



Die ersten drei Wochen

Arbeitsmaterial zu «Emotional Engineer» · Dokument 4 von 4

Drei Wochen sind kein Zufallszeitraum. In einem neuen Vorhaben entscheiden sie darüber, wie du gelesen wirst. In einem laufenden entscheidest du selbst, wann sie beginnen — indem du sie eröffnest.

Wenn du seit Monaten dabei bist, ist dieses Blatt kein Neustart. Es ist ein Zwischenstand: Du kalibrierst neu, was du über das Vorhaben zu wissen glaubst.

Wer trägt das eigentlich?

Schritt 1 · Der Sponsor

Bei jedem Vorhaben gibt es eine Person, die das Thema ins System gebracht hat. Diese Person hat einen Grund — und der ist selten identisch mit der offiziellen Projektbeschreibung.

Wer trägt das Vorhaben? Wer hat es ins System gebracht?

Was treibt diese Person an — strategisch, politisch, persönlich?

Hast du je allein mit ihr gesprochen? Wenn nein: wann und wobei?

Ein Mittagessen ist oft informativer als drei Statusrunden. Und wenn du schon länger dabei bist, brauchst du einen Anlass, damit die Frage nicht wie ein Misstrauensvotum wirkt — eine anstehende Entscheidung, ein Zwischenstand, ein Punkt, an dem sich der Kurs ohnehin klärt.



Schritt 2 · Welches Problem wollen wir eigentlich lösen?

Was steht offiziell im Auftrag oder in der Projektbeschreibung?

Was hast du beim Sponsor tatsächlich gehört?

Wo fällt das auseinander?

Wenn dir hier auffällt, dass niemand den Bedarf präzise benennen kann: Dokument 2.



Was du überprüfen willst

Schritt 3 · Die Hypothese

Woran setzt sie an? Nimm die Hürde, die du in Dokument 3 herausgearbeitet hast — oder benenne sie hier, wenn du direkt eingestiegen bist.

Kein Plan, keine Architektur, keine Lösung, die möglichst wenig Angriffsfläche bietet. Ein Satz, der sich überprüfen lässt.

Wenn wir

dann

Beispiel: «Wenn wir diesen einen Prozess transparent machen, dann gewinnen die operativen Teams spürbar Zeit und wir bekommen erstmals sauberes Feedback aus dem Alltag.»

Zwei Prüfungen: Ist das ein Versprechen oder eine Annahme? Ein Versprechen musst du einlösen, eine Annahme darfst du widerlegen. Und: Wenn das Experiment gelingt — löst es den Engpass oder etwas daneben?



Schritt 4 · Das Experiment dimensionieren

Zeitraum. Von wann bis wann?

Scope. Was genau ist drin — und was ausdrücklich nicht?

Kriterien. Woran erkennt ihr, dass die Hypothese trägt?

Wer macht mit? Namentlich.

Mach es so klein, dass das Scheitern lehrreich, aber nicht teuer ist. Wenn dein Team sich vor dem Scheitern fürchtet, ist das Experiment falsch dimensioniert.



Wie es ausgeht

Schritt 5 · Was passiert, wenn es nicht funktioniert?

Die Frage kommt ohnehin. Beantworte sie, bevor jemand anders sie stellt.

Was müsste passieren, damit ihr merkt, dass ihr falsch liegt?

Und dann?

Scheitern ist nicht das Risiko eines Experiments. Es ist sein Zweck. Ein Experiment, das eine Hypothese widerlegt, spart oft Monate.

Schritt 6 · Nach drei Wochen

Was hat sich bestätigt?

Was nicht?

Was hat euch überrascht — etwas, womit ihr nicht gerechnet habt?



Und was macht ihr jetzt damit?

- ☐ Weitermachen — die Hypothese trägt.
- ☐ Anpassen — sie trägt teilweise, der Zuschnitt stimmt noch nicht.
- ☐ Aufhören — sie trägt nicht. Das ist ein Ergebnis, kein Scheitern.

Der nächste Schritt:

Unter Unsicherheit zu handeln heißt, so vorzugehen, dass Lernen möglich wird — ohne das ganze System auf einmal zu riskieren.

Wie weiter? Damit endet das Arbeitsmaterial — aber nicht das Thema. Im Newsletter schreibe ich alle zwei Wochen darüber, was diese Methode im Alltag tatsächlich verändert: emotionalengineer.eu