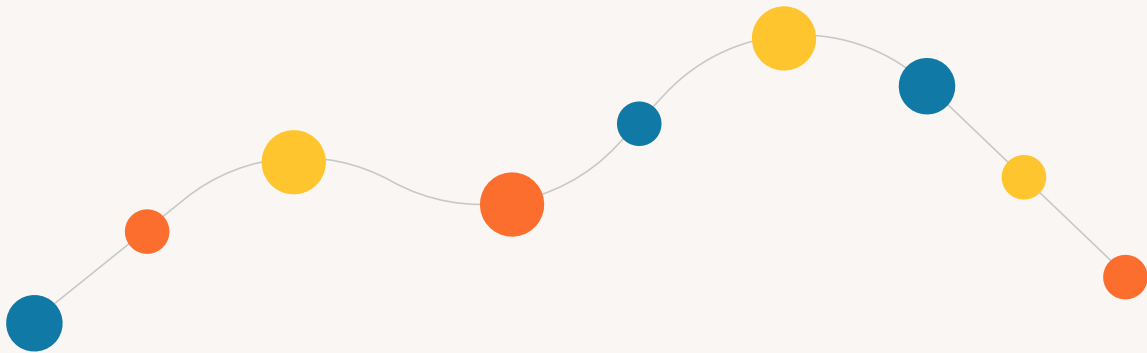
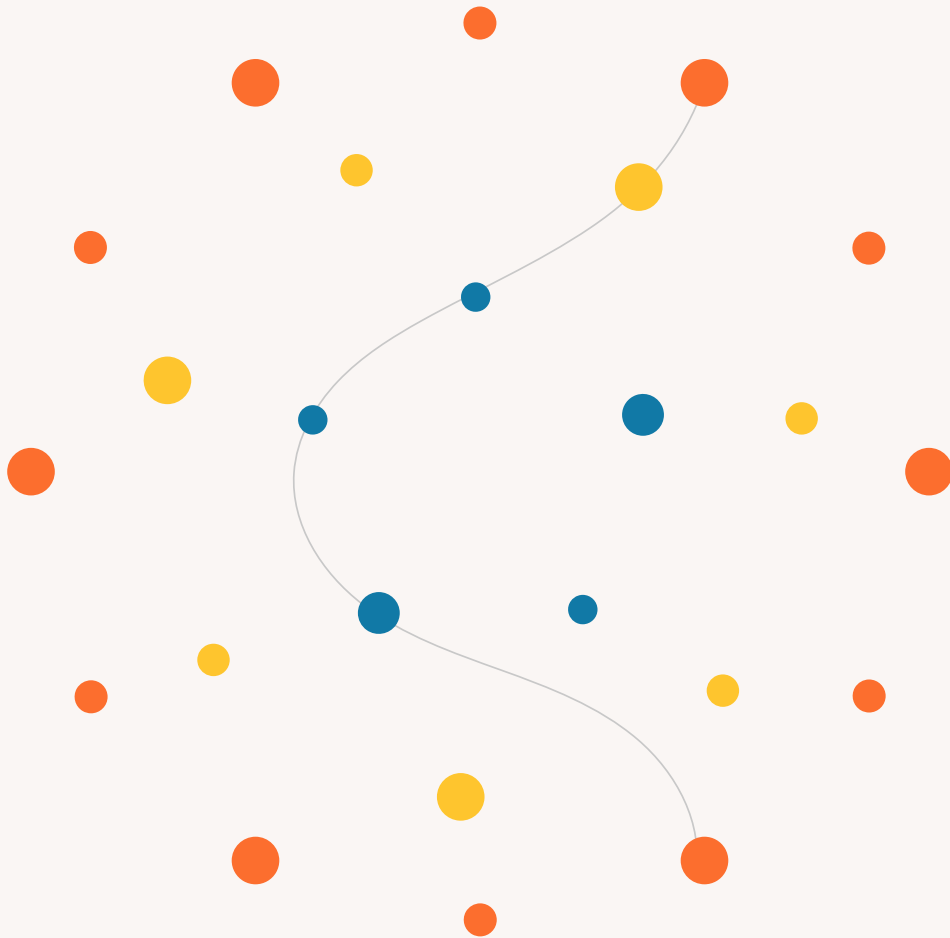


