

das reflexionstool **Perspektiv Wechsel**

Change



das reflexionstool
**Perspektiv
Wechsel**

Change



**besser
wie gut**

**Selbstwirksamkeit
im Fokus**

besser wie gut GmbH
Upper Borg 147
D 28357 Bremen

Telefon
Mobil
e-mail
Internet

0421 275840
0151 14939493
mail@besser-wie-gut.de
www.besser-wie-gut.de

© 2020 Texte, Zeichnungen,
Produktion Ralf Besser

Die
SpielIdee

In diesem Spiel geht es um das Thema Change. Das Besondere an der Spielidee ist, dass Sie als Spieler in verschiedene typische Rollen in einem Changeprozess schlüpfen können. In diesen Rollen werden Sie mit verschiedenen Situationen konfrontiert auf die Sie reagieren können. Einmal spontan, wenn es nur nach Ihnen ginge und zum zweiten auf Grund eines zufällig gezogenen Wertes oder einer Kompetenz.

Die anderen MitspielerInnen bewerten dann jeweils, wie sie diese Reaktion bewerten. Das geschieht auf einer Skala von förderlich bis hinderlich. Diese Bewertungen sind natürlich vollkommen subjektiv, regen jedoch zum Austausch und zur Reflexion an.

Indem der Spielerlauf optimaler Weise von einer anderen Gruppe beobachtet wird, können auf Grund der Diskussionen und Reflexionen Ideen für eine optimalere Gestaltung des Changeprozesses abgeleitet werden.

Da alle Rückmeldungen subjektiv sind: Wertschätzen Sie bitte die Antworten und Aussagen der MitspielerInnen. Es gibt keine richtigen oder falschen, sondern nur persönliche Antworten und Sichtweisen.

Die Kernidee des Spiels ist der Austausch untereinander. Fragen Sie also nach, geben Sie Ihre Erfahrungen kund und akzeptieren Sie genauso die verschiedenen Meinungen.

Nun kommt die Vorbereitung des Spiels.

Und noch ein Hinweis zur Schreibweise: In diesem reflexionstool sind die Rollen und Situationen abwechselnd männlich und weiblich geschrieben. Ich denke, dass das eine sinnvolle Form ist, einen Text an beide Geschlechter anzupassen.

Die VorBereitung

In dem Spiel stehen die typischen vier verschiedenen Rollen in einem Changeprozess zur Auswahl: Die **Treiber** des Changeprozesses, die **Unterstützer**, die **Abwartenden / Beobachter** und die **Kritiker / Verhinderer**.



Für jede dieser Rollen existieren 6 Kategorien von Ereignissen: „Innovation“, „Alltag“, „Erfreuliches“, „Kritisches“, „Ungewöhnliches“ und „Vorbereiten“ platziieren Sie die entsprechenden Kartensapel bitte außerhalb des Spielfeldes in die Nähe der Rolle.



Die restlichen Kartenstapel „Werte“, „Kompetenzen“, „Reflexion“, „Spielregeln“, „Change“, „Neuro-Biologie“ und „Fragen“ platzieren Sie bitte auch außerhalb des Spielfeldes auf den Tisch.

Jeder Spieler erhält zwei Spielfiguren: Eine stellen Sie bitte auf ein Feld Ihrer Wahl auf dem Spielbrett, die zweite auf die Skalenmitte mit der Position „neutral“.



Optimaler Weise sollte eine zweite Gruppe den SpielVerlauf beobachten. Diese Gruppe greift nicht in das Spiel ein, sondern versucht auf Grund des Austausches Ideen für eine Optimierung des Changeprozesses auf Grund der Reaktion der verschiedenen Rollen zu entwickeln.

Dazu können folgende Reflexionsfragen hilfreich sein:

*,**Welche** Bedürfnisse sollten mehr Berücksichtigung finden?‘*

*,**Was** ist das größte Risikopotential in dem Changeprozess?‘*

*,**Welche** Muster / Prinzipien sind in der Organisation ausgeprägt?‘*

*,**Auf** welche Kultur trifft das Changeprojekt?‘*

*,**Welche** Ideen im Umgang mit dem Changeprojekt entstehen durch das Zuhören?‘*

usw.

Die SpielRegeln

Gewürfelt wird im Uhrzeigersinn. Sie können Ihre Spielfigur vor- oder rückwärts ziehen, jedoch pro Zug nur in eine Richtung.

Kommen Sie auf ein Feld mit der Bezeichnung

- A** **Alltag** (gelb)
- E** **Erfreuliches** (grün)
- K** **Kritisches** (rot)
- U** **Ungewöhnliches** (bunt)
- I** **Innovation** (orange)
- V** **Vorbereiten** (lila),

dann ziehen Sie bitte eine entsprechende Karte der jeweiligen Rolle.

