h_da
hochschule
darmstadt

member of
EUT+
EUROPEAN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Semesterthema:
“Schaffen wir ein neues Miteinander.”

Studiengang:
Interactive Media Design
Projekt, 2.Semester, 2024

MOODERATOR

[redacted]
Yang, Ying-Cheng [redacted]
Unkonventionelle Gruppe

[redacted]

MOODERATOR

h_da hochschule darmstadt | member of EUT+ EUROPEAN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Inhaltsverzeichnis

Seite 3 Abstrakte Zusammenfassung

Seite 4 Thema, Motivation und Fokus

Seite 5-12 Recherche

Seite 13 Recherche-Zusammenfassung

Seite 14 Projekt-Definition

Seite 15-22 Konzept

Seite 23-24 Realisierung

Seite 25-28 Produkt/ System

Seite 29 Disskussion und Fazit

Seite 30 Dankausschreibung

Seite 31-32 Quellenverzeichnis

Seite 33-41 Abbildungsverzeichnis

Seite 42 Anhang & Erklärungen

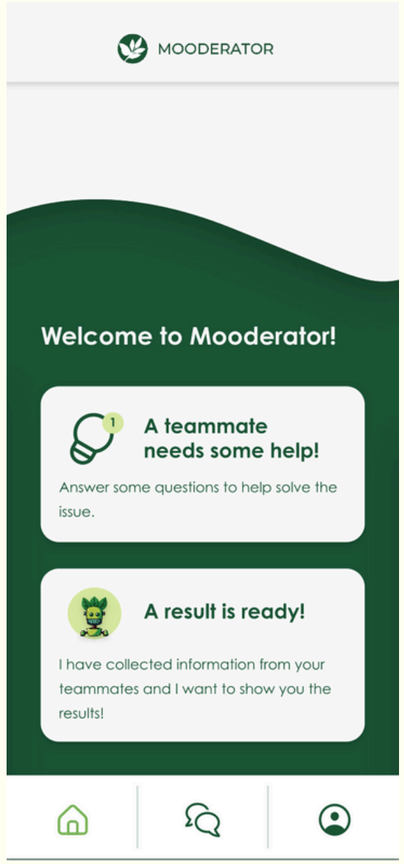
Gender-Disclaimer:
Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Hausarbeit das generische Maskulinum verwendet. Die in dieser Arbeit verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

Abstrakte Zusammenfassung

Ist es möglich Teamkonflikte am Arbeitsplatz leichter zu bewältigen? “Mooderator” ist die Antwort darauf:

Die mobile App namens “Mooderator” soll bei der Bewältigung von Teamkonflikten unterstützen.

Durch eine Unterhaltung über den Konflikt, mit dem Chatbot durch die Chatfunktion, kann der Inhalt durch die Konfliktmatrix und die Sentiment-Analyse analysiert werden. Dadurch wird der Kern des Konfliktes herausgefunden. Diese Analyse ermöglicht eine geeignete Handlungsempfehlung durch den Chatbot namens “RoboLeaf”.



Abbildungen 1: Ausschnitte unseres Figma Prototypen
Seite 3

Mit dem neuen Wissen und der Handlungsempfehlung kann ein Meeting durch die App einberufen werden, an dem die anderen Teammitglieder teilnehmen können. Dort wird dann der Konflikt besprochen und gelöst.

Sollte der Konflikt nach einem Team-Meeting nicht gelöst werden können und eine höhere Eskalationsstufe erreichen, kann die Mediator Funktion der Mooderator App verwendet werden.

Hierbei schaltet sich der Chatbot beim Meeting ein und leitet das Gespräch wie ein Moderator, um einen Fortschritt bei der Konfliktbewältigung zu gewährleisten.

Thema, Motivation und Fokus

“Schaffen wir ein neues Miteinander” war im SS24 das Semester Thema. Der ganze Studiengang hatte sich mit dem Thema beschäftigt.
Doch was uns -“die unkonventionelle Gruppe”- daran so gereizt hat war, dass uns alle Möglichkeiten offen standen. Ein “Miteinander” findet an so vielen Orten statt.

Und so sprangen wir von Idee zu Idee. Es war schwierig sich auf eine Idee, als Gruppe voller kreativer Köpfe, zu einigen.

Nach etlichen Diskussionen und Mindmaps, fanden wir dann doch ein Themengebiet in dem wir alle “ein neues Miteinander” als große Bereicherung sahen: Konflikte.

Unsere Motivation hinter dem Thema war, dass jeder Mensch, an irgendeinem Punkt seines Lebens, in einem Konflikt verwickelt war. Und wir hatten das Gefühl, dass Menschen verlernt haben “richtig zu Streiten”. Wir tun uns immer schwerer im Umgang mit Konflikte und das wollen wir wieder ändern.

Wir wollten so vielen wie möglich helfen.

Um jedoch eine effektivere Anwendung zu gestalten, als eine zu allgemeine, haben wir uns dazu entschieden uns auf Teamkonflikt-Bewältigung zu spezialisieren.

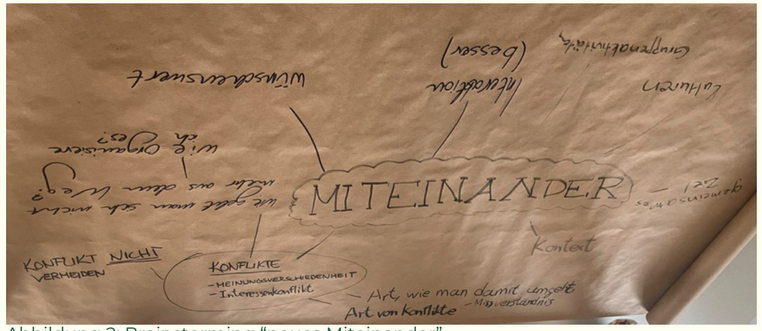


Abbildung 2: Brainstorming “neues Miteinander”
Seite 4

Recherche

Nachdem wir uns auf das Thema Teamkonflikte geeinigt hatten, stellten wir uns sehr viele fragen. Sehr viele.

Unsere erste Forschungsfrage lautete: “Können wir Konflikte effizienter lösen?” Da wir aber ein neues Miteinander beabsichtigen und das zwischenmenschliche keinesfalls außenvor lassen sollten, formulierten wir die Frage um.

Nachdem wir nun eine angepasste Forschungsfrage hatten, nämlich “Wie können wir Konflikte leichter bewältigen?”, fingen wir mit der Desk-Research an.

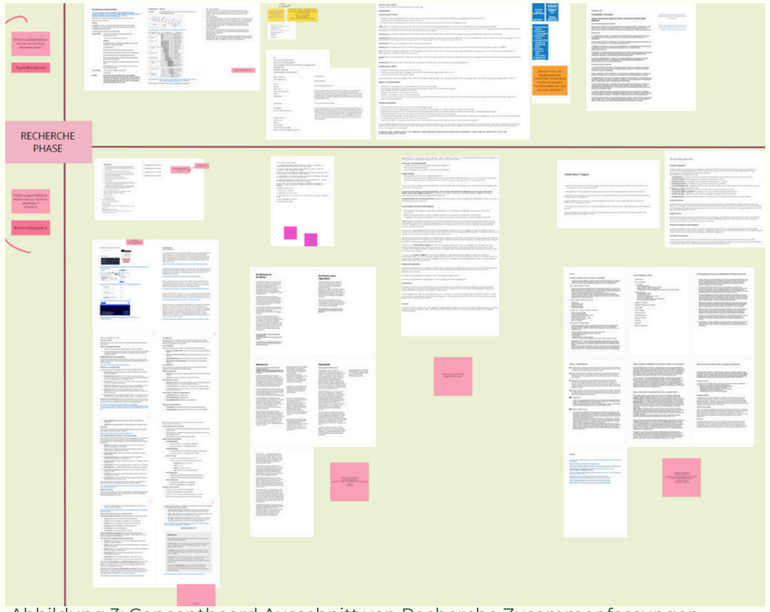


Abbildung 3: Conceptboard Ausschnitt von Recherche Zusammenfassungen
Seite 5

Themen zu denen wir recherchierten:

- Konfliktarten
- Eskalationsstufen
- Konfliktmatrix
- Auswirkung von Konflikten
- KI und Empathie
- Konflikte vs. Meinungsverschiedenheit
- Konfliktprävention
- Richtig Streiten
- Eisbergmodell
- Harvard-Methode
- Konfliktmanagement
- Konflikte am Arbeitsplatz
- Ursachen von Konflikten
- Umgang mit Konflikten
- Stärkung der Eigenverantwortung
- Führungsstile
- Führungsstil nutzen, um Konflikte zu lösen
- Psyche eines Agressors
- Mediatoren
- Objektivität
- Konfliktkultur
- Emotionale Regulation
- Selbsthilfegruppen
- Emotionen erkennen
- Emotionale Intelligenz am Arbeitsplatz
- Toxisches Arbeitsklima
- Generationskonflikt
- Konflikttypen

Recherche

Um den Rahmen der Dokumentation nicht zu sprengen, wird in dieser Dokumentation nur auf das nötigste eingegangen.

Die folgenden Punkte, werden hier thematisiert:

- Konfliktarten
- Eskalationsstufen
- Auswirkung von Konflikten
- Ursachen & Umgang mit Konflikten
- Richtig Streiten
- Mediatoren
- Konfliktmanagement
- Konfliktprävention
- Emotionale Intelligenz am Arbeitsplatz
- KI und Empathie
- Konfliktmatrix
- Sentiment-Analyse

Es gibt unglaublich viele und unterschiedliche Konfliktarten[1]. Sie werden unteranderem darin unterschieden, ob sie intrapersonal (Konflikt mit sich selbst), interpersonal (Konflikt zwischen zwei Parteien), intragruppal (Konflikt innerhalb einer Gruppe) oder intergruppal (Konflikt zwischen mehreren Gruppen) sind.

Zu den 4 häufigsten Konfliktarten gehören Wert- und Zielkonflikte, Beurteilungskonflikte, Verteilungskonflikte und Beziehungskonflikte.
Diese 4 Konfliktarten finden man auch sehr häufig in Konstellationen, in der man im Team arbeiten muss. Zu häufigen Teamkonfliktarten zählen zusätzlich noch Macht- und Statuskonflikte und strukturelle Konflikte.

Konflikte können sich unterschiedlich verschärfen. Hier spielen unterschiedliche Faktoren mit rein, z. Bsp. wie schnell sie entschärft werden, was für Charaktere aufeinander treffen, etc.
Es gibt mehrere Modelle, die die Stufen einer Konflikteskalation darstellen, doch das Modell nach Glasl ist das am häufigsten vertretene Modell.
Glasl unterteilt die Eskalationsstufen[2] in 9 unterschiedliche Ebenen.

1 [redacted] Zwischenmenschliche Konflikte. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

2 [redacted] Konflikteskalation nach Glasl. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

Recherche

Stufen 1-3 sind in seinen Augen in der “Win-win” Ebene. Von 4-6 kann, laut Glasl, nur noch eine Partei gewinnen und nennt diese Ebene deshalb “Win-lose”. Am höchsten Punkt der Eskalation, nämlich in Ebene 7-9, gehen alle als Verliere aus.

Je nach Eskalationsstufe haben Konflikte eine unterschiedliche Wirkung[3] auf Menschen. Sie beeinflussen unser Handeln, Emotionen und Wahrnehmungen negativ, dies erschwert Objektivität.

Konflikte können zudem psychische Auswirkungen wie Stress, Angst und Depressionen verursachen, die das emotionale Wohlbefinden und die geistige Gesundheit beeinträchtigen. Physisch können sie zu Symptomen wie Kopfschmerzen, Schlafstörungen und erhöhter Anfälligkeit für Krankheiten führen. Zudem sinkt die Leistungsfähigkeit extrem bei ungelösten Konflikten.

Ursachen für Konflikte sind ebenfalls vielfältig. Die Ursachen hängen von den Konfliktarten ab.

Der beste Umgang[4] mit Konflikten besteht darin, offene und ehrliche Kommunikation zu fördern, aktiv zuzuhören und nach gemeinsamen Lösungen zu suchen, die die Interessen aller Beteiligten berücksichtigen. Zudem ist es wichtig, Empathie zu zeigen und bei Bedarf professionelle Mediation in Anspruch zu nehmen.
Dennoch kann man je nach Konfliktart zusätzlich spezielle Handlungen ausüben, um den Konflikt effektiver zu bewältigen.

Nutzen wir den Zielkonflikt einmal als Beispiel:
Als Team müssten Sie ein Projekt innerhalb einer bestimmten Zeit fertigstellen. Hierbei werden die Zwischenziele unterschiedlich priorisiert. Dies führt zu einem Konflikt.
In diesem Fall wäre es am sinnvollsten mit dem Team zu offen zu kommunizieren, um die Ziele klar zu definieren und gemeinsam eine Prioritätenliste zu erstellen.

3 [redacted] Wirkung von Konflikten. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

4 [redacted] Richtiger Umgang mit Teamkonflikten. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

Recherche

Hierbei ist es auch wichtig “richtig zu Streiten”.[5] Um richtig zu Streiten, ist es sinnvoll sich an die folgenden Regeln zu halten:

Es ist wichtig sich einander zuzuhören und respektvoll ausreden zu lassen.
Verwenden Sie “Ich-Botschaften” und vermeiden Sie Pauschalisierungen, wie “nie” oder “immer”.
Nehmen sie sich Zeit und wertschätzen Sie ihr gegenüber.
Versuchen sie Kompromisse zu suchen und einander zu verzeihen.

Sollte trotz aller Bemühen der Konflikt nicht gelöst werden können, wäre ein Mediator sinnvoll.
Ein Mediator[6] unterstützt Konfliktparteien dabei, durch strukturierte Gespräche und Vermittlung zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, ohne dabei selbst Entscheidungen zu treffen. Er fördert offene Kommunikation, klärt Missverständnisse und hilft den Beteiligten, gemeinsame Interessen zu identifizieren und konstruktive Lösungen zu erarbeiten.

Es ist sinnvoll sich eigene Strategien, bezüglich Konfliktmanagement , herauszusuchen, um nicht bei jedem Konflikt einen Mediator hinzuziehen zu müssen.

Konfliktmanagement[7] ist der systematische Ansatz zur Identifikation, Analyse und Lösung von Konflikten, um negative Auswirkungen zu minimieren und positive Ergebnisse zu erzielen. Es umfasst Techniken wie Mediation, Verhandlung und Kommunikationstraining, um Konflikte effektiv zu bewältigen und langfristige Lösungen zu fördern.

