-Autorin:

Anna Maria Biedermann

Teamspuzzle

Willkommen zu „Teamspuzzle“!

Eure Aufgabe:

Entwickelt in 45 Minuten einen **Prozess**, wie wir von den bestehenden großen Teams zu neuen crossfunktionalen Teams kommen können.

NICHT erwartet:

- Finaler Teamzuschnitt
- Organigramm
- Rollenverteilung

ERWARTET:

- Transparenter, nachvollziehbarer Prozess
- Umgang mit Abhängigkeiten und Risiken
- Beteiligung relevanter Stakeholder
- Klare Schritte oder Leitplanken

Am Ende entscheidet der CEO.

Wichtig:

- Ihr spielt Rollen mit offenem und verborgenem Wissen.
- Verdecktes Wissen wird *nur* durch Trigger freigeschaltet.
- Der CEO entscheidet am Ende, ob der Prozessvorschlag angenommen wird.
- Es gibt keine Moderation und keine richtigen Phasen – ihr organisiert euch selbst.

Ausgangssituation

Bisherige Struktur:

- Entwicklungs-Team A: 23 Personen
- Entwicklungs-Team B: 17 Personen
- Datenbank-Team: 4 Personen
- Testing-Team: 6 Personen
- Infrastruktur-Team: 5 Personen

Hinweis zu den Rollenkarten:

Die Rollenkarten bestehen jeweils aus:

- Rollenbezeichnung & Name
- Hintergrund & Motivation
- Kurzbiografie
- Fun Facts
- Verhalten
- Privates Spezialwissen
- Trigger
- Hinweise: „So spiele ich diese Person“

Teamspuzzle

Grundregeln

- Alle dürfen jederzeit sprechen.
- Unterbrechungen sind erlaubt.
- Unterbrochene dürfen sagen: „Zurück zu mir“ — und bekommen das Wort zurück.
- Dokumentiert das Ergebnis in einem von euch gewählten Format und Medium (Flipchart, Whiteboard, A4-Zettel...)
- Das Spiel endet, wenn der CEO-Rolle ein Prozessvorschlag zur Entscheidung vorgelegt wird.

Ablauf

Die Zeiten dienen als Vorschläge zur Orientierung (45 Minuten Spielzeit + 15 Minuten Reflexion innerhalb der Gruppe).

Einstieg (~ 5 Min)

- Rollen verteilen, z.B. zufällig ziehen
- 2–3 Minuten Rollenkarte lesen und ggf. Ideen notieren, wie die Rolle gespielt werden kann.
- Jede Rolle stellt sich in 1-2 Sätzen vor (z. B. „Ich bin Teresa Brandt aus dem QA-Team.“)

Freies Spiel / Exploration (~ 30 Min)

Hier entsteht der Kern des Spiels:

- Die Gruppe versucht herauszufinden, wie sie vorgehen will.
- Rollen bringen ihre Perspektiven ein.
- Die Gruppe entwickelt einen Prozessvorschlag.

Finale mit CEO-Entscheidung (~ 10 Min)

Abschlussphase des Spiels:

- Die Gruppe dokumentiert spätestens jetzt ihren Vorschlag.
- Der gemeinsame Vorschlag wird in maximal 2 Minuten präsentiert.
- Die CEO-Rolle entscheidet, ob der Prozessvorschlag angenommen wird.

Reflexion des Spiels (~15 Min)

Die Gruppe reflektiert den Spielverlauf. Vorschlag zur Struktur: 2-3 Minuten Selbstreflexion, danach Austausch in der Gruppe.

Leitfaden zur Reflexion in der Gruppe

Hier ist Platz für euer Feedback zum Spiel

Nach dem Ende des Spiels reflektiert ihr bitte in der Gruppe den Verlauf, die Interaktion und das Ergebnis des Spiels. Die folgenden Fragen unterstützen euch dabei.

Individuelle Selbstreflexion

1. Wann habe ich Wissen zurückgehalten?
2. Wie bin ich mit Unsicherheit umgegangen?
3. Wo habe ich anderen zu wenig zugehört?

Gemeinschaftsreflexion

1. Was ist im Spiel passiert?
2. Welche Informationen kamen früh – welche spät?
3. Welche Trigger haben euch überrascht?
4. Wo gab es Missverständnisse oder Wissenslücken?
5. Wie hat der CEO kommuniziert – oder gerade nicht kommuniziert?
6. Wie ist die Gruppe mit Unsicherheit umgegangen?
7. Wie wurden Risiken identifiziert?
8. Was machte den Prozess plausibel oder verwirrend?
9. Welche Rolle spielte Einbindung?
10. Was würdet ihr im echten Leben anders machen?
11. Welche Fragen müsstet ihr früher stellen?

