



3D-Welten – Veränderungsprozesse spielend meistern

Mit spielerischen Elementen Unternehmen weiterbringen, dafür steht Playful Business. Die 3D-Welten-Methode erlaubt es, Inhalte auf einzigartige Weise darzustellen und die Abhängigkeiten und Wechselwirkungen zwischen den Themen visuell sichtbar zu machen. Der grosse Vorteil dieser Methode liegt in der Reduktion der Komplexität, ohne dabei die Zusammenhänge und Wechselwirkungen zu vernachlässigen.

■ Von Pascal Ott

Playful Business

In einer zunehmend komplexen und unsicheren Welt braucht die Wirtschaft von morgen Entdecker mit einem «Playful Mindset». Menschen, die nicht nur linear auf Ziele fokussiert sind, sondern neugierig zur Seite blicken, die offen für Neues sind.

Entdecker, die das Modell des Homo ludens, wonach der Mensch seine Fähigkeiten über das Spielen lernt, auch als Erwachsene wieder reaktivieren und damit die Basis für «Playful Business» legen.

CHECKBOX

Denn beim Spielen kann man so vieles ...

- Kreativität fördern
- risikofrei ins «Tun» kommen
- blockierte Situationen spielerisch lösen
- das Zusammengehörigkeitsgefühl im Team fördern
- gewohnte Rollen abstreifen
- je nach Spiel bestimmte Fähigkeiten trainieren
- mehr über eigene Stärken und Schwächen lernen
- Experimente durchführen

Die Wirksamkeit von spielerischen Elementen im Business-Kontext wird immer mehr erkannt, denn gemeinsam innovative und einzigartige Lösungen zu erarbeiten, das macht einfach Spass und führt zum Business-relevanten Mehr an Ownership durch die Beteiligten. Denn eines ist klar: «wer spielt, gewinnt».

Playful Business als Kernkompetenz

Aus dem Zusammenspiel von spielerischen Elementen und betriebswirtschaftlichem/strategischem Wissen lassen sich einzigartige Lösungen für ganze Unternehmen oder Abteilungen und Teams ableiten. Durch den Einsatz von spielerisch-simulativen Elementen inklusive Reflexion durch die Teilnehmenden und der anschliessenden Transformation in den Business-Kontext entstehen auch im HR-Bereich innovative, individuelle, nachhaltige und praktische Lösungen für:

- Führungsthemen
- Kollaboration
- Kommunikation
- Lernen
- Personalbeschaffung (Rekrutierung, Onboarding)
- Personalmarketing
- Employer Branding

Nicht umsonst gibt es das Sprichwort von Platon: «Beim Spiel kann man einen Menschen in einer Stunde besser kennenlernen als im Gespräch in einem Jahr.» Menschen zeigen sich bei einem neuen Spiel praktisch ausnahmslos mit ihren «Default-Werten». Sie können sich am Anfang nicht verstellen und bleiben authentisch, pur. Erst mit zunehmender Erfahrung im Spiel können Menschen bewusst bestimmte Rollen einnehmen.

Je nach Fragestellung gibt es unterschiedliche Methoden resp. Spiele, mit denen Business-relevante Fragestellungen in eine Spielsituation übertragen, dort «gelöst» und zurück in den Business-Kontext transformiert werden können.

In diesem Beitrag steht die 3D-Welten-Methode im Fokus.

3D-Welten-Methode

Die 3D-Welten-Methode erlaubt es, Inhalte gemeinsam auf einzigartige Art und Weise darzustellen und die Abhängigkeiten resp. Wechselwirkungen zwischen den Themen aufzuzeigen und damit visuell sichtbar und besprechbar zu machen. Der grosse Vorteil liegt in der Reduktion der Komplexität, ohne dabei die Zusammenhänge zu vernachlässigen.

Die Leitfrage für die Erstellung der 3D-Welt orientiert sich dabei am Sollzustand in der Zukunft, also inklusive der angestrebten Veränderungen. Leitfragen könnten sein:

- Wo wollen wir hin?
- Mit welchen Massnahmen wollen wir xy erreichen?
- Wie wollen wir uns fit für die Zukunft machen?
- Was ist unsere Vision?
- Was müssen wir tun, um unsere Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen?
- Was sind die Erfolgsfaktoren für das Projekt xy?
- etc.

Der Prozess der Entstehungsgeschichte einer 3D-Welt beinhaltet in der Grundversion folgende vier Schritte:

1. Sammeln der Inhalte:

In mehreren Runden werden die relevanten Inhalte durch die Workshop-Teilnehmenden erarbeitet und auf sechseckige Kärtchen übertragen.

2. Die Inseln entstehen:

Aus den Themen, die zusammengehören, entstehen Inseln mit dem entsprechenden Namen und mit visuell erkennbaren Abhängigkeiten zu anderen Inseln (in Form von Brücken oder Schiffsverbindungen).