cadra

# Fluid Mind Anwendungsleitfaden

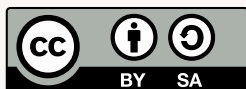
Ariane Schulz, Hendrik Berberich





### **Was ist CADRA?**

Das CADRA-Projekt ist eine dreijährige, von Erasmus+ kofinanzierte Initiative, die von Dezember 2020 bis August 2023 andauerte. Es erforscht den Bedarf in Hinblick auf Führung und Führungskräfteentwicklung und konzentriert sich auf die Bereitstellung von Arbeitsinstrumenten und Methoden, um Führungskräfte bei der Bewältigung der Herausforderungen unserer Zeit zu unterstützen.



# Inhalt

|   |          |
|---|----------|
| <b>Hintergrund</b>                            | <b>1</b> |
| <b>Was ist Fluid Mind?</b>                    | <b>1</b> |
| <b>Was ist Teil des Anwendungsleitfadens?</b> | <b>2</b> |
| <b>Der Fluid Mind Worksheet</b>               | <b>2</b> |
| Anwendung                                     | 2        |
| <b>Die Fluid Mind Speedround</b>              | <b>2</b> |
| <b>Anwendungsszenarien</b>                    | <b>3</b> |
| Anwendungsmöglichkeiten                       | 3        |
| Einführung                                    | 3        |
| Die Vier Runden                               | 3        |
| Abschluss                                     | 4        |
| <b>Empfehlungen</b>                           | <b>5</b> |
| <b>Weiterentwicklung</b>                      | <b>5</b> |
| <b>References</b>                             | <b>6</b> |

## Hintergrund

Dieser Anwendungsleitfaden wurde im Rahmen des CADRA-Projekts entwickelt, um vorzustellen, wie man die kognitive Dimension von Otto Laskes Constructive Developmental Framework (CDF) stärker in Anwendungen einbringen kann. Es ist eine Vereinfachung des 12 Thoughtform Framework von Iva Vurdelja. Dieser Leitfaden ist eine Einführung in die mögliche Anwendung des *Fluid Mind Praxis*.

## Was ist Fluid Mind?

Der Name Fluid Mind hat sich in den ersten zwei Jahren des CADRA-Projekts als Kommunikationsinstrument herausgebildet. Bei der Bewertung der kognitiven Dimension in der Interview- und Scoring-Arbeit bewerten wir den sogenannten "Fluidity Index", der sich darauf bezieht, wie viele und wie intensiv jemand die verschiedenen Gedankenformen denken kann.

Da diese Arbeit Praktiker und Einzelpersonen dabei unterstützt, ihre Fluidität im Denken zu erweitern, nennen wir sie "Fluid Mind Practice".

Die Grundlage dieser Arbeit ist Iva Vurdeljas Arbeit am 12 Denkformen Framework, das sie in ihrer Doktorarbeit als eine besser anwendbare Version der 28 Denkformen von Otto Laskes CDF entwickelt hat.

Fluid Mind soll als Anwendungsleitfaden für das 12 Thought Form Framework dienen, um Probleme auf komplexere Weise zu durchdenken.

Als Coaches, Berater und Moderatoren ist es unsere Aufgabe, Klienten zu befähigen, ihr Denken zu erweitern und ihre ganze "Fluidität" im Denken zu nutzen. Die Fluid-Mind-Arbeit bietet einen einfachen Rahmen, um die Momente des Denkens und der Denkformen zu unterscheiden. Und sie bietet einige einfache Anregungen für Praktiker, um neue Wahrnehmungen einer Situation zu erkunden.

Wir empfehlen, die gesamten 28 Gedankenformen von Otto Laske<sup>1</sup> und die 12 Gedankenformen von Iva Vurdelja<sup>2</sup> zu studieren, um diese Praxis voll nutzen zu können.