Gleichzeitig kann man Konflikte bereits präventiv entgegenwirken.[8]
Konfliktprävention umfasst Methoden wie klare Kommunikation, regelmäßige Teambesprechungen und transparente Entscheidungsprozesse, um Missverständnisse und Spannungen frühzeitig zu vermeiden. Zudem können Schulungen in Konfliktlösung und Teambuilding-Aktivitäten dazu beitragen, ein kooperatives und respektvolles Arbeitsumfeld zu fördern

5 [redacted] Richtig Streiten . Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

6 [redacted] Mediatoren. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

7 [redacted] Konflitmanagement. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

8 [redacted] Konfliktprävention durch positive Kommunikation. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

Recherche

In all den vorherig genannten Punkten, war das Verhalten und die Kommunikation ein wichtiger Bestandteil zur Lösung von Konflikten.
Es kommt darauf an, wie man miteinander interagiert. Hierbei spielt die emotionale Intelligenz eine große Rolle.

Emotionale Intelligenz am Arbeitsplatz[9] umfasst die Fähigkeit, eigene Emotionen und die der anderen zu erkennen, zu verstehen und zu regulieren, um effektiver zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten.
Sie fördert ein positives Arbeitsumfeld, indem sie Empathie, soziale Fähigkeiten und Selbstregulierung stärkt.

Dies ist wichtig, da emotional intelligente Mitarbeiter besser mit Stress und Konflikten umgehen können, was die Produktivität und das Wohlbefinden im Team steigert. Insgesamt trägt emotionale Intelligenz dazu bei, ein harmonisches und kooperatives Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Leistung und Zufriedenheit aller Mitarbeiter erhöht.

Doch kann so etwas auch die künstliche Intelligenz? Kann sie bei der Bewältigung von Konflikten helfen und eine gewisse Empathie entgegenbringen?

Künstliche Intelligenz (KI) kann in der Konfliktbewältigung eingesetzt werden[10], um durch Analyse von Kommunikation und Verhaltensmustern frühzeitig Konflikte zu erkennen und geeignete Lösungsvorschläge zu bieten. KI-Systeme können empathische Reaktionen simulieren, indem sie Sprache und Emotionen der Beteiligten analysieren und passende, beruhigende Antworten generieren.

9 [redacted] hat is emotional intelligence and how does it apply to the workplace? Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

10 [redacted] KI und Empathie. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

Recherche

Sentiment-Analyse[11], auch Meinungsanalyse genannt, ist ein Teilgebiet der natürlichen Sprachverarbeitung (NLP). Sie versucht, die Emotionen oder Meinungen in Texten zu erkennen und zu bewerten.
Dabei wird bestimmt, ob ein Text positiv, negativ oder neutral ist.

Einfache Methoden nutzen Wörterbücher mit vordefinierten positiven und negativen Wörtern.

Komplexere Ansätze verwenden maschinelles Lernen, um Modelle zu trainieren, die Stimmungen besser erkennen können.

Diese Modelle analysieren große Mengen an Texten, um Muster zu erkennen und daraus Schlüsse zu ziehen.

Sie können sogar subtile Nuancen und Kontextinformationen berücksichtigen, was die Genauigkeit der Analyse verbessert.

Sentiment-Analyse ist ein Werkzeug, das in vielen Bereichen eingesetzt wird, um wertvolle Einblicke in die Meinungen und Stimmungen von Menschen zu gewinnen..

11 Yang, Y.: Sentiment-Analyse. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 19.06.2024, Konzept-Präsentation.

Recherche

Eine Konfliktmatrix[12] wird als Instrument zum ersten Überblicken verschaffen, der Konfliktlandschaft im Team, eingesetzt. Sie visualisiert die Beziehungen und Interessen der beteiligten Parteien und identifiziert potenzielle Auslöser und Eskalationspunkte. Das hilft dabei den Konflikt aus unterschiedlichen Perspektiven zu analysieren.

Die Matrix umfasst 3 verschiedene Dimensionen, die Sachdimension, Sozialdimension und die Zeitdimension.

Die Sachdimension bezieht sich auf objektive Fakten und Ereignisse.

Die Sozialdimension beinhaltet die zwischenmenschlichen Aspekte und soziale Auswirkungen des Konflikts.

Und die Zeitebene fokussiert sich auf den zeitlichen Aspekte, wie Ablauf, Zeitplan, Auswirkungen, etc.

Konfliktmatrix

p/q	Beschreiben: Was ist passiert?	Erklären: Wie ist es passiert?	Bewerten: Warum ist es passiert?
Sachdimension			
Sozialdimension			
Zeitdimension			

Abbildung 4: Konfliktmatrix
Seite 11

Die unterschiedlichen Dimensionen kann man nie wirklich voneinander trennen. Auch wenn es unterschiedliche Dimensionen sind, sind sie alle miteinander verbunden.

12 [redacted] Yang, Y.: Konfliktmatrix. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 19.06.2024, Konzept-Phase.

Recherche

Wie füllt man also so eine Konfliktmatrix aus?

Nehmen wir nochmal einmal das Beispiel von vorhin:
Ein Team hat ein Zielkonflikt und das Team priorisiert die zu erledigenden Aufgaben unterschiedlich. Nun wurde die Deadline aber nicht eingehalten.

Konfliktmatrix

Dimension	Was ist passiert?	Wie ist es passiert?	Warum ist es passiert?
Sachdimension	Das Team hat eine wichtige Deadline für ein Projekt verpasst.	Verschiedene Teammitglieder haben unterschiedliche Aufgaben priorisiert.	Unterschiedliche Prioritäten und mangelnde Abstimmung im Team.
Sozialdimension	Spannungen und Unzufriedenheit im Team sind entstanden.	Teammitglieder haben sich gegenseitig Vorwürfe gemacht.	Unklare Kommunikation und fehlende gemeinsame Zielabsprache.
Zeitdimension	Der Projektfortschritt wurde verzögert.	Zeit wurde für Aufgaben aufgewendet, die andere Teammitglieder als weniger wichtig empfanden.	Unterschiedliche Einschätzung der Dringlichkeit von Aufgaben.

Abbildung 5: Beispiel ausgefüllte Konfliktmatrix
Seite 12

Aus 3 unterschiedlichen Dimensionen wird der Konflikt betrachtet. Diese werden dann in die verschiedenen Ebenen eingetragen. Man fängt damit an zu beschreiben, was passiert ist.

Im nächsten Schritt erklärt man, wie es passiert ist und unterteilt die Erklärungen ebenfalls in die Dimensionen.

Am Ende bewertet man, warum es passiert ist. So bekommt man eine Sichtweise aus 3 unterschiedlichen Perspektiven. Das trainiert zudem auch die Reflektionsfähigkeit.

Selbstdisziplinierung spielt eine große Rolle bei der Konflikterkennung, denn es ist notwendig objektiv zu sein, um das tatsächliche Problem zu erkennen.

Beim Ausfüllen der Tabelle muss man also den Konflikt Revue passieren lassen und dabei eine möglichst objektive Haltung einnehmen.
Es ist aber nahezu unmöglich, rein objektiv zu denken. Dennoch kann man sich dem sehr annähern, indem man in seinem Verhalten diszipliniert ist und es bemerkt, wenn man subjektiv wird.

Recherche Zusammenfassung

Konflikte können unter anderem als Ziel-, Werte-, Beziehungs- und Interessenkonflikte auftreten und eskalieren von einfachen Meinungsverschiedenheiten bis hin zu intensiven Auseinandersetzungen.

Ursachen sind oft Kommunikationsprobleme, unterschiedliche Werte und Machtungleichgewichte, die Stress und reduzierte Produktivität zur Folge haben. Hier führt es oftmals zu einem Streit.

Richtig streiten bedeutet jedoch, respektvoll zu kommunizieren, zuzuhören und konstruktive Lösungen zu suchen, wobei Mediatoren durch strukturierte Gespräche unterstützen.

Dabei kann Konfliktmanagement helfen, denn es umfasst die systematische Identifikation, Analyse und Lösung von Konflikten, oft mithilfe einer Konfliktmatrix, die Ursachen, Verlauf und Lösungen visualisiert.

Präventiv ist es ratsam klar zu Kommunikation und regelmäßige Teambesprechungen anzusetzen.

Bei der Kommunikation ist Emotionale Intelligenz essentiell. Diese fördert ein positives Arbeits-Klima durch Empathie und soziale Fähigkeiten.

Aber kann KI das auch? Momentan kann sie Konflikte analysieren, indem sie darauf trainiert wird Kommunikation und Emotionen zu verstehen und empathische Reaktionen zu simulieren.

KI nutzt unter anderem die Sentiment-Analyse. Das ist eine Technik der natürlichen Sprachverarbeitung, die versucht, Emotionen oder Meinungen in Texten als positiv, negativ oder neutral zu bewerten.

Projekt-Definition

Ein Design-Brief dient zur systematischen Strukturierung eines Projekts und dient zusätzlich als Leitfaden.
In der rechten Abbildung können Sie einen Design-Brief sehen, der für das Projekt “Mooderator” angefertigt wurde.

Die Zielgruppe von Mooderator sind Arbeitnehmer, welche in Teamkonstellationen arbeiten müssen. Ziel ist es Teamkonflikte leichter zu lösen, um eine angenehme Arbeitsatmosphäre zu schaffen und die Produktivität zu steigern.

Die Anwendung ist dazu da, damit Konflikte frühzeitig erkannt werden und schnell gehandelt werden kann. Strategien und Handlungsmöglichkeiten werden dem Nutzer gezeigt, damit er selbstständig Konflikte bewältigen kann.

Sollten die Konflikte eine höhere Eskalationsstufe erreicht haben, wird natürlich das Maß an Unterstützung erhöht.
Bei den Stakeholdern haben wir festgestellt, dass es nicht nur die Menschen innerhalb der einer Firma betrifft, sondern auch z. Bsp. die Kunden, uns die Entwickler und vor allem die Familien, der angedachten Nutzergruppe.

Auch die Konkurrenz wird von der Anwendung betroffen sein. Zu den Konkurrenten werden Konfliktseminarleiter, Personalabteilungen, Therapeuten und KI bezogene Firmen zählen.

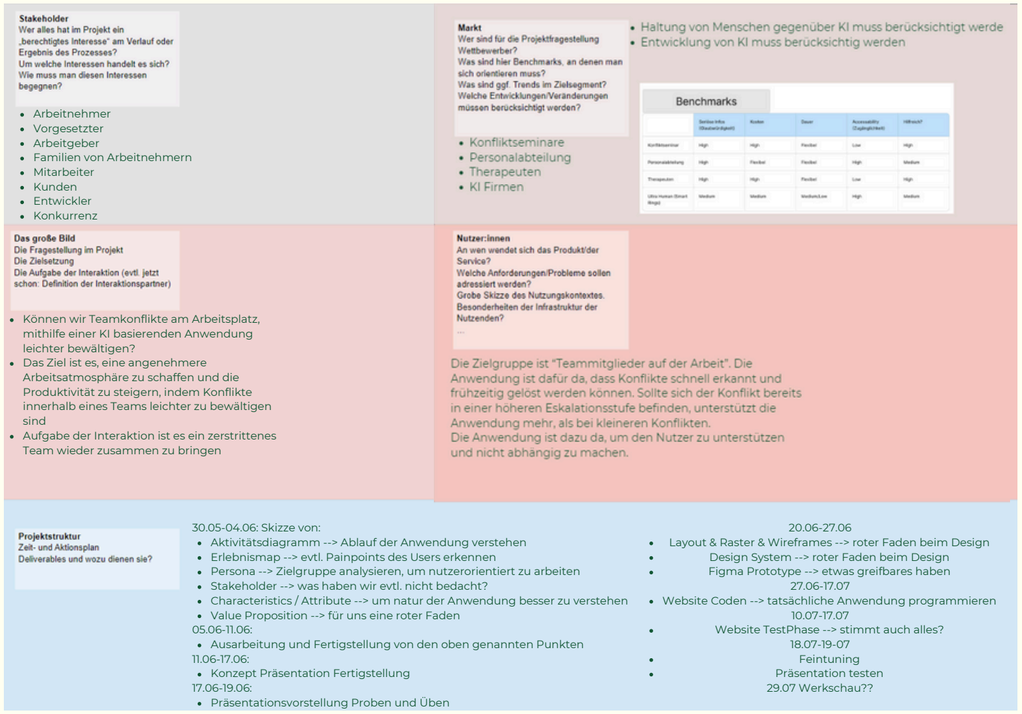


Abbildung 6: Überarbeiteter Design-Brief
Seite 14

Zusätzlich wurde voraussichtlich geplant, bis zu welchem Zeitpunkt was erledigt werden muss, um den Erfolg des Projekts zu garantieren.

Konzept

Das Konzept besteht darin, dass wir ein neues Miteinander gestalten wollen. Wieso also nicht eine Interaktion neu gestalten, mit der eigentlich jeder Mensch zu tun hat?

Konflikte können überall passieren. Heutzutage sprechen werden Dinge, die einen stören, deutlich weniger angesprochen und so staut sich Frustration an, die sich auf unsere Leistungsfähigkeit auswirkt. Wir wollen eine Anwendung gestalten, die das Ansprechen und das Bewältigen von Konflikten erleichtert. Spezialisiert ist die Anwendung auf Teamkonflikte am Arbeitsplatz.

Stellen Sie sich vor, Sie gehen aus einem Teammeeting und sind total frustriert, weil der Kollege gegen das Team zu arbeiten scheint. Aber ist das tatsächlich so? Was genau steckt hinter seiner Handeln und was ist der Kern des Ganzen?

Die Konzept besteht darin zu lernen, wie man Konflikte erkennt und den tatsächlichen Kern des Problems versteht. Zusätzlich sollte mit Handlungsempfehlungen unterstützt werden, damit es die anfänglichen Hemmungen, die entstehen wenn man versucht das Problem anzugehen, erleichtern.

Trotzdem liegt es an dem Nutzer selbst die Arbeit, welche zu tun ist um einen Konflikt zu lösen, zu erledigen. Dadurch wollen wir selbständiges Handeln fördern und eine Abhängigkeit von der Anwendung vermeiden.

Wir wollen konstruktive Kritik und Eigeninitiative stärken.

Trotz Handlungsempfehlungen muss der Nutzer mit dem neuen Wissen die eigenen Teamkollegen, ansprechen und konstruktiv an einer gemeinsamen Lösung arbeiten.

Der Charakter der Anwendung soll also einem motivierenden Coach und objektiven Mediator gleichen.

Dementsprechend sind die Attribute der Anwendung objektiv, motivierend und verantwortungsbewusst.