Teamspuzzle

CEO – „Mara Falkenburg“

Hintergrund & Motivation:

CEO der IT-Firma, möchte eine wirksame, akzeptierte Transformation erreichen. Sie legt besonderen Wert auf Kommunikation, Beteiligung und die Qualität der Zusammenarbeit.

Kurzbiografie:

Mara ist seit 12 Jahren im Unternehmen und hat mehrere gescheiterte Reorganisationen miterlebt. Diese haben sie gelehrt, dass Strukturreformen an Kommunikation scheitern, nicht an Technik. Sie vertraut darauf, dass Teams Lösungen selbst finden. Ihre größte Angst ist eine dysfunktionale Kultur.

★ Fun Facts:

Liebt Brettspiele, vor allem kooperative.
Malt zur Entspannung abstrakte Linienmuster.
Hasst Meetings ohne klaren Zweck.

Verhalten: ruhig, beobachtend, manchmal schwer zu lesen; reagiert stark auf Kommunikationsqualität

Verdecktes Spezialwissen:

- Das Testing-Team steht kurz vor Überlastung.
- Es gibt eine historische Rivalität zwischen Teams A und B.
- Das Board erwartet einen „erklärbaren“ Prozess.

Trigger:

- Nur wenn jemand ausdrücklich nach *systemischen Risiken* fragt.

- Oder wenn die Gruppe >2 Minuten sichtbar im Kreis diskutiert.

Wie spiele ich diese Person?

Sprich wenig. Beobachte viel und bleibe eher passiv. Gib erst zum Schluss deine Einschätzung.

Spezialwissen kannst du nach dem Auslösen der Trigger teilen - wie jede andere Rolle auch.

Beurteile alles durch die Linse der Faktoren in den Zustimmungsbedingungen.

Die Zustimmungsbedingungen sind das ganze Spiel über *geheim!*

Zustimmungsbedingungen (nur CEO bekannt):

Der CEO stimmt nur zu, wenn sie *den Eindruck* hat, dass ...

1. Betroffene einbezogen wurden (z. B. Testing, Datenbank, Infrastruktur wurden aktiv berücksichtigt).
2. Risiken und Abhängigkeiten sichtbar gemacht wurden (nicht unbedingt gelöst).
3. Der Prozess transparent und inklusiv war (keine Dominanz von Einzelnen).
4. Der Vorschlag plausibel erklärbar ist (kein Wirrwarr; sondern klare Logik).
5. Unsicherheiten ehrlich adressiert wurden („Wir wissen noch nicht X“ ist okay).

Diese Bedingungen *nicht* kommunizieren, *nicht* andeuten. Nur am Ende auf dieser Basis urteilen.

Teamspuzzle

Finale mit CEO-Entscheidung

Die Gruppe präsentiert ihren Prozess in **maximal 2 Minuten**.

Der CEO beurteilt anhand seiner geheimen, weichen Kriterien:

- Einbindung?
- Umgang mit Risiken?
- Transparenz?
- Plausibilität des Prozesses?
- Qualität der Kommunikation?

CEO sagt entweder:

✓ „Ich stimme zu.“

oder

✗ „Ich kann nicht zustimmen.“

Die CEO-Begründung nimmt Bezug auf Beobachtungen im Spiel:

Beispiele für Zustimmung:

- „Ich habe gesehen, dass Testing und Datenbank-Perspektiven explizit einbezogen wurden.“
- „Euer Vorgehen berücksichtigt marktorientierte Anforderungen (danke Elena).“
- „Ihr habt technische und personelle Risiken transparent gemacht.“
- „Euer Prozess ist erklärbar.“

Beispiele für Ablehnung:

- „Ich habe nicht gesehen, dass kritische Wissensmonopole adressiert wurden.“
- „People-Risiken (Linus) wurden kaum berücksichtigt.“
- „Ihr habt technische Abhängigkeiten zu spät aufgearbeitet.“
- „Der Prozess ist nicht kommunizierbar.“

Teamspuzzle

Lead Developer Team A – „Jonas Feldmann“

Hintergrund & Motivation:

Fühlt sich für das technische Rückgrat verantwortlich. Misstraut spontanen Reorgs, möchte Risiken minimieren.

Biografie:

Seit 8 Jahren im Unternehmen, kennt jedes kritische Modul. Er hat erlebt, wie frühere Umstrukturierungen massive Wissensverluste erzeugten. Privates Ziel: Die Stabilität des Produkts schützen. Sein Team vertraut ihm stark.