---

<sup>1</sup> <https://interdevelopmentals.org/>

<sup>2</sup> <https://aura.antioch.edu/etds/330/>

## Was ist Teil des Anwendungsleitfadens?

Dieser Anwendungsleitfaden enthält zwei Begleitmaterialien und zwei Anwendungsszenarien als Beispiele.

### Der Fluid Mind Worksheet

Das erste Material ist das beigegefügte "Fluid Mind Worksheet", das einen Überblick über die vier Momente des Denkens (Kontext, Prozess, Beziehung und Transformation) und die 12 Gedankenformen darin gibt. Es bietet 2-3 generische Fragen pro Gedankenform als Anregung für das Denkmuster, das die Gedankenform kategorisiert.

#### Anwendung

Sie können dies für sich selbst nutzen, um über eine Herausforderung, einen Kontext oder eine Situation nachzudenken, in der Sie sich befinden. Wir empfehlen, alle Fragen zu beantworten. Anschließend versuchen Sie, die allgemeinen Fragen so ausführlich wie möglich zu beantworten. Sie werden höchstwahrscheinlich feststellen, dass es schwierig ist, eine Frage vollständig zu beantworten, da es sich um so offene Fragen handelt, dass sie nie vollständig beantwortet werden können. Bleiben Sie so lange bei einer Frage, wie Sie möchten, und fahren Sie dann mit der nächsten fort.

Andernfalls empfehlen wir, dieses Arbeitsblatt als Hilfsmaterial zu verwenden, wenn Sie mit Menschen arbeiten, die vor Herausforderungen stehen. Sie können eine Frage nach der anderen beantworten oder die verschiedenen Fragen nach und nach durchgehen, wenn sie mit der Erkundung der Herausforderung zusammenhängen.

Die allgemeinen Fragen sind ein Ausgangspunkt, und wir empfehlen Ihnen, Ihre eigenen Fragen zu entwickeln und sie in einen Kontext zu stellen.

### Die Fluid Mind Speedround

Das zweite Material, das wir zur Verfügung stellen, ist die sogenannte "Fluid Mind Speedround", die sich auf die vier Momente des Denkens (Kontext, Prozess, Beziehung, Transformation) als Grundstruktur konzentriert.

## Anwendungsszenarien

### Anwendungsmöglichkeiten

Sie können dies allein, in einer kleinen oder großen Gruppe, einzeln oder gemeinsam nutzen. Wenn Sie es alleine machen, empfehlen wir Ihnen, einen Timer zu verwenden, um die Zeit pro Frage zu begrenzen.

In der Gruppe haben Sie die Möglichkeit, jeden einzeln an seiner Situation oder in Gruppen an einer Situation arbeiten zu lassen.

Das Grundgerüst kann angepasst und in Ihren Kontext und Ihre Präferenzen übertragen werden.

### Einführung

Dies ist eine Schnellrunde, in der Sie 4 Runden mit jeweils einer Frage durchlaufen.

Bevor Sie beginnen, müssen Sie einen Kontext, eine Situation oder eine Herausforderung identifizieren, die Sie untersuchen möchten.

Wir empfehlen, eine Herausforderung zu wählen, da diese in der Regel eine höhere emotionale Ladung hat und das Interesse der Menschen aufrechterhält, was die Relevanz für die Teilnehmer erhöht.

Eine Aufforderung kann lauten:

*"Wählen Sie ein Problem oder eine Herausforderung in Ihrem Leben/Ihrer Arbeit, die Sie gerne besser verstehen würden".*

### Die Vier Runden

Sobald die Teilnehmer ihre Herausforderung ausgewählt haben, beginnen Sie mit der ersten Frage.

*Was sind alle Teile, Zusammenhänge und Perspektiven, die einer anderen Person ein ausreichendes Verständnis des großen Ganzen und der notwendigen Details vermitteln würden?*

(Erkundung des Kontextes)

#### **5 Minuten, um das alles aufzuschreiben.**

Plus die Zeit, die Sie für den Austausch vorsehen.