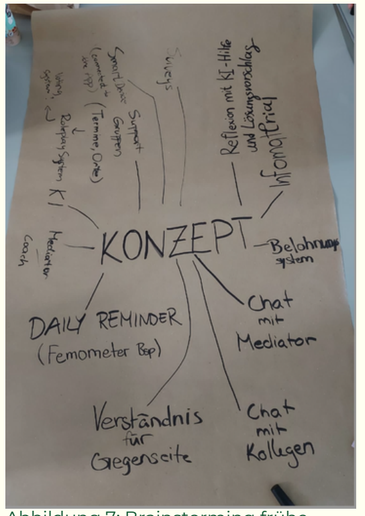


Abbildung 7: Brainstorming frühe Konzept-Phase
Seite 15

Konzept

Methoden

Um unser Konzept zu einem Fein-Konzept zu überarbeiten wählten wir bewährte Methoden dafür:

- Erstellung der Persona
- Charakter der Anwendung
- Erlebnis-Map
- Aktivitätsdiagram
- Value Proposition
- Stakeholder-Map
- Wireframes
- Design-System
- LoFi-Paper-Prototype
- Figma-Prototype

Mehrere Methoden wurden innerhalb des Projekts angewendet. Dies wurde getan um mögliche, notwendige Aspekte des Konzepts nicht zu übersehen.

Um den Rahmen der Doku nicht zu sprengen wird nur auf die Methoden eingegangen, die für dieses Konzept absolut essentiell sind.

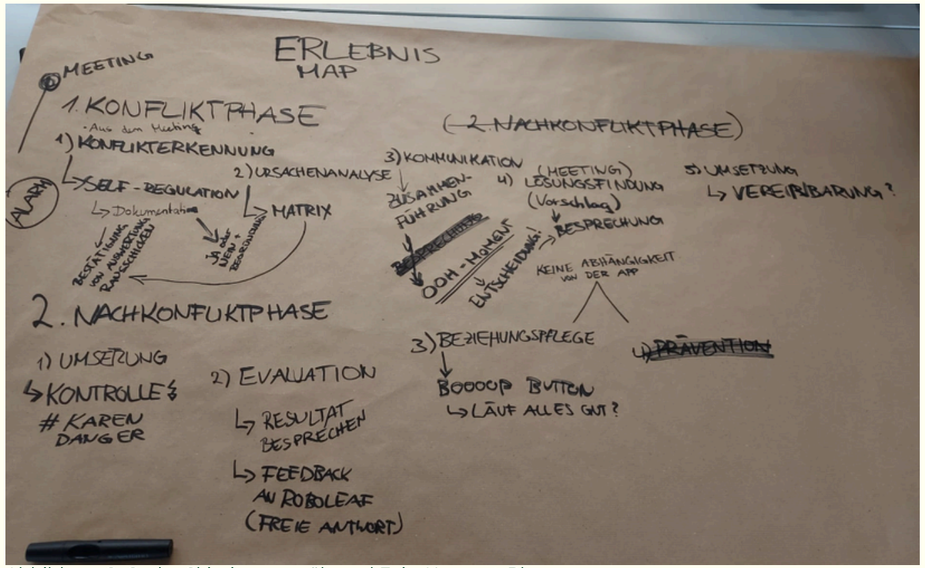


Abbildung 8: Grobe Skizzierung während Fein-Konzept-Phase
Seite 16

Konzept

Erstellung der Persona

Als erstes musste die Zielgruppe genauestens analysiert werden, um das Nutzerorientierte-Arbeiten zu gewährleisten.
Um das visuell vereinfacht darzustellen, wurde hierfür eine Persona erstellt.

Aus der Recherche heraus wurde sich hier für diese Persona entschieden:

Er ist männlich und ende 30. Er heißt Manfred Müller und ist Projektleiter. Als Projektleiter ist es notwendig konstruktive Kritik auszusprechen. Dennoch spürt er Verbitterung auf seitens seines Teams.
Er möchte nicht mehr missverstanden werden, wenn er nur seinen Job ausübt.

Hier sind Optionen offen, ob er das Problem ist oder das Team. Da ein Konflikt immer auf mehreren Ebenen basiert, wird es Aspekte geben, an denen mehrere Parteien beteiligt sind.

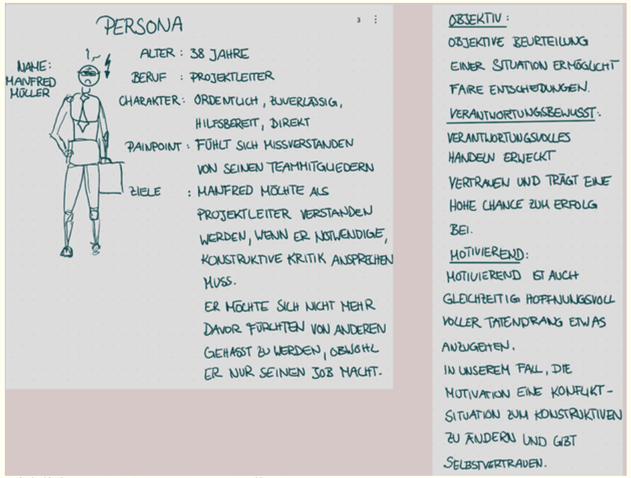


Abbildung 9: Persona & Attribute
Seite 17

Die Anwendung muss objektiv, verantwortungsbewusst und motivierend sein. Objektiv, weil faire Entscheidungen getroffen werden müssen und eine subjektive Beurteilung eines Konflikts meist negative Auswirkungen mit sich bringt.

Verantwortungsbewusstes Handeln ist immer notwendig. Vor allem, wenn es sich um zwischenmenschliche Interaktionen handelt.

Motivierend ist ebenfalls ein wichtiges Attribut, da der Nutzer kontinuierlich an sich arbeiten muss, um Konflikte auch in Zukunft leichter bewältigen zu können.

Konzept
Erlebnis-Map

Damit sichergestellt werden kann, mögliche Painpoints frühzeitig und alle Phasen der Anwendung zu erkennen, wurde eine Erlebnis-Map erstellt.

Durch die Erlebnis-Map konnten wir den Ablauf eines simulierten Durchlaufs auf Papier bringen, in der unsere Anwendung in Gebrauch ist.

Hier erlebt der potenzielle Nutzer einen Konflikt auf der Arbeit, bei dem er zur Unterstützung auf die Anwendung zurückgreift.

Was uns vorher nicht aufgefallen war, ist dass es sinnvoll wäre, auch den letzten Punkt “Beziehungspflege” mit einzubeziehen, damit Konflikte präventiv reduziert werden können.

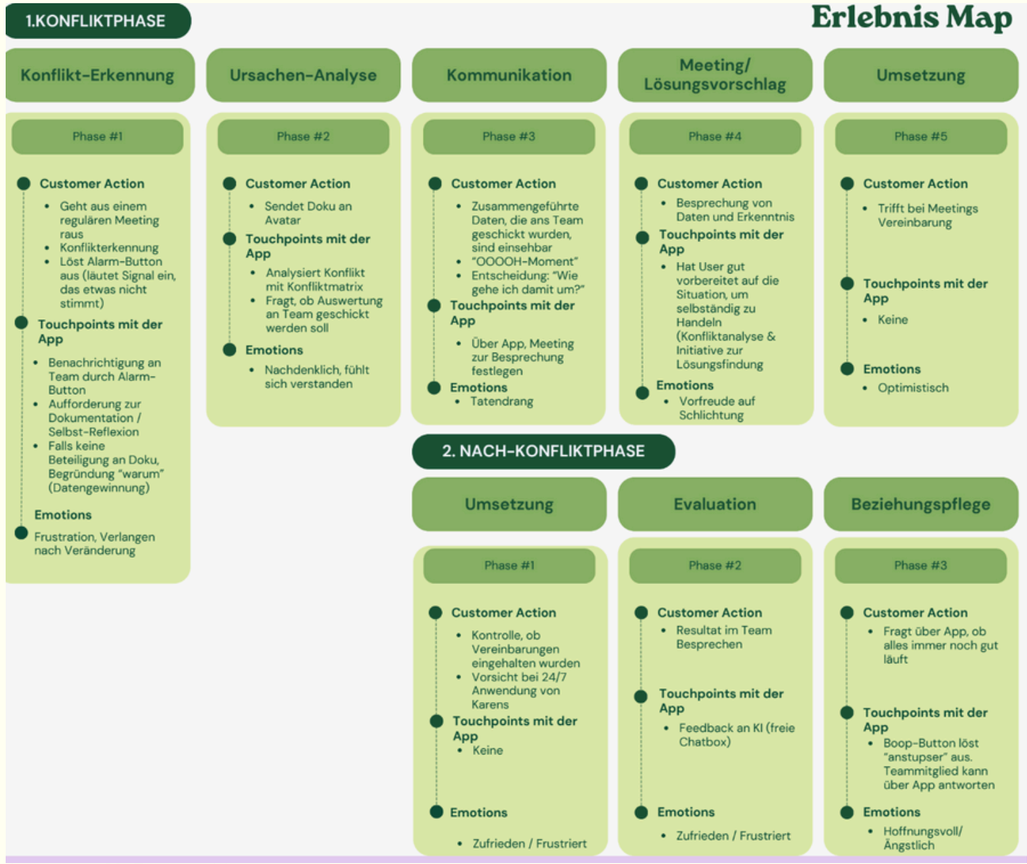


Abbildung 10. Erlebnis-Map

Seite 18

Konzept
Value-Proposition

Die Value Proposition ist eine bewährte Methode, um die W-Fragen des Konzepts zu beantworten.

Sie ist sowohl als roter Faden für das Projekt, als auch als schneller Pitch, sehr hilfreich.

Hier wurde festgehalten für wen das Produkt ist, was für ein Nutzen es hat, was es ist, wie es heißt und wofür Mooderator da ist.

Zusätzlich wurde auch in dem Dokument festgehalten, was für eine unique selling proposition das Produkt hat.

Value Proposition: Mooderater

Zielgruppe:	Für **ambitionierte Arbeitnehmer**,
Anforderungen/Nutzen/Chance:	die oftmals durch **Konflikte während der Arbeit** vom eigenen Potenzial zurückgehalten werden,
Unternehmen/Produkt/Leistung:	ist **Mooderator**
Kategorie:	eine Brücke von **Konfliktbewältigung und Achtsamkeit**,
Kernnutzen:	um **Arbeiter motivierter und leistungsstärker** zu machen.
Wettbewerb/ Alternativen/ : Differenzierung	Im Gegensatz zu klassischen **Konfliktseminaren** oder **Mediatoren**, bietet unsere Anwendung ein **zeitlich flexibles** und **kostengünstiges Achtsamkeitsprogramm** zur eigenen Sensibilisierung bezüglich **emotionaler Selbstregulation**, um Konfliktsituation im Vorhinein erst gar nicht entstehen zu lassen. Zudem werden Skills zu **selbstsicheren Konfliktbewältigung** angeboten, um ein **neues Miteinander** zu schaffen.

Abbildung 11: Value Proposition
Seite 19

Konzept
Wireframe

Nachdem die Idee hinter dem Konzept stand, wurden die ersten Wireframes gestaltet, um diese Idee zu etwas greifbarem zu machen.
Gleichzeitig half die Visualisierung zu verstehen, was für Buttons etc. notwendig sind, um die gedachten Funktionen ausüben zu können.

Ein minimalistisches Design sorgt dafür, dass die App benutzerfreundlich ist und eine leicht verständliche Benutzeroberfläche bietet.

Durch die Minimierung visueller Ablenkungen können sich die Nutzer auf die Kernfunktionen der App konzentrieren, wie die Konfliktanalyse.

Zudem haben wurde entschieden die Anwendung als mobile App zu gestalten, damit jederzeit auf sie zugegriffen werden kann.

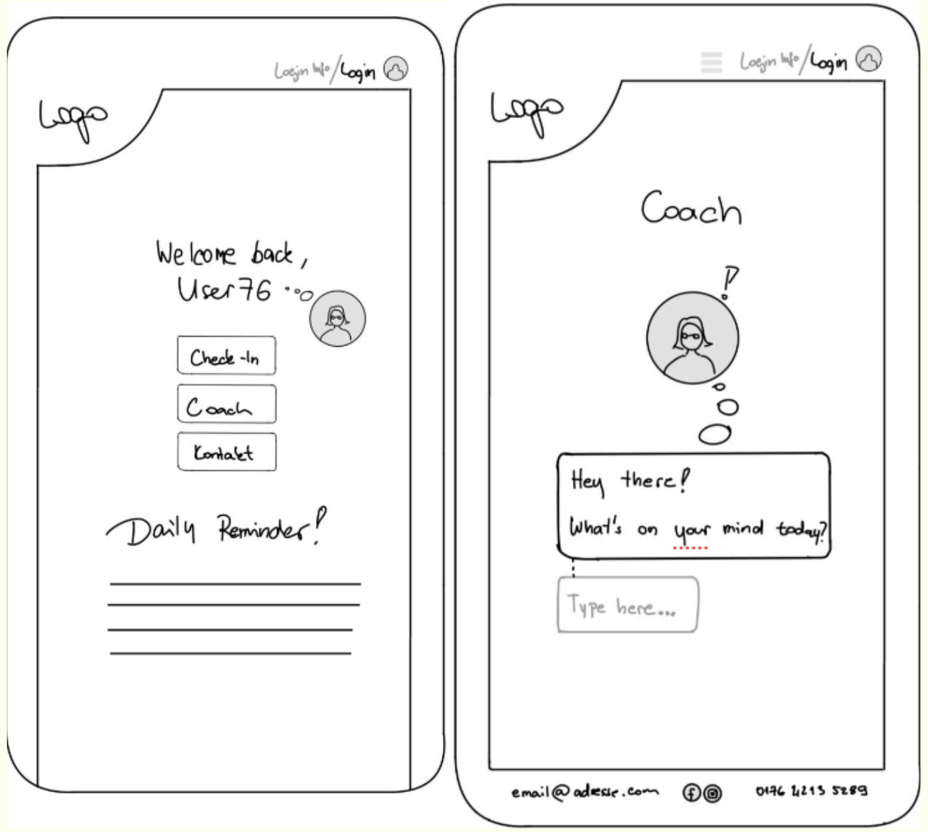


Abbildung 12: Erste Wireframe Designs
Seite 20

Konzept
Design System

Durch die groben Wireframes, konnte herausgefunden werden, welche Icons und Buttons benötigt werden. In einem Design-System konnte festgehalten werden, was verwendet werden muss. Gleichzeitig dient das Design-System als Leitfaden für weitere gestalterische, folgende Schritte.