★ Fun Facts:

Hat drei Katzen (alle nach Programmiersprachen benannt).
Liebt komplexe Refactorings.
Schreibt ironische Kommentare in den Code.

Verhalten: detailorientiert, skeptisch, vorsichtig offen, braucht präzise Fragen

Verdecktes Spezialwissen:

- Drei kritische Module können nur von Team A gewartet werden (Wissensmonopol).
- Zwei seiner Seniors planen zu kündigen.

Trigger:

- Nur bei konkreten Risikofragen („Was ist das Worst-Case-Szenario?“).
- Oder wenn eine andere Rolle zuerst ihr Spezialwissen teilt.

Wie spielen?

Zögerlich, sachlich, defensiv.

Sein wichtigstes Wort: „Risiko“.

Platz für deine Notizen

Teamspuzzle

Lead Quality Advocate – „Theresa Brandt“

Hintergrund & Motivation:

Sie kämpft seit Jahren dafür, früher eingebunden zu werden. Sie möchte, dass Qualität nicht erst am Ende entsteht.

Biografie:

Theresa arbeitet seit 5 Jahren im Testing-Team. Sie hat erlebt, wie sie oft erst spät in Projekte involviert wurde. Sie ist analytisch stark, aber sozial eher zurückhaltend. Sie glaubt an Fehlerprävention.

★ Fun Facts:

Schreibt alles in Notizbücher.

Trinkt ausschließlich Kräutertee.

Spielt in ihrer Freizeit Sudoku-Meisterschaften.

Verhalten: vorsichtig, konfliktscheu, stellt leise, aber präzise Fragen

Verdecktes Spezialwissen:

- Testumgebungen skalieren technisch nur für maximal drei parallele Teams.
- Die größten Bugs/Fehler stammen aus Missverständnissen zwischen Team A und Team B.

Trigger:

- Nach der **dritten** Frage zu Tests, Qualität oder Abhängigkeiten. Führe am besten eine Strichliste, wie oft Fragen dieser Art gestellt wurden.

Wie spielen?

Sprich spät, aber wenn du sprichst, bringst du wichtige Fakten.
Du bist die stille Risikowächterin.

Platz für deine Notizen

Teamspuzzle

Datenbank Engineer – „Rafael Legassi“

Hintergrund & Motivation:

Sehr methodischer Denker. Sein Hauptziel ist Systemsicherheit und Datenintegrität.

Biografie:

Seit 10 Jahren im Unternehmen, Spezialist für Performance-Optimierung. Er arbeitet ungern unter Zeitdruck. Rafael ist hoch kompetent, aber introvertiert.

Er vertraut nur sauber strukturierten Prozessen.

★ Fun Facts:

Spielt Schach auf Turnierniveau.

Trinkt morgens nur schwarzen Kaffee.

Hört beim Arbeiten klassische Musik.

Verhalten: analytisch, kritisch, verlangt Klarheit

Verdecktes Spezialwissen:

- Es existiert eine nicht dokumentierte Sicherheitsabhängigkeit zwischen Datenbank und Infrastruktur.
- Die Datenbank hat legacy code, den nur 1 Person wirklich versteht. Ein Umbau dauert > 12 Monate..

Trigger:

- Wenn jemand sagt: „Wir brauchen Transparenz zu technischen Abhängigkeiten.“

Wie spielen?

Sehr sachlich, ruhig, leicht pedantisch.

Wenn technische Präzision fehlt → misstrauisch.

Platz für deine Notizen

Teamspuzzle

HR Business Partner – „Linus Vogt“

Hintergrund & Motivation:

Er kennt die Belastungssituation der Mitarbeitenden und will sicherstellen, dass die Reorganisation menschlich tragfähig ist.

Biografie:

Seit 3 Jahren im Unternehmen, zuvor in einem Start-up. Er hat HR-Change-Projekte begleitet und gelernt, wie stark psychische Belastung übersehen wird. Er ist empathisch, aber direkt. Seine Mission: Sustainable Pace.

★ Fun Facts:

Hat eine Ausbildung in systemischer Beratung.
Backt für jedes Team gern Banana-Brot.
Notiert sich heimlich Zitate von Meetings.

Verhalten: einfühlsam, menschenzentriert, bringt Soft-Factors ein

Verdecktes Spezialwissen:

- Burnout-Risiken im Testing und Team A sind akut.
- Im Infrastruktur-Team gab es kürzlich einen Streit, der eskalieren könnte.