Dann gehen Sie zur zweiten Frage über:

*Was bewegt sich in und um die Herausforderung/das Problem herum, was ist in Bewegung und in Spannung, das jemand anderes begreifen muss, um zu verstehen, was sich verändert und entsteht?*

(Den Moment des Prozesses erforschen)

#### **5 Minuten, um das alles aufzuschreiben.**

Plus die Zeit, die Sie für den Austausch vorsehen.

Dann gehen Sie zur dritten Frage über:

*Welche Beziehungen und Interaktionen sind wichtig, um zu verstehen, wie die Herausforderung/das Problem zu Stande kommt? Was muss in Beziehung gesetzt werden, was wird nicht berücksichtigt?*

(Erkundung des Moments der Beziehung)

**5 Minuten, um alles aufzuschreiben.**

Plus die Zeit, die Sie für den Austausch vorsehen.

Dann gehen Sie zur vierten Frage über:

*Können Sie erkennen, wie Konflikte zu neuen Formationen der Situation führen könnten, die einen höheren Grad an Funktionieren, Nützlichkeit oder Harmonie haben könnten?*

**UND/ODER**

*Können Sie in dem, was Sie bereits erforscht haben, Grenzen der Systemstabilität erkennen?*

(Erkundung des Moments der Transformation)

**5 Minuten, um alles aufzuschreiben.**

Plus die Zeit, die Sie für den Austausch vorsehen.

Wir stellen hier zwei Fragen, weil sich nicht jeder wohl dabei fühlt, Konflikte als Gelegenheit zur Transformation zu erforschen, und weil die Erkundung von Grenzen leichter zugänglich ist.

### **Abschluss**

Lassen Sie die Teilnehmer alles durchsehen, was sie aufgeschrieben haben. Lassen Sie sie überprüfen, wie sie die Herausforderung vorher gesehen haben und wie sie sie jetzt sehen.

## Empfehlungen

Wir empfehlen, das Arbeitsblatt erst dann mit Klienten zu verwenden, wenn Sie ein tieferes Verständnis für die 12 Gedankenformen entwickelt haben und sich darauf konzentrieren, die Fluid Mind Speed Round als Anfänger zu verwenden. Das Arbeitsblatt kann Sie dabei unterstützen, die Fragen in der Speed Round an den jeweiligen Kontext anzupassen, in dem Sie sich befinden.

Für den persönlichen Gebrauch ist das Arbeitsblatt ausreichend. Es gibt mehr kontextspezifische und vielfältige Fragen, die pro Moment gestellt werden können, und sobald Sie mit der Theorie vertraut sind, empfehlen wir, die Liste der Fragen zu erweitern.

Wir empfehlen auch, diese Arbeit in Verbindung mit anderen Arbeiten zu verwenden, z. B. Veränderungsmanagement, Strategieentwicklung, Lernen und Entwicklung. Es ist eher als ein Meta-Rahmen nützlich, der die Erforschung und Erweiterung eines Themas unterstützt.

## Weiterentwicklung

Die Fluid Mind Speed Round wurde im letzten CADRA-Jahr in verschiedenen Kontexten und Versionen getestet und erhielt durchweg positive Bewertungen. Wir haben sie selbst verwendet und sie ist ein schneller Weg, um ein breiteres Verständnis für eine Herausforderung, einen Kontext oder eine Situation zu bekommen.

Das Fluid Mind Worksheet befindet sich in seiner zweiten Version und ist eine Vereinfachung des 12 Thoughtform Framework. Wir empfehlen, es als Grundlage für weitere Untersuchungen und Experimente zu verwenden. Dazu gehört auch die Art und Weise, wie wir die 12 Gedankenformen auf der Titelseite visualisiert haben.

Sie könnten auch testen, ob Sie Speed Rounds durchführen können, indem Sie nur Fragen aus einem Gedankenmoment verwenden und sehen, welche Ergebnisse Sie erhalten.

Unser größter Vorschlag ist es, eine eigene Reihe von Fragen zu entwickeln, die auf den vier Momenten und mit mehr Übung auf den 12 und sogar den 28 Gedankenformen basieren.