Es wurde sich für Grün und Beige, als Markenfarbe entschieden.
Grün symbolisiert Ruhe und Wachstum, was entscheidend für die Konfliktlösung ist.
Ein leicht cremefarbener Hintergrund trägt zum sauberen und übersichtlichen Erscheinungsbild der App bei. Die Kombination aus Beige und Grün ist angenehm für die Augen, reduziert die Anstrengung und fördert eine beruhigende Nutzererfahrung.

Diese Schriftart verleiht der App ein professionelles und aktuelles Erscheinungsbild, was das Vertrauen der Nutzer erhöht. Gleichzeitig ist die Schrift geometrisch und trägt dazu bei, dass die Buchstaben bereits aufeinander verweisen. Dadurch ist es übersichtlich und leicht lesbar.

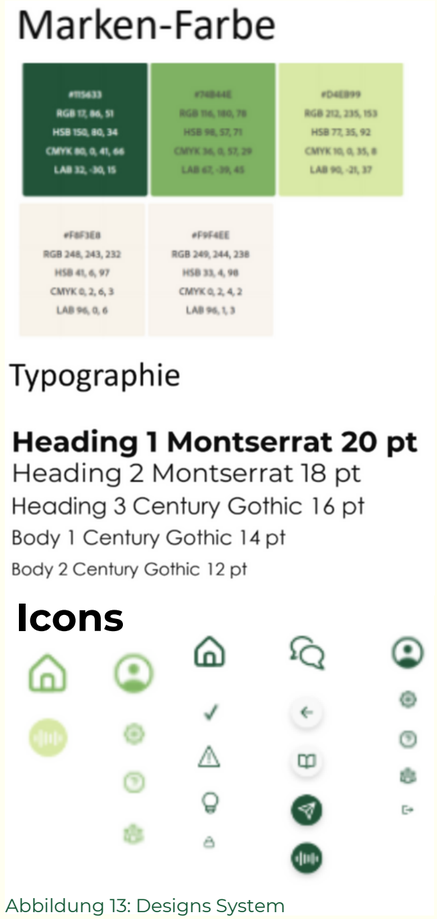


Abbildung 13: Designs System
Seite 21

Konzept

Technische Rahmenbedingung

Für die vollständige Implementierung unseres Konzepts wäre zusätzlich eine Server-Infrastruktur erforderlich, die über eine REST-API mit dem Front-End-Client kommunizieren könnte.
Für die Sentimentanalyse würde ein trainiertes ML-Modell benötigt, das die Emotionen der Nutzer aus Texten analysiert und klassifiziert. Bereits existierende Modelle wie VADER Sentiment Analysis könnten hierfür genutzt werden. Für die Interaktion mit den Nutzern könnten Antworten durch ein LLM-Modell generiert werden, basierend auf vordefinierten Prompts. Diese Prompts würden Anweisungen für das LLM-Modell enthalten, wie Nachrichten formuliert werden sollen, wie Nutzer in emotionalen Situationen begleitet werden und welche Handlungsempfehlungen bei Konflikten gegeben werden sollen. Hierbei könnte die OpenAI API verwendet werden, um Systemprompts einzurichten.
Für Benachrichtigungen könnten entweder E-Mails oder Push-Nachrichten eingesetzt werden. Zum Versenden von E-Mails wäre eine Verbindung zwischen dem Backend und einem SMTP-Server erforderlich. Für Push-Nachrichten müssten Anfragen an Dienste wie den Apple Push Notification Service (APNS) gesendet werden.
Für die Speicherung von Nutzerdaten sollte eine Datenbank eingerichtet werden.

```
      <BackIcon />
    </a>
    {chatMessages.length > 0 && (
      <button
        className="chatNavIcon"
        type="button"
        aria-label="Start new chat"
        onClick={(e) => {
          setShowRobo(true);
          setChatMessages([]);
          window.history.pushState({}, "", "/chat");
        }}
      >
        <PlusIcon />
      </button>
    )}
    <button
      className="chatNavIcon"
      type="button"
      aria-label="Show all chats"
      onClick={(e) => {
        setSideBarActive(true);
      }}
    >
      <BookIcon />
    </button>
  </div>
  {showRobo && (
    <div
      className="roboleafContainerOuter"
      style={{
        transform:
          chatMessages.length > 0
            ? "translateY(-25rem)"
            : "translateY(0)",
      }}
```

Abbildung 14: Ausschnitt aus dem Code
Seite 22

Realisierung

Anpassung

Nach der Fertigstellung des Fein-Konzepts, mussten wir unsere Anwendung natürlich auch realisieren. Hierbei ist uns allerdings, während des Prozesses aufgefallen, dass wir noch Änderungen vornehmen mussten.

Anfangs hatten wir in der Anwendung zusätzlich noch “emotionale Selbstregulation” hinein integrieren wollen. Jedoch haben wir kurz vor der Realisierung uns dazu entschieden, nur auf die Konfliktanalyse, mittels Konfliktmatrix und Sentiment-Analyse, zu konzentrieren und dies mit Handlungsempfehlungen zu kombinieren. Das wird auch unsere unique selling proposition. Eine unterstützende Anwendung, die den Nutzer perfekt vorbereitet und selbstständig Konflikte, wie ein Profi, lösen lässt.
Gleichzeitig fügten wir eine anfänglich verworfene Komponente wieder mit ein, da sie mit dem neuen Konzept besser passt. Wir fügten zu unserem Konzept den audiovisuellen Coach und Chatbot “RoboLeaf” mit hinzu. Dieser ist nicht mehr nur für die Handlungsempfehlungen zuständig, sondern übernimmt auch die Rolle des Moderators, sollten Konflikte eine hohe Eskalationsstufe erreicht haben und nicht mehr alleine vom Nutzer bewältigt werden können.

MOODERATOR

Abbildung 15: Logo
Name der Anwendung ist eine Kombination aus Moderator und dem englischen Wort “mood” (Stimmung auf deutsch).
Seite 23

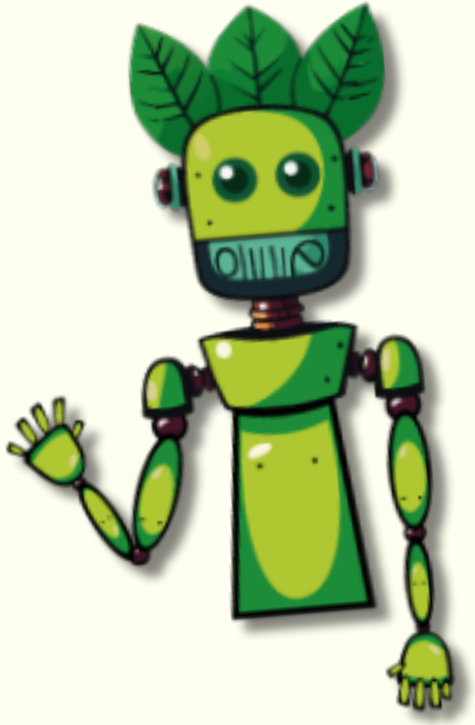


Abbildung 16: RoboLeaf schmückt sich mit den Blättern aus dem Logo.
Seite 23

Realisierung

Da unser Konzept auf hochinteraktivem Konfliktmanagement und dessen Lösungen basiert, legen wir bei der technischen Umsetzung besonderen Wert auf die Interaktion der Anwendung.

Wir haben Lottie verwendet, um das Maskottchen zu animieren, Astro View Transitions für die Seitenwechsel genutzt und CSS-Übergänge sowie Animationselemente wie Chat-Bubbles eingebaut.

Die standardmäßige Funktion von Astro als statisches Web-Framework begrenzt jedoch die Interaktion, insbesondere bei Nutzereingaben. Daher haben wir das React-Framework innerhalb von Astro Islands für die hochinteraktiven Teile unserer Anwendung (Chat-Seite, Animations-Player/Controller) eingesetzt. Wir nutzen zusätzlkich TypeScript, da es übersichtlicher ist und unnötige Fehler vermieden werden.

Aus zeitlichen Gründen konnten wir die Chat-Funktion mit LLM und Sentiment-Analyse nicht integrieren. Stattdessen simulieren wir Chatverläufe mit ausgedachten Texten und zufälligen Verzögerungen.

```tsx
import { useRef, useState, useEffect } from "react";
import { navigate } from "astro:transitions/client";

import ChatBar from "./ChatBar";
import AnimationPlayer from "../../lib/AnimationPlayer";
import ChatMessage, { type ChatMessageType } from "./ChatMessage";
import { BackIcon, BookIcon, PlusIcon } from "../../assets/icons";
import SideBar from "../SideBar";
import { getRandomLoremIpsumPromise } from "../../assets/loremIpsum";

import "./Chat.css";

export default function Chat() {
  const [chatId, setChatId] = useState<number>();
  const chatMessagesRef = useRef<HTMLDivElement>(null);
  const [chatMessages, setChatMessages] = useState<ChatMessageType[]>([]);
  const [showRobo, setShowRobo] = useState(true);
  const [sideBarActive, setSideBarActive] = useState(false);
  const [loaded, setLoaded] = useState(false);
  const audioContext = useRef<AudioContext>();
  const audioSource = useRef<AudioBufferSourceNode>();

  function addChatMessage(message: ChatMessageType) {
    setChatMessages((prevChatMessages) => [...prevChatMessages, message]);
  }

  function scrollToChatBottom() {
    // ensures that the scroll happens after the chat has been updated
    // see event loop https://www.youtube.com/watch?v=cCOL7MC4Pl0
    setTimeout(
      () =>
        chatMessagesRef.current?.scrollTo({
          top: chatMessagesRef.current.scrollHeight,
          behavior: "smooth",
        }),
      0,
    );
  }

  function loadAudio() {
    fetch("/bop.mp3").then((res) =>
```

Abbildung 17: Ausschnitt aus dem Code

Produkt/System

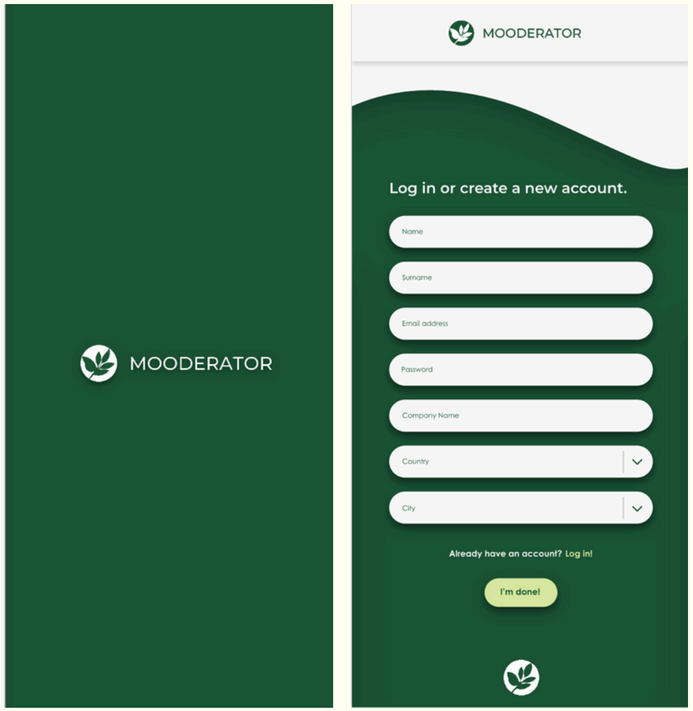


Abbildung 18: Screenshot Prototype 1 & 2
Seite 25

Links können Sie den Loadingscreen und den Registrierungscreen sehen.

Auf der rechten Seite sehen Sie den Startscreen. Hier werden Sie benachrichtigt, wenn eines Ihrer Teammitglieder Klärungsbedarf, bezüglich eines Konflikts innerhalb des Teams, sieht.
Sobald die Chats der anderen Teammitgliedern und Ihrer ausgewertet wurde, werden sie auch über den Startscreen benachrichtigt.

Ebenfalls auf der rechten Seite ist der “Group Building” Screen. Hier können Sie alle Ihre Teammitglieder hinzufügen, damit alle dazu beitragen, dass der Konflikt effektiv gelöst wird.

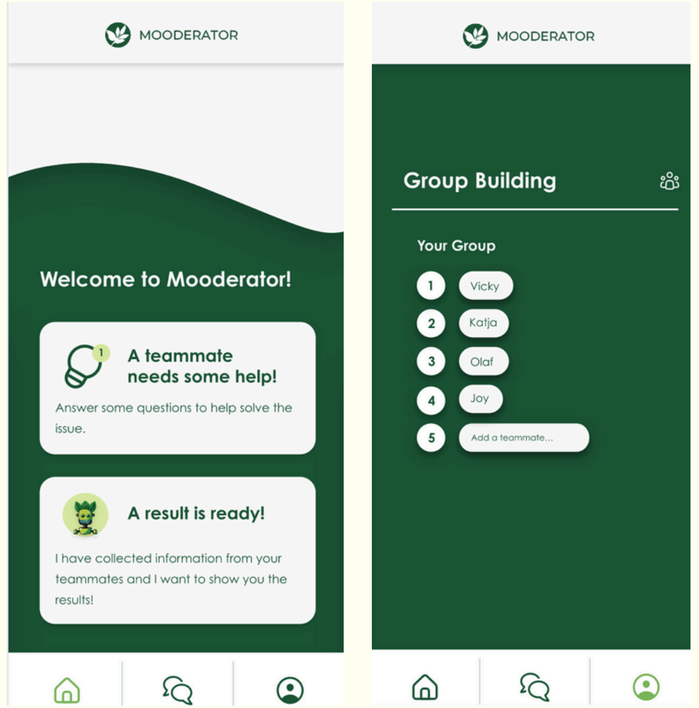


Abbildung 19: Screenshot Prototype 3 & 4
Seite 25

Produkt/System

Hier sehen Sie einen simulierten Chatverlauf mit dem Chatbot “RoboLeaf”, in dem der User beschreibt, was heute auf der Arbeit schlecht lief.

Nachdem RoboLeaf, der KI-basierte Chatbot, die Nachricht im Hintergrund mit der Konfliktmatrix und Sentiment-Analyse analysiert hat, gibt er die Problem-Diagnose und eine Handlungsempfehlung an den User.

So kann der User sich verstanden fühlen, den Kern der Probleme nachvollziehen können und mit gezielten Handlungen dem entgegenwirken.

Abbildung 20: Screenshot Prototype 5
Seite 26

Danach wird der User gefragt, ob die objektive Analyse an das Team gesendet werden darf. So werden die privat geschrieben Nachrichten geschützt und nur der Kern der Probleme an die Mitglieder gesendet.