3. Ein Profil wächst:

Durch die Priorisierung einzelner Themen wachsen die Inseln in die Höhe. Alle Workshop-Teilnehmenden haben die Möglichkeit, ihre persönlichen Priorisierungswünsche einzubringen, aus der nachfolgenden Diskussion können Nominierungswünsche

für Profilanpassungen eingebracht werden.

Zum Abschluss dieses Prozessschritts folgt die Reflexionsfrage: Welche Inseln gehen am schnellsten unter, wenn der Wasserpegel steigt? Danach gibt es oft nochmals eine Nominationsrunde. Aber wie entscheiden wir?

- Mehrheitsbeschluss?
- Konsens?
- Konsent?

4. Die Inseln werden besiedelt:

Je nach Fragestellung werden zusätzliche Elemente in der Inselwelt platziert:

- unterschiedliche Häuser für die Relevanz unterschiedlicher Stakeholder oder die (Umsatz-)Relevanz der Dienstleistungen über die Jahre (heute, in zwei Jahren, in fünf Jahren etc.)
- Stern: Was ist unser Leitstern?
- Obelisk: Wo müssen wir beginnen?
- Feuer: Wofür brennst du?
- Blitz: Wo könnten Konflikte entstehen?
- Figur: Wofür möchtest du gerne Verantwortung übernehmen?

Fertig ist die Inselwelt. Die Ergebnisse können nun diskutiert und reflektiert sowie gemäss individueller Workshop-Planung weiterverarbeitet werden.

Mögliche Anwendungsgebiete von 3D-Welten:

- Massnahmen definieren, um Veränderungen zu begleiten
- Erfolgsfaktoren definieren
- Zielzustände erarbeiten
- Projekte im VUCA-Umfeld umsetzen



- Teams, die schnell einen Überblick über aktuelle Aufgaben inklusive Prioritäten möchten
- Erarbeitung einer Vision

Die Einsatzmöglichkeiten von 3D-Welten sind mannigfaltig, aber es gibt Situationen, in denen diese Methode eher **NICHT** funktioniert:

- wenn man Workshop-Ergebnisse steuern möchte
- wenn die Teilnehmenden auf vorbestimmte Ergebnisse hinarbeiten sollten (Entertainment inklusive)
- Eine zu grosse Projektwelt wird schnell unübersichtlich, dann benötigt es eine konkretere Fragestellung, um das Maximum aus der Methode herauszuholen.
- Die physische Interaktion, das gemeinsame Erbauen, die Hands-on-Diskussionen funktionieren offline (noch) deutlich besser als in der Online-Version.

PRAXISBEISPIELE

Zur Inspiration einige Praxisbeispiele aus unseren Facilitator-Einsätzen:

- Weiterentwicklung der strategischen Ausrichtung eines Unternehmens
- Auslegeordnung & Priorisierung bestehender Aufgaben/Projekte/Dienstleistungen
... verbunden mit einem Unternehmensumzug
... verbunden mit einer Unternehmensgründung
... verbunden mit einer Neupositionierung
- gemeinsames Führungsverständnis erarbeiten



Fazit/Spiel des Lebens

Bereits Schiller wusste: «Der Mensch ist nur da ganz Mensch, wo er spielt.» Das Spiel gewinnt in einer komplexen, vernetzten Hochgeschwindigkeitswelt immer mehr an Bedeutung. «Playful Gamification» und «Playful Business» unterstützen den Menschen mit neuen Technologien, aber auch mit innovativen Spielideen und deren Transformation in den (Business-)Alltag.

Eine der grossen aktuellen Herausforderungen ist es, den in uns schlummernden Spieltrieb wieder zu wecken. Die aktuellen Megatrends helfen dabei, denn sie haben alle eines gemeinsam. Die Komplexität der einzelnen Themen lässt nichts anderes zu, als mit einem spielerischen Mindset mögliche Lösungen zu

suchen. Dadurch wird klar: Unsere Gesellschaft braucht ein «Playful Mindset». Zu Beginn steht die Reaktivierung des Spieltriebs.

Die 3D-Welten-Methode und andere Tools aus dem «Playful Business»-Bereich unterstützen Teams dabei, co-kreativ, mit Engagement und Spass ihr volles Potenzial zu entfalten. Visuelle 3D-Welten erhöhen die Vorstellungskraft und sorgen dafür, dass Komplexität sichtbar gemacht wird und ein gemeinsames Verständnis entsteht, damit innovative, individuelle und nachhaltige Lösungen für die Herausforderungen der Zukunft erarbeitet werden können.

Doch die Reaktivierung des Spieltriebs bei Erwachsenen geht weit über die vorgestellte Methode hinaus. «Erfolgreiche» Menschen, egal in welchem Bereich, sind heute Spielertypen. Leute, die etwas riskieren, die erkennbar Freude haben an dem, was sie tun. Wenn wir es schaffen, den