## References

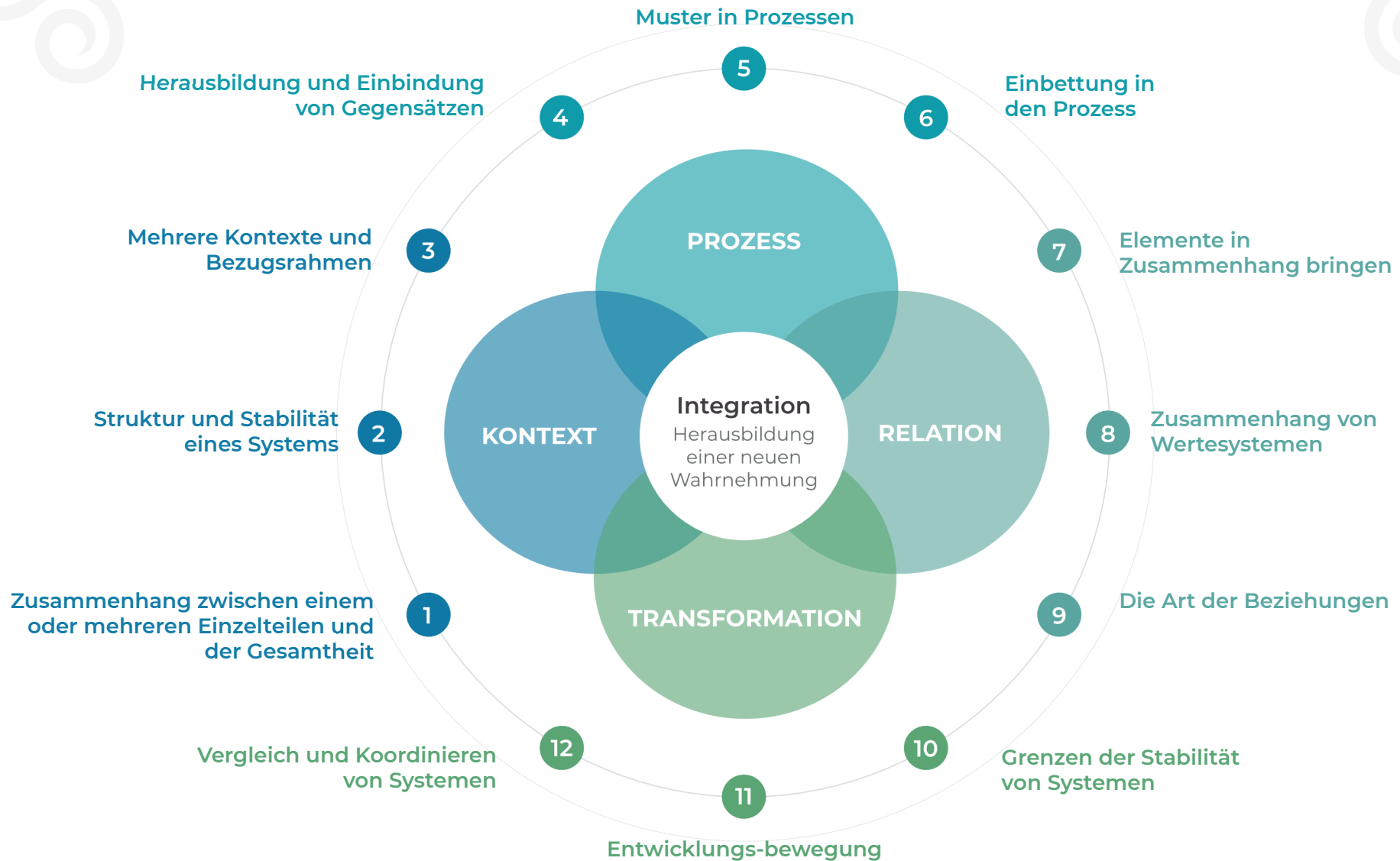
<https://cadra.li>

How Leaders Think: Measuring Cognitive Complexity in Leading Organizational Change, Iva Vurdelja, 2011

Otto Laske, Constructive Developmental Framework [https://de.wikipedia.org/wiki/Constructive\\_Developmental\\_Framework](https://de.wikipedia.org/wiki/Constructive_Developmental_Framework)