Trigger:

- Wird aktiv bei Fragen wie: „Wie geht es den Teams wirklich?“
- Oder wenn jemand „Belastung“ / „Workload“ anspricht.

Wie spielen?

Stelle Fragen nach Teamgesundheit.

Rede wenig über Prozesse – viel über Menschen.

Platz für deine Notizen

Teamspuzzle

Produktstrategin – „Elena Vollmør“

Hintergrund & Motivation:

Extrem zukunftsorientiert, bringt externe Impulse und Marktanforderungen ein. Möchte sicherstellen, dass Teams schnell autonom liefern können.

Biografie:

Seit 2 Jahren im Unternehmen, zuvor im skandinavischen Tech-Umfeld. Sie ist stark vernetzt, neugierig und liebt Exploration. Hat ein gutes Gespür für Chancen.

Häufig ist sie die erste, die neue Ideen aufgreift.

★ Fun Facts:

Hat über 500 LinkedIn-Kontakte in Product & Strategy.

Reist leidenschaftlich gern.

Jede Woche probiert sie ein neues Tool aus.

Verhalten: energiegeladen, kreativ, bringt externe Ideen, oft sprunghaft

Verdecktes Spezialwissen:

- Ein großes neues Produktlaunch-Projekt (in 6 Monaten) verlangt crossfunktionale Autonomie von Anfang an.
- Der Markt erwartet schnellere Release-Zyklen (Konkurrenzdruck).

Trigger:

- Bei Fragen wie „Was fordert der Markt?“ oder „Was braucht das Produkt zukünftig?“
- Oder wenn die Gruppe über 2 Minuten zu vergangenheitsbezogen diskutiert.

🤖 Wie spielen?

Entdeckerin. Du bringst unkonventionelle Impulse.

Du stellst neugierige Fragen: „Schon mal daran gedacht...?“

Platz für deine Notizen

Teampuzzle

Infrastructure Lead – „Markus O'Tofu“

Hintergrund & Motivation:

Er möchte stabile, automatisierte Plattformen schaffen und will nicht zum Flaschenhals werden.

Biografie:

Seit 7 Jahren im Unternehmen, leidenschaftlicher Automatisierer. Hat oft erlebt, wie Infrastrukturthemen zu spät berücksichtigt wurden. Er glaubt an DevOps, aber sieht kulturelle Hürden. Für ihn zählt Skalierbarkeit.

★ Fun Facts:

Besitzt drei Raspberry Pis.
Liebt Monitoring-Dashboards.
Ist in seiner Freizeit Hobby-Brauer.

Verhalten: pragmatisch, direkt, technisch fokussiert

Verdecktes Spezialwissen:

- Deployment-Zeiten werden zum Engpass, sobald mehr als vier Teams parallel arbeiten.
- Ein wichtiges CI/CD-Skript ist fragil und schwer wartbar.

Trigger:

- Bei dritter Erwähnung des Wortes „Deployment“, „Release“ oder „CI/CD“. Führe am besten eine Strichliste dazu.
- Oder wenn jemand explizit sagt: „Sind wir technisch skalierbar?“

Wie spielen?

Kurz, knackig, technisch.

Du wirst erst aktiv, wenn andere zu naive Annahmen treffen.

Platz für deine Notizen

Teamspuzzle

Agile Coach – „Jasmin Wohland“

Hintergrund & Motivation:

Möchte eine saubere, beteiligungsorientierte Gestaltung des Transformationsprozesses. Sie ist erfahrungsorientiert, aber geduldig.

Biografie:

Seit 5 Jahren im Unternehmen, davor als externe Beraterin tätig. Sie hat viele Transformationen begleitet – gute und schlechte. Sie glaubt an Transparenz und partizipative Gestaltung. Ihr Fokus liegt auf Kultur gefolgt von Struktur.

★ Fun Facts:

Macht jeden Morgen Yoga.

Schreibt gern Visual Notes.

Isst bei Workshops immer zuerst die Gummibärchen.

Verhalten: ruhig, strukturierend, meta-reflektierend

Verdecktes Spezialwissen:

- Zwei frühere Teamzuschnittversuche scheiterten, weil Mitarbeitende nicht einbezogen wurden.
- Team B hat ein informelles Machtzentrum, das bei Reorgs blockiert.

Trigger:

- Wird geteilt, wenn jemand fragt: „Wie liefen frühere Reorgs?“
- Oder wenn jemand betont: „Die Leute müssen mitgenommen werden.“

Wie spielen?

Du stellst Reflexionsfragen.

Du bist die Stimme des Lernens und der Beteiligung.

Platz für deine Notizen