Sollte dies mit nein beantwortet werden, kann man immer noch nach weiteren Handlungsempfehlungen fragen und das Verständnis für die tatsächlichen Probleme des Konflikts durch RoboLeaf erlangen.

Abbildung 21: Screenshot Prototype 6
Seite 26

Produkt/System

Sollten Sie vorhin mit ja beantwortet haben, werden Ihre Teammitglieder, wie im Startscreen anfangs gezeigt (Abbildung 19 S.25), benachrichtigt. Ihren Kollegen wird gezeigt, dass ein Teammitglied Hilfe benötigt. Und um zu helfen ist es notwendig, das vorherige Meeting Revue passieren zu lassen und RoboLeaf aus der eigenen Perspektive zu erzählen, was passiert ist.

Dadurch kann der Chatbot eine aufschlussreiche Analyse machen und objektiv, aufgrund der mehreren Sichtweisen, das Ergebnis des Problems zusammenstellen.

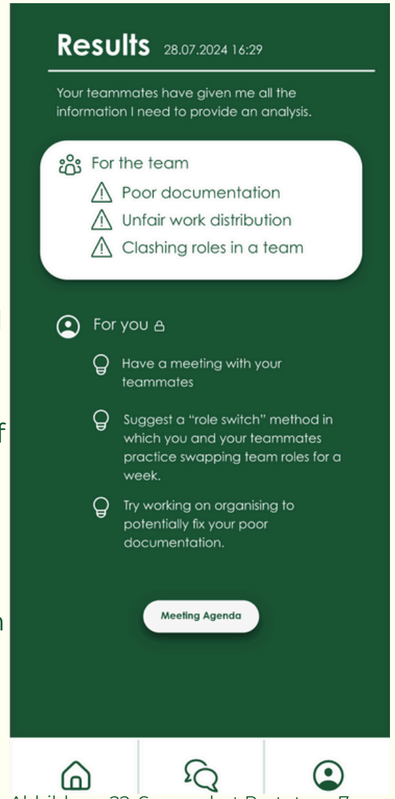


Abbildung 22: Screenshot Prototype 7
Seite 27

Es wird aufgelistet was den Konflikt verursacht hat und was am besten zu tun ist, um ihn zu lösen.

Wenn man auf den “Meeting Agenda” Button tippt, erscheint die Liste an Konfliktpunkten, die während des neuen Teammeetings besprochen werden sollten.

Sollte nach dem Meeting der Konflikt immer noch bestehen oder sich sogar zuspitzen, kann man den Audio-Button verwenden.

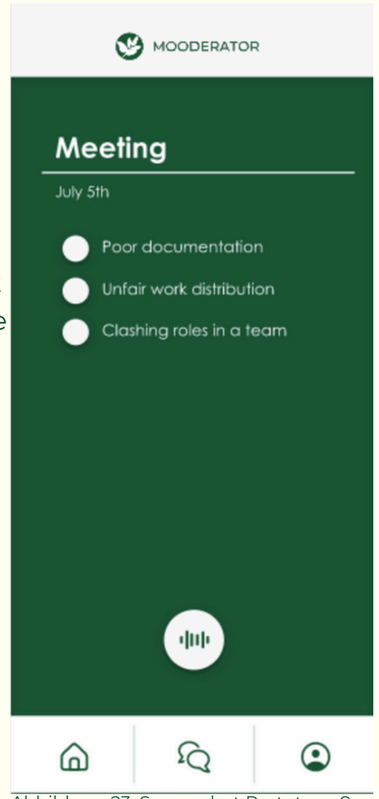


Abbildung 23: Screenshot Prototype 8
Seite 27

Produkt/System

Durch das anklicken des vorherigen Buttons wird RoboLeafs Moderator & Mediator Funktion aktiviert.

Hier können Teams während des Meetings RoboLeaf während einer Diskussion verwenden, damit das Gespräch konstruktiv in die richtige Richtung geleitet werden kann.
Über das Mikrofon kann die KI zuhören und analysieren. Gleichzeitig werden die Lautsprecher verwendet, damit alle das hören können, was RoboLeaf zu sagen hat.

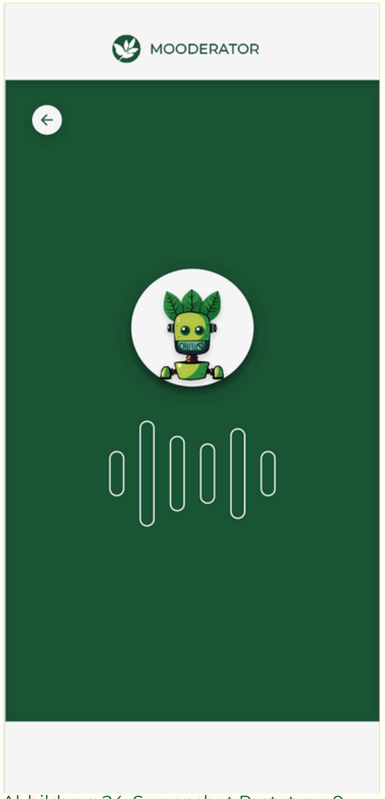


Abbildung 24: Screenshot Prototype 9
Seite 28

Sobald der Teamkonflikt bewältigt werden konnte, werden alle Konfliktpunkte abgehakt.

Das soll an das gute Gefühl erinnern, wie wenn man etwas von der “To-Do-Liste” streichen kann.

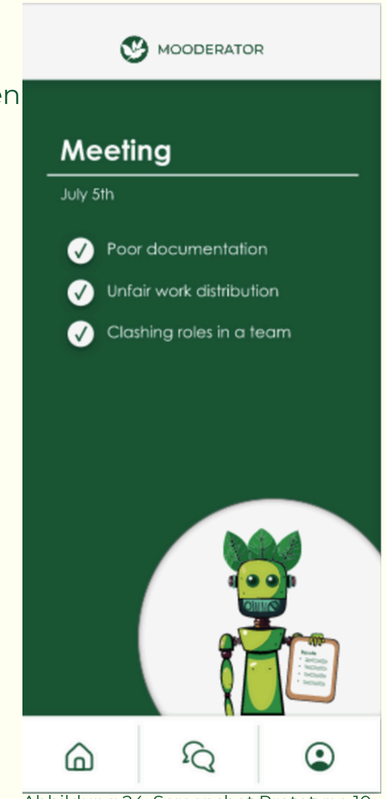


Abbildung 24: Screenshot Prototype 10
Seite 28

Diskussion und Fazit

Wir sehen ein hohes Potenzial in unserem Projekt. Es gab Höhen und Tiefen. Wir haben Pläne geschmiedet und umgeworfen, doch letzten Endes steht ein solides Konzept und der Anfang einer Anwendung die ein neues Miteinander schaffen kann.

Natürlich müsste an der Anwendung noch an den Features gearbeitet werden. Die KI müsste programmiert und trainiert werden, die Sprachein- und ausgabe müsste implementiert werden und weitere Features, wie z.Bsp. das man über App Meetings ansetzen kann müssten hinzugefügt werden.
Außerdem müssten die vorher aufgeführten technischen Rahmenbedingungen erfüllt werden.

Ebenfalls müsste man an die Marketingstrategie denken, wie das Produkt am besten vermarktet werden kann.

Zudem müsste die Anwendung als offizielles Mittel von Firmen angewendet werden, da es die Motivation der Mitarbeiter steigern würde, die App anzuwenden, wenn alle Teammitglieder teilnehmen. Das würde die Intention der User wecken, die Anwendung mit Ernsthaftigkeit zu benutzen und mit der Einstellung hineinzugehen, dass sich wirklich an den Missständen etwas ändern kann.

Sollte das Produkt weiter ausgearbeitet werden, werden bestimmt auch weitere Faktoren auftreten, die bedacht werden müssen, wären des Prozesses.

Dankausschreibung

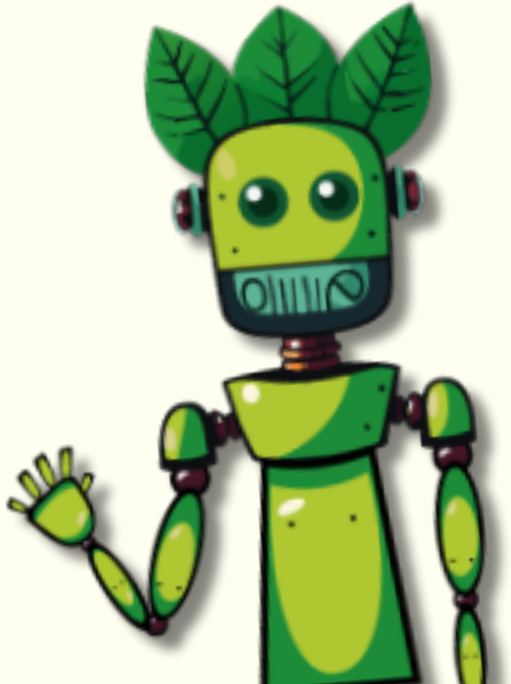
Wir möchten uns auch herzlich bei unseren Coaches bedanken.

Herr Toepper war sehr hilfreich, was die technischen Rahmenbedingungen betraf. Er half uns dabei Fähigkeiten anzueignen, damit wir das Konzept in ein Produkt umwandeln konnten.

Herr Stasch, ein Experte im Bereich Konflikte, teilte uns kostbares Wissen mit, welches essenziel für unser Projekt war. Ohne ihn hätten wir die Konfliktmatrix nicht als Teil des Kerns unserer Anwendung in das Konzept integriert.

Ohne Professorin Krajewski wären wir nicht so weit gekommen. Durch Sie konnten wir unsere Kreativität in konzeptionelles Denken umwandeln. Sie half uns bei vielen Prozessen und war stets eine bereichernde Unterstützung.

Danke, dass Sie unsere Coaches waren.



Quellenverzeichnis

1 [redacted] Zwischenmenschliche Konflikte. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

2 [redacted] Konflikteskalation nach Glasl. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

3 [redacted] Wirkung von Konflikten. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

4 [redacted] Richtiger Umgang mit Teamkonflikten. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

5 [redacted] Richtig Streiten . Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

6 [redacted] Mediatoren. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

Quellenverzeichnis

7 [redacted] Konflitmanagement. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

8 [redacted] Konfliktprävention durch positive Kommunikation. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

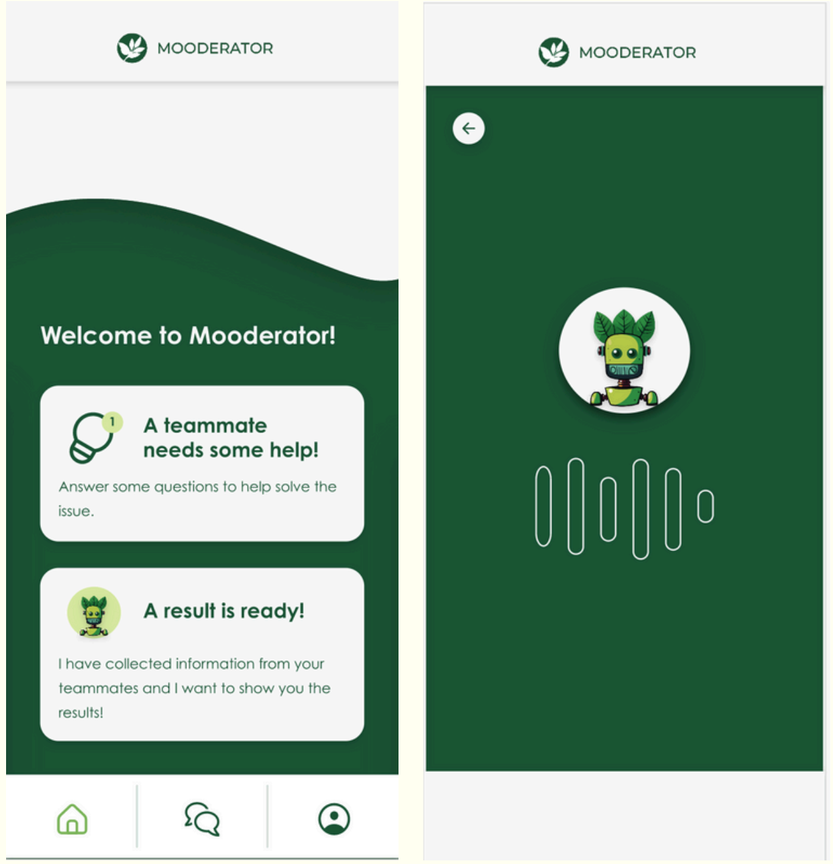
9 [redacted] What is emotional intelligence and how does it apply to the workplace? Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

10 [redacted] KI und Empathie. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 2024, Recherchephase.

11 Yang, Y.: Sentiment-Analyse. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 19.06.2024, Konzept-Präsentation.

12 [redacted] Yang, Y.: Konfliktmatrix. Auf dem Gruppenboard hinterlegt, 19.06.2024, Konzept-Phase.