# "Fluid Mind" Rahmenwerk

12 Anregungen zum vertieften Denken\*



| 1 Zusammenhang zwischen einem oder mehreren Einzelteilen und der Gesamtheit   | KONTEXT |
|---|---------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was sind die verschiedenen Elemente und Teile der Situation?</li> <li>• Wie würden Sie die Situation insgesamt beschreiben?</li> </ul> |         |

| 2 Struktur und Stabilität eines Systems   | KONTEXT |
|---|---------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was sind die verschiedenen Schichten/Hierarchien/Ebenen, die die Situation ausmachen?</li> <li>• Was hält die Situation stabil?</li> </ul> |         |

| 3 Mehrere Kontexte und Bezugsrahmen  | KONTEXT |
|--|---------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aus welcher Perspektive sehen Sie die Situation derzeit?</li> <li>• Aus welchen anderen Perspektiven kann man sie sehen? Wie würde man sie aus diesen Perspektive beschreiben?</li> </ul> |         |

| 4 Herausbildung und Einbindung von Gegensätzen  | PROZESS |
|---|---------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was fehlt derzeit?</li> <li>• Was steht im Widerspruch oder im Gegensatz?</li> <li>• Wie könnten Opposition oder Unterschiede zusammenkommen?</li> </ul> |         |

| 5 Muster in Prozessen   | PROZESS |
|---|---------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Passieren Dinge immer wieder nach einem ähnlichen Muster?</li> <li>• Können Sie sich eine Art von "Geben und Nehmen" vorstellen, eine Bewegung, ein Muster, das eine Veränderung bewirkt?</li> </ul> |         |

| 6 Einbettung in den Prozess   | PROZESS |
|---|---------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es einen längeren "Bogen", einen längeren Veränderungsprozess in dem Kontext oder in mehreren, der die Situation beeinflusst?</li> <li>• Welcher größere oder kleinere (Zeit-)Horizont kann berücksichtigt werden?</li> </ul> |         |

## 7 Elemente in Zusammenhang bringen

RELATION

- Was kann in Zusammenhang gebracht werden?
- Wie verhält sich dies zu ähnlichen Situationen, die Sie gesehen/erlebt haben?

## 8 Zusammenhang von Wertesystemen

RELATION

- Welche unterschiedlichen Werte, Ideale und Urteile sind in Spiel und greifen ineinander?
- Was sind die Ähnlichkeiten zwischen diesen?
- Welche Ansichten werden geteilt und wie?

## 9 Die Art der Beziehungen

RELATION

- Was wird durch eine bestimmte Beziehung/Interaktion existent oder stabil gehalten?
- Können Sie eine gemeinsame Basis, gemeinsame Werte oder Ideale sehen?
- Welche Bedingungen bilden die Situation und halten die Situation aufrecht?

## 10 Grenzen der Stabilität von Systemen

TRANSFORMATION

- Welche Hindernisse stehen der Entfaltung der Situation im Weg?
- Wovon hängt die Stabilität der Situation (oder des darunterliegenden Systems) ab?
- Wo sind die Grenzen der derzeitigen Situation und wie könnten sie erreicht werden? Wie könnten wir diese Grenzen "testen"?

## 11 Entwicklungsbewegung

TRANSFORMATION

- Welches Potenzial liegt in den Konflikten und Spannungen des Systems, das Sie betrachten?
- Welche Konflikte oder Spannungen könnten, wenn sie gelöst werden, zu höheren Ebenen des Funktionierens/der Harmonie führen?
- Wie könnte sich das Gesamtpotenzial in dieser Situation selbst verwirklichen?

## 12 Vergleich und Koordinieren von Systemen

TRANSFORMATION

- Welche anderen Situationen könnten Sie mit der Situation vergleichen, die Sie gerade betrachten?
- Vergleich von zwei oder mehr Systemen: Was sind grundlegende Gemeinsamkeiten, was sind Unterschiede?
- Wie könnte das System, das Sie betrachten, neue Aspekte integrieren?