Die Karten **Innovation** können zusätzlich oder alternativ zu den Karten **Ungewöhnliches** genutzt werden. Darin sind für jede Rolle innovative Ansätze für die jeweilige Position enthalten.



Lesen Sie bitte den Text auf der Karte vor und fühlen Sie sich in die jeweilige Rolle ein.

Ihre erste Aufgabe besteht nun darin sich zu überlegen, wie Sie spontan auf diese Situation reagieren würden. Ganz nach dem Motto: „Wenn es nur nach mir ginge - so wie ich bin in dieser erwürfelten Rolle!“. Wie zu Beginn der Spielanleitung beschrieben, gibt es keine richtige oder falsche Antwort, sondern nur Ihre spontane Reaktion.

Sie können die Situation gerne nach Belieben weiter ausschmücken.

Alle anderen MitspielerInnen bewerten Ihre spontane Reaktion daraufhin, ob sie eher als förderlich oder hinderlich aus der Perspektive der reflektierten Rolle erlebt wird. Tauschen Sie sich bitte über die Bewertungen aus.



Anschließend ziehen Sie bitte eine Werte- oder Kompetenzkarte. Überlegen Sie sich nun, wie Sie auf Grund dieses Wertes / dieser Kompetenz auf die gleiche Situation wahrscheinlich anders reagieren würden.

Alle Mitspieler positionieren sich daraufhin neu, je nachdem ob sie diese neue Reaktion eher förderlich oder hinderlich erleben. Wichtig dabei ist wieder, die Bewertung aus der jeweiligen Perspektive heraus vorzunehmen. Wurde die Situation aus der Perspektive des Kritikers gezogen, bedeutet das, wie kritisch oder förderlich die Reaktion für den Kritiker ist.

Das ist das Ziel des Spiels. Sie erhalten ein Feedback, wie Sie ‚natürlicher Weise‘ auf eine bestimmte Situation in einer fiktiven Rolle reagieren würden und aus der Perspektive eines ‚zufälligen Wertes oder Kompetenz‘, die Ihnen vielleicht auch nicht so sehr liegt. So können Sie in eine fruchtbare Diskussion mit den Mitspielern treten.

Danach darf der Spieler einen weiteren Spieler auffordern, sich zur gleichen Situation zu äußern: „Wie würden Sie spontan in dieser Situation reagieren?“ Nach der ersten Bewertung zieht dann der zweite Spieler eine neue Werte- oder Kompetenzkarte, um sich dann zu überlegen, wie er sich auf Grund dieses Wertes / dieser Kompetenz in der jeweiligen Rolle verhalten würde. Natürlich wieder mit der Bewertung auf der Skala. So entstehen weitere interessante Diskussionen. Jeder Spieler wird höchst wahrscheinlich anders reagieren. Dieser Austausch eröffnet viele neue Perspektiven.

Häufig entsteht situativer Humor durch die unterschiedlichen Reaktionen. Das darf und soll so sein. Nehmen Sie das Spiel ernst und gleichzeitig humorvoll. Das ist eine hilfreiche Mischung.

Dann ist der nächste Mitspieler dran zu Würfeln und es beginnt eine neue Austauschrunde.

Zur Auflockerung und Erweiterung sind weitere Karten in das Spiel integriert:



Spielregeln

Die Spielregeln können durchaus variiert werden.



Reflexion

Was ist Ihnen durch das Spiel klar geworden?



Neuro-Biologie (Wissenskarten)

Hier sind einige Denkmuster des Gehirns beschrieben. Für welche Werte steht für Sie dieses Denkmuster?



Change (Gegensatzkarten)

Hier sind einige gegensätzliche Aussagen rund um das Thema Change beschrieben. Was ist Ihre Erfahrung dazu?



Fragen

In diesen Karten finden Sie allgemeine Fragen über die Erfahrungen mit der agilen Arbeitsweise.

Das Spiel sollte mit dem Austausch der Beobachtergruppe abgeschlossen werden:

Was ist den Spielern selbst in dem Austausch untereinander und durch die Perspektivwechsel klar geworden? Welche Aspekte haben die Beobachter wahrgenommen, welche Hypothesen gebildet und konkreten Ideen abgeleitet?

Welche der Impulse greift die Organisation für die weitere Steuerung des Changeprozesses auf? Was wird in welcher Art und Weise weiter kommuniziert? Wie geht man weiter mit diesem Spiel um? Wo lässt es sich noch in welcher Situation einsetzen?