Abbildungsverzeichnis



Abbildungen 1: Ausschnitte unseres Figma Prototypen
Seite 3

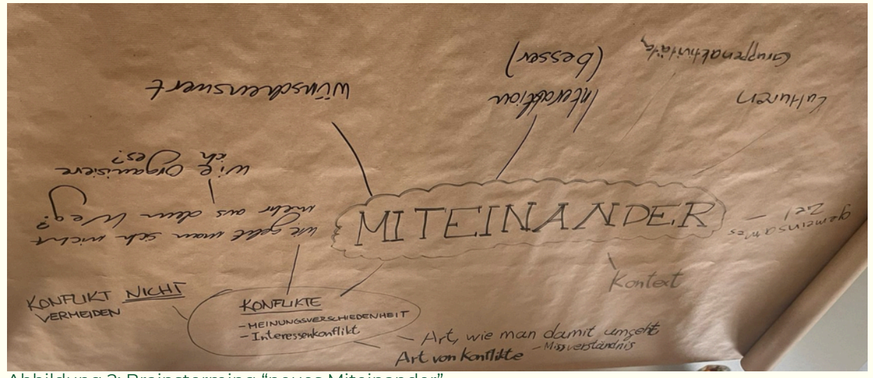


Abbildung 2: Brainstorming “neues Miteinander”
Seite 4

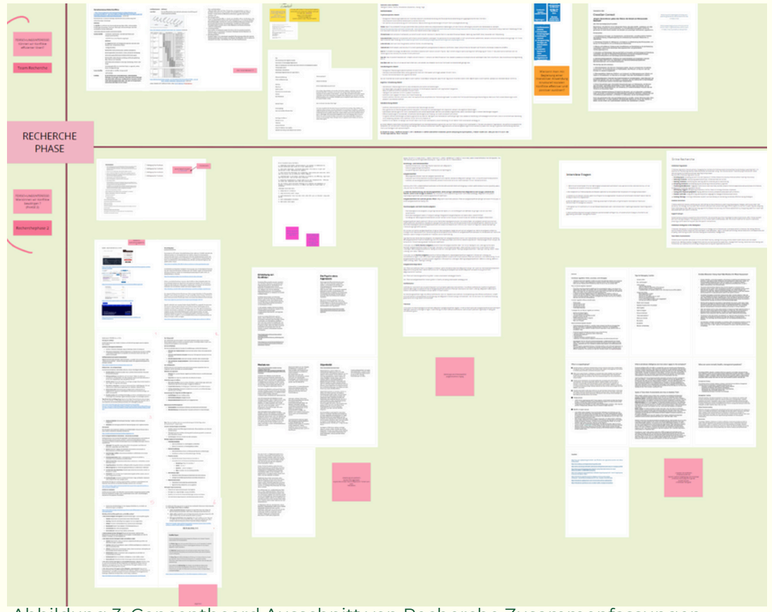
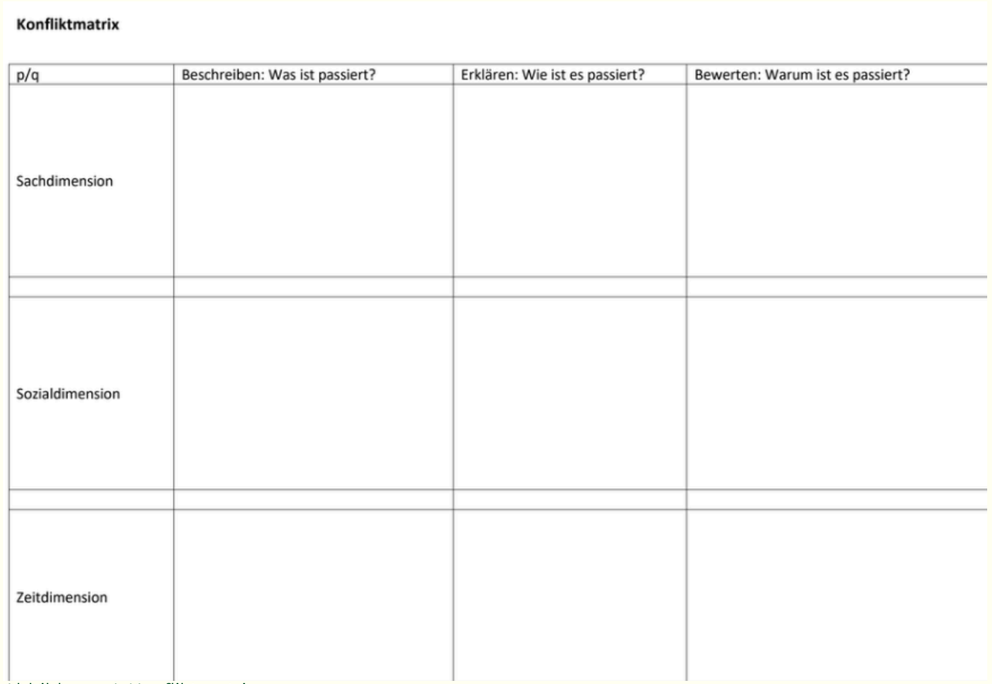


Abbildung 3: Conceptboard Ausschnitt von Recherche Zusammenfassungen
Seite 5

Abbildungsverzeichnis



Konfliktmatrix

p/q	Beschreiben: Was ist passiert?	Erklären: Wie ist es passiert?	Bewerten: Warum ist es passiert?
Sachdimension			
Sozialdimension			
Zeitdimension			

Abbildung 4: Konfliktmatrix
Seite 11

Konfliktmatrix

Dimension	Was ist passiert?	Wie ist es passiert?	Warum ist es passiert?
Sachdimension	Das Team hat eine wichtige Deadline für ein Projekt verpasst.	Verschiedene Teammitglieder haben unterschiedliche Aufgaben priorisiert.	Unterschiedliche Prioritäten und mangelnde Abstimmung im Team.
Sozialdimension	Spannungen und Unzufriedenheit im Team sind entstanden.	Teammitglieder haben sich gegenseitig Vorwürfe gemacht.	Unklare Kommunikation und fehlende gemeinsame Zielabsprache.
Zeitdimension	Der Projektfortschritt wurde verzögert.	Zeit wurde für Aufgaben aufgewendet, die andere Teammitglieder als weniger wichtig empfanden.	Unterschiedliche Einschätzung der Dringlichkeit von Aufgaben.

Abbildung 5: Beispiel ausgefüllte Konfliktmatrix
Seite 12

Abbildungsverzeichnis

Stakeholder
Wer alles hat im Projekt ein „berechtigtes Interesse" am Verlauf oder Ergebnis des Prozesses?
Um welche Interessen handelt es sich?
Wie muss man diesen Interessen begegnen?

- Arbeitnehmer
- Vorgesetzter
- Arbeitgeber
- Familien von Arbeitnehmern
- Mitarbeiter
- Kunden
- Entwickler
- Konkurrenz

Markt
Wer sind für die Projektfragestellung Wettbewerber?
Was sind hier Benchmarks, an denen man sich orientieren muss?
Was sind ggf. Trends im Zielsegment?
Welche Entwicklungen/Veränderungen müssen berücksichtigt werden?

- Haltung von Menschen gegenüber KI muss berücksichtigt werde
- Entwicklung von KI muss berücksichtig werden

- Konfliktseminare
- Personalabteilung
- Therapeuten
- KI Firmen

Benchmarks

	Seriöse Infos (Glaubwürdigkeit)	Kosten	Dauer	Accessability (Zugänglichkeit)	Hilfreich?
Konfliktseminar	High	High	Flexibel	Low	High
Personalabteilung	High	Flexibel	Flexibel	High	Medium
Therapeuten	High	High	Flexibel	Low	High
Ultra Human (Smart Ring)	Medium	Medium	Medium/Low	High	Medium

Das große Bild
Die Fragestellung im Projekt
Die Zielsetzung
Die Aufgabe der Interaktion (evtl. jetzt schon: Definition der Interaktionspartner)

- Können wir Teamkonflikte am Arbeitsplatz, mithilfe einer KI basierenden Anwendung leichter bewältigen?
- Das Ziel ist es, eine angenehmere Arbeitsatmosphäre zu schaffen und die Produktivität zu steigern, indem Konflikte innerhalb eines Teams leichter zu bewältigen sind
- Aufgabe der Interaktion ist es ein zerstrittenes Team wieder zusammen zu bringen

Nutzer:innen
An wen wendet sich das Produkt/der Service?
Welche Anforderungen/Probleme sollen adressiert werden?
Grobe Skizze des Nutzungskontextes.
Besonderheiten der Infrastruktur der Nutzenden?
...

Die Zielgruppe ist "Teammitglieder auf der Arbeit". Die Anwendung ist dafür da, dass Konflikte schnell erkannt und frühzeitig gelöst werden können. Sollte sich der Konflikt bereits in einer höheren Eskalationsstufe befinden, unterstützt die Anwendung mehr, als bei kleineren Konflikten.
Die Anwendung ist dazu da, um den Nutzer zu unterstützen und nicht abhängig zu machen.

Projektstruktur
Zeit- und Aktionsplan
Deliverables und wozu dienen sie?

30.05-04.06: Skizze von:
- Aktivitätsdiagramm --> Ablauf der Anwendung verstehen
- Erlebnismap --> evtl. Painpoints des Users erkennen
- Persona --> Zielgruppe analysieren, um nutzerorientiert zu arbeiten
- Stakeholder --> was haben wir evtl. nicht bedacht?
- Characteristics / Attribute --> um natur der Anwendung besser zu verstehen
- Value Proposition --> für uns eine roter Faden

05.06-11.06:
- Ausarbeitung und Fertigstellung von den oben genannten Punkten

11.06-17.06:
- Konzept Präsentation Fertigstellung

17.06-19.06:
- Präsentationsvorstellung Proben und Üben

20.06-27.06
- Layout & Raster & Wireframes --> roter Faden beim Design
- Design System --> roter Faden beim Design
- Figma Prototype --> etwas greifbares haben

27.06-17.07
- Website Coden --> tatsächliche Anwendung programmieren

10.07-17.07
- Website TestPhase --> stimmt auch alles?

18.07-19-07
- Feintuning
- Präsentation testen

29.07 Werkschau??

Abbildung 6: Überarbeiteter Design-Brief
Seite 14

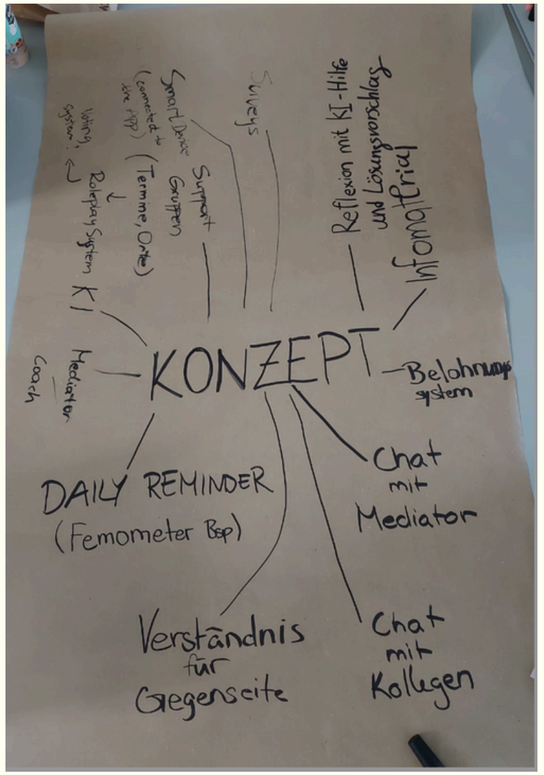


Abbildung 7: Brainstorming frühe Konzept-Phase
Seite 15

Abbildungsverzeichnis

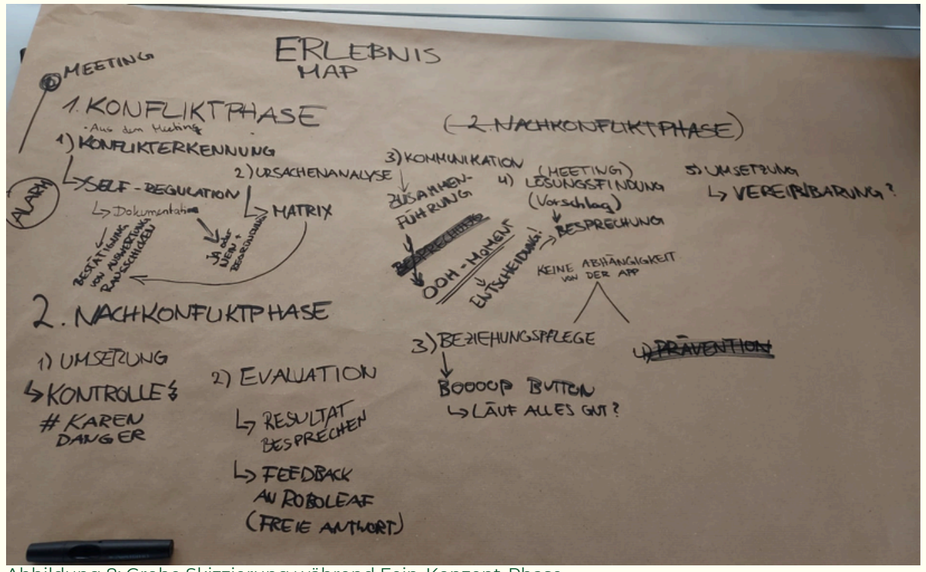


Abbildung 8: Grobe Skizzierung während Fein-Konzept-Phase
Seite 16

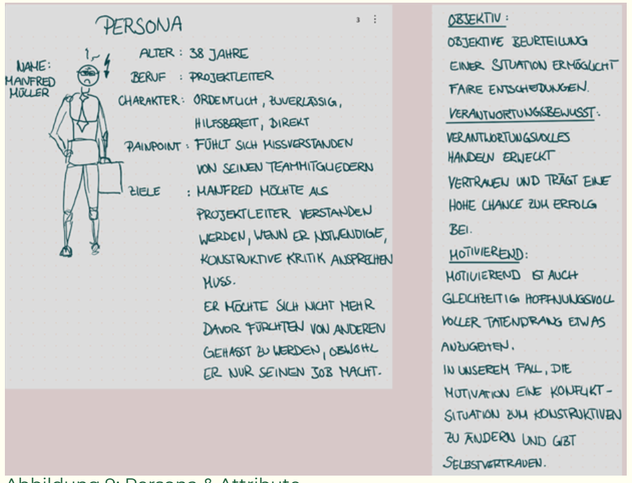


Abbildung 9: Persona & Attribute
Seite 17

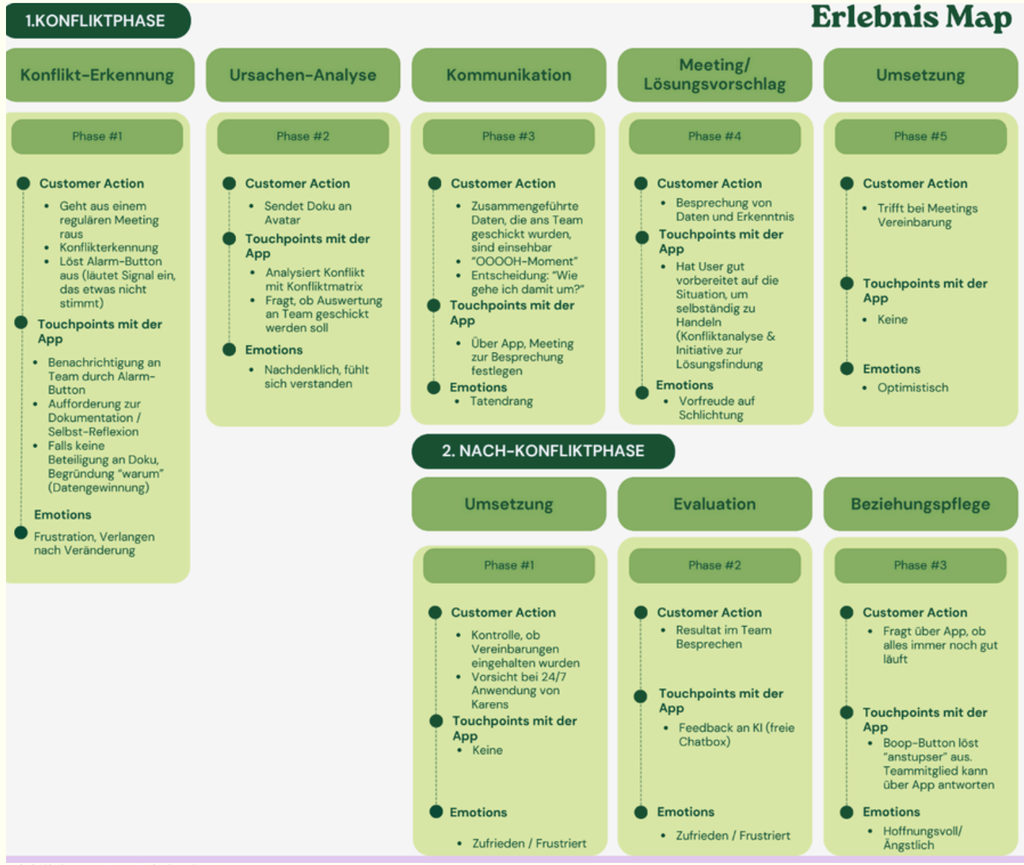


Abbildung 10. Erlebnis-Map
Seite 18

Abbildungsverzeichnis

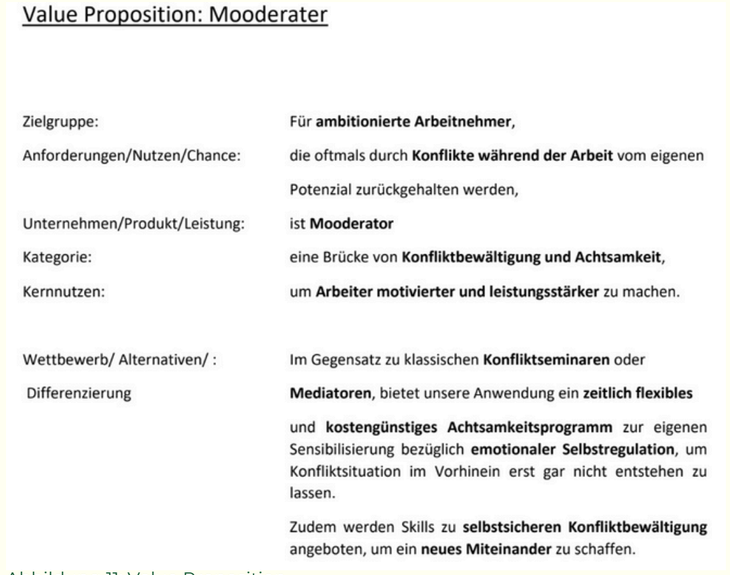


Abbildung 11: Value Proposition
Seite 19

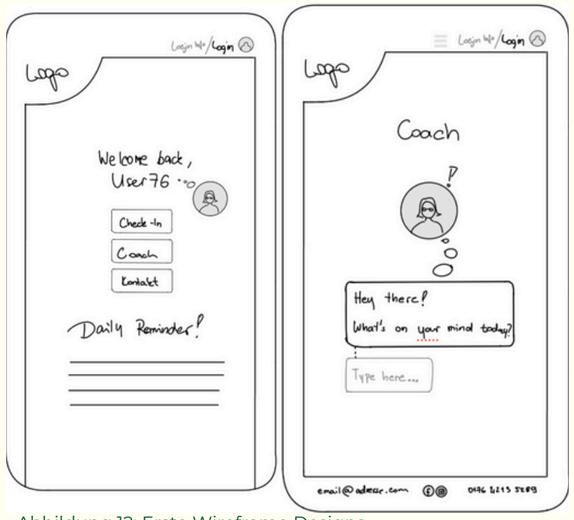


Abbildung 12: Erste Wireframe Designs
Seite 20

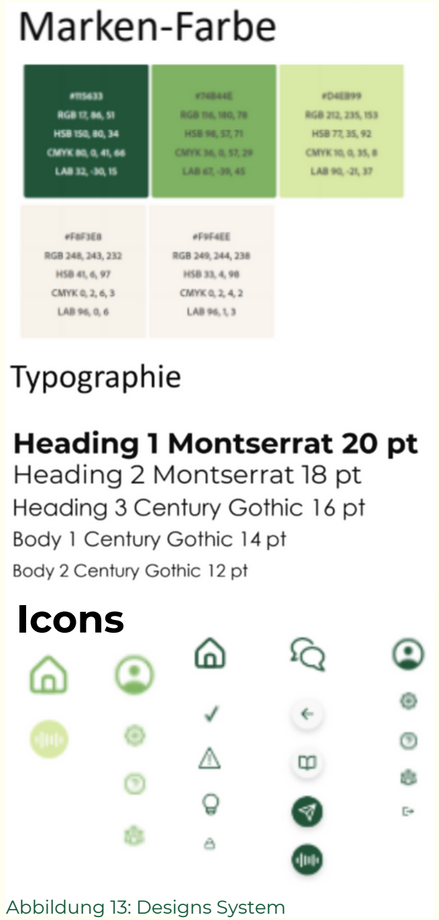


Abbildung 13: Designs System
Seite 21

Abbildungsverzeichnis

```
    <BackIcon />
  </a>
  {chatMessages.length > 0 && (
    <button
      className="chatNavIcon"
      type="button"
      aria-label="Start new chat"
      onClick={(e) => {
        setShowRobo(true);
        setChatMessages([]);
        window.history.pushState({}, "", "/chat");
      }}
    >
      <PlusIcon />
    </button>
  )}
  <button
    className="chatNavIcon"
    type="button"
    aria-label="Show all chats"
    onClick={(e) => {
      setSideBarActive(true);
    }}
  >
    <BookIcon />
  </button>
</div>
{showRobo && (
  <div
    className="roboleafContainerOuter"
    style={{
      transform:
        chatMessages.length > 0
          ? "translateY(-25rem)"
          : "translateY(0)",
    }}
```

Abbildung 14: Ausschnitt aus dem Code
Seite 22

MOODERATOR

Abbildung 15: Logo
Name der Anwendung ist eine Kombination aus Moderator und dem englischen Wort “mood” (Stimmung auf deutsch).
Seite 23

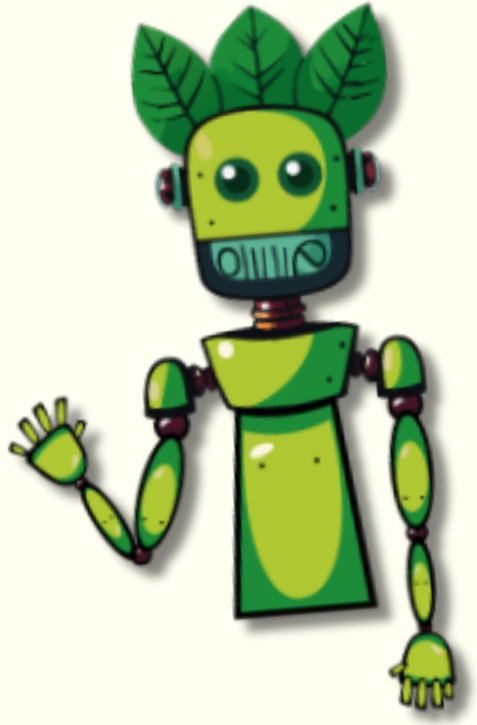


Abbildung 16: RoboLeaf schmückt sich mit den Blättern aus dem Logo.
Seite 23

```
import { useRef, useState, useEffect } from "react";
import { navigate } from "astro:transitions/client";

import ChatBar from "./ChatBar";
import AnimationPlayer from "../../lib/AnimationPlayer";
import ChatMessage, { type ChatMessageType } from "./ChatMessage";
import { BackIcon, BookIcon, PlusIcon } from "../../assets/icons";
import SideBar from "../SideBar";
import { getRandomLoremIpsumPromise } from "../../assets/loremIpsum";

import "./Chat.css";

export default function Chat() {
  const [chatId, setChatId] = useState<number>();
  const chatMessagesRef = useRef<HTMLDivElement>(null);
  const [chatMessages, setChatMessages] = useState<ChatMessageType[]>([]);
  const [showRobo, setShowRobo] = useState(true);
  const [sideBarActive, setSideBarActive] = useState(false);
  const [loaded, setLoaded] = useState(false);
  const audioContext = useRef<AudioContext>();
  const audioSource = useRef<AudioBufferSourceNode>();

  function addChatMessage(message: ChatMessageType) {
    setChatMessages((prevChatMessages) => [...prevChatMessages, message]);
  }

  function scrollToChatBottom() {
    // ensures that the scroll happens after the chat has been updated
    // see event loop https://www.youtube.com/watch?v=cCOL7MC4Pl0
    setTimeout(
      () =>
        chatMessagesRef.current?.scrollTo({
          top: chatMessagesRef.current.scrollHeight,
          behavior: "smooth",
        }),
      0,
    );
  }

  function loadAudio() {
    fetch("/bop.mp3").then((res) =>
```

Abbildung 17: Ausschnitt aus dem Code
Seite 24

Abbildungsverzeichnis

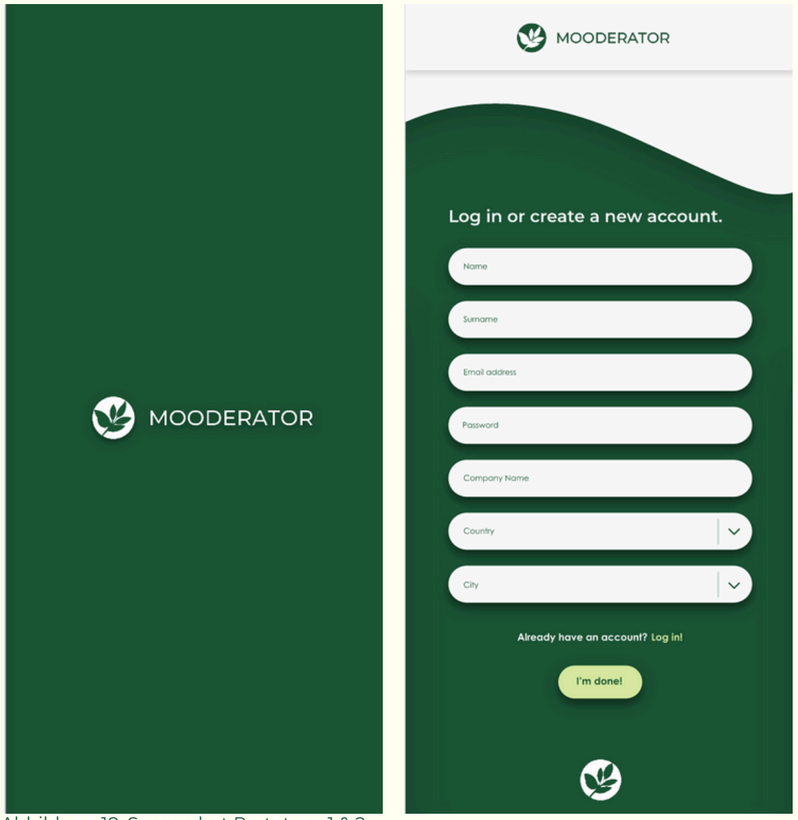


Abbildung 18: Screenshot Prototype 1 & 2
Seite 25

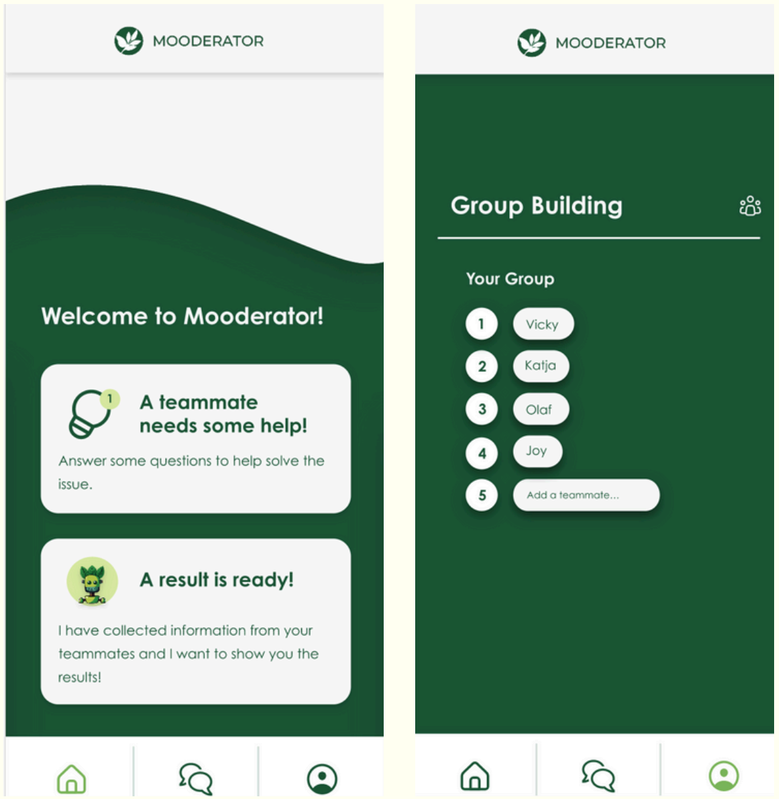


Abbildung 19: Screenshot Prototype 3 & 4
Seite 25

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 20: Screenshot Prototype 5
Seite 26

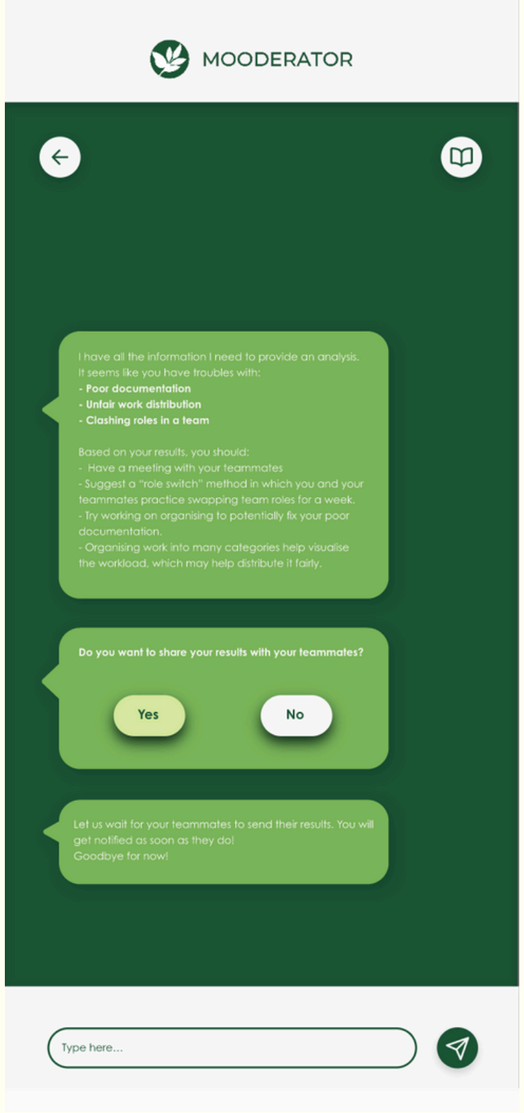


Abbildung 21: Screenshot Prototype 6
Seite 26

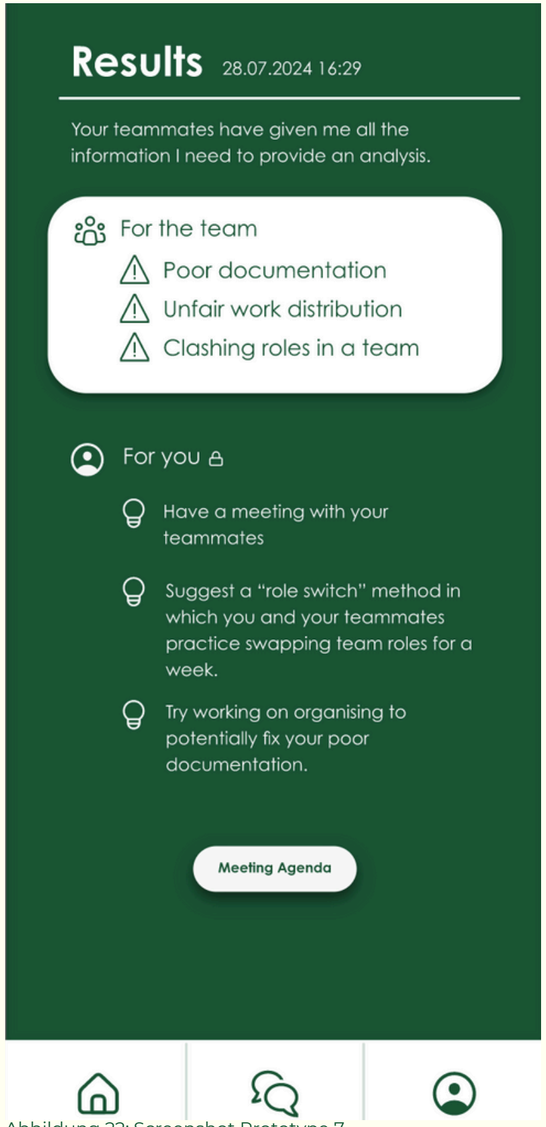


Abbildung 22: Screenshot Prototype 7
Seite 27

Abbildungsverzeichnis

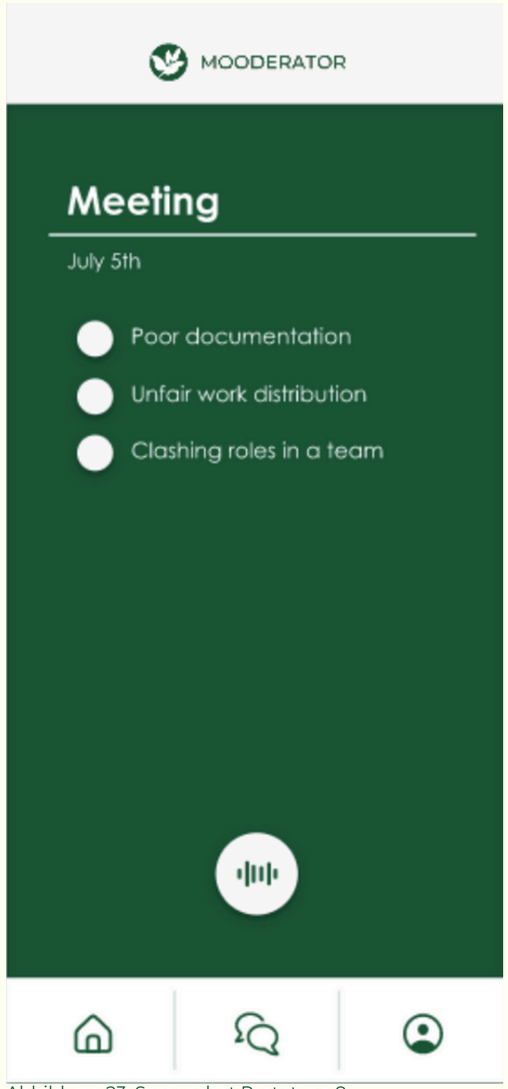


Abbildung 23: Screenshot Prototype 8
Seite 27

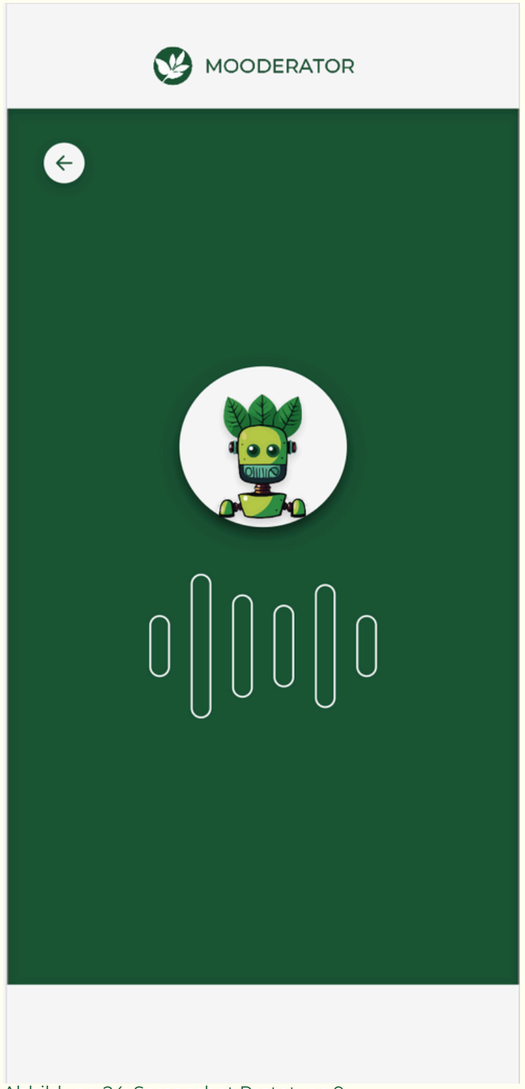


Abbildung 24: Screenshot Prototype 9
Seite 28

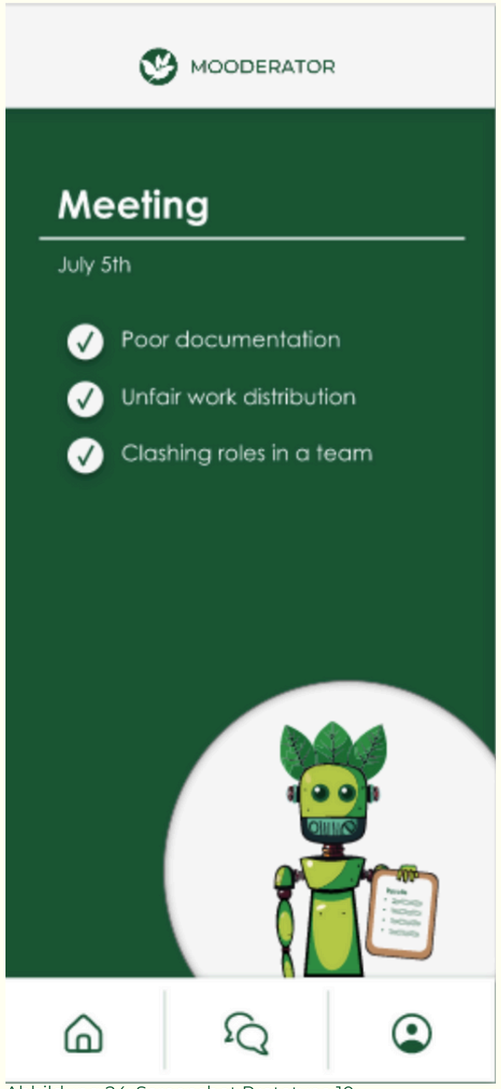
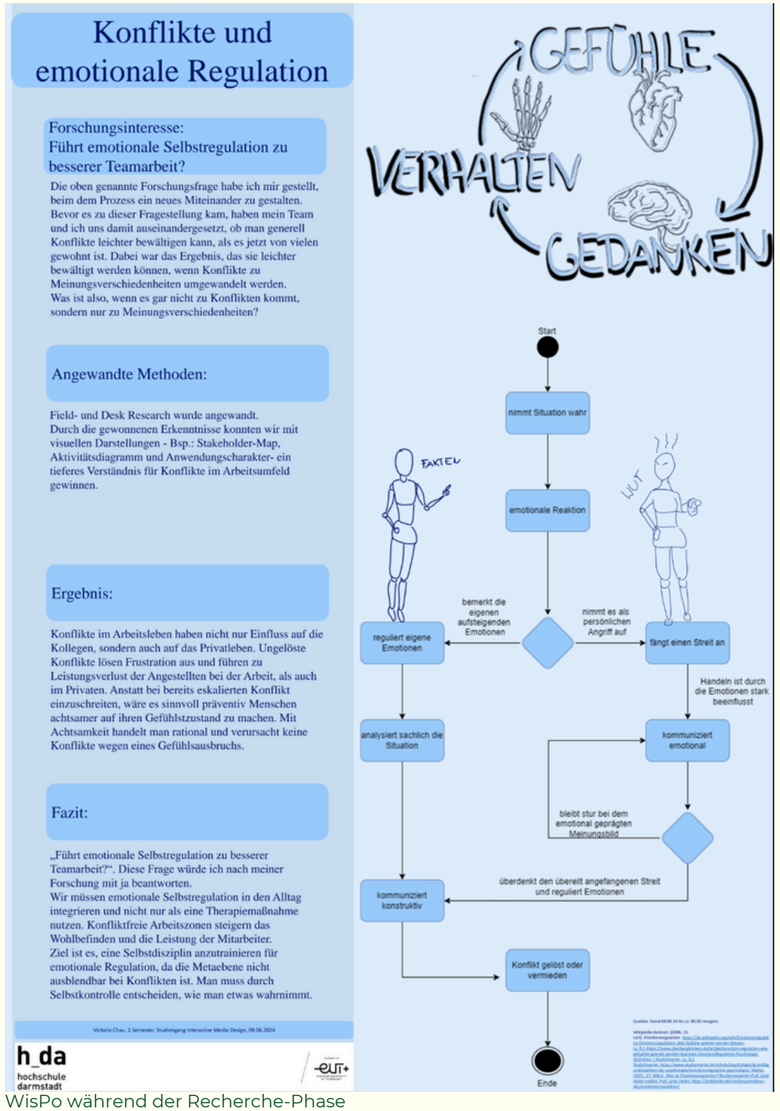


Abbildung 24: Screenshot Prototype 10
Seite 28

Anhang & Erklärung



Konflikte und emotionale Regulation

Forschungsinteresse:
Führt emotionale Selbstregulation zu besserer Teamarbeit?

Die oben genannte Forschungsfrage habe ich mir gestellt, beim dem Prozess ein neues Miteinander zu gestalten. Bevor es zu dieser Fragestellung kam, haben mein Team und ich uns damit auseinandergesetzt, ob man generell Konflikte leichter bewältigen kann, als es jetzt von vielen gewohnt ist. Dabei war das Ergebnis, das sie leichter bewältigt werden können, wenn Konflikte zu Meinungsverschiedenheiten umgewandelt werden. Was ist also, wenn es gar nicht zu Konflikten kommt, sondern nur zu Meinungsverschiedenheiten?

Angewandte Methoden:

Field- und Desk Research wurde angewandt.
Durch die gewonnenen Erkenntnisse konnten wir mit visuellen Darstellungen - Bsp.: Stakeholder-Map, Aktivitätsdiagramm und Anwendungscharakter- ein tieferes Verständnis für Konflikte im Arbeitsumfeld gewinnen.

Ergebnis:

Konflikte im Arbeitsleben haben nicht nur Einfluss auf die Kollegen, sondern auch auf das Privatleben. Ungelöste Konflikte lösen Frustration aus und führen zu Leistungsverlust der Angestellten bei der Arbeit, als auch im Privaten. Anstatt bei bereits eskalierten Konflikt einzuschreiten, wäre es sinnvoll präventiv Menschen achtsamer auf ihren Gefühlstzustand zu machen. Mit Achtsamkeit handelt man rational und verursacht keine Konflikte wegen eines Gefühlsausbruchs.

Fazit:

„Führt emotionale Selbstregulation zu besserer Teamarbeit?". Diese Frage würde ich nach meiner Forschung mit ja beantworten.
Wir müssen emotionale Selbstregulation in den Alltag integrieren und nicht nur als eine Therapiemaßnahme nutzen. Konfliktfreie Arbeitszonen steigern das Wohlbefinden und die Leistung der Mitarbeiter.
Ziel ist es, eine Selbstdisziplin anzutrainieren für emotionale Regulation, da die Metaebene nicht ausblendbar bei Konflikten ist. Man muss durch Selbstkontrolle entscheiden, wie man etwas wahrnimmt.

Victoria Chau, 2.Semester, Studiengang Interactive Media Design, 09.06.2024

h_da hochschule darmstadt

WisPo während der Recherche-Phase

Übertragung von Rechten und Erklärung zur Wahrung Rechte Dritter

Mooderator ist ein Projekt, das im Rahmen des Studiengangs Digital Media der Hochschule Darmstadt - Fachbereich Media, im Sommersemester 2024 entstanden [redacted] ppenarbeit von:

[redacted]
Ying-Cheng Yang.
[redacted]

Wir (die Projektgruppe) übertragen hiermit die nicht ausschließlichen und zeitlich nicht eingeschränkten Rechte zur Veröffentlichung und Präsentation der Ergebnisse des Projekts Mooderator an die oben genannten Professoren der Hochschule Darmstadt und an die mit der wissenschaftlichen Betreuung dieses Projekts unmittelbar verbundenen Betreuer.

Zugleich erklärt das studentische Projektteam, dass mit dem Projekt keine Schutzrechte Dritter verletzt werden.

Dieburg, 17.07.2024

[redacted]

[redacted]

Yang Ying-Cheng

Ying-Cheng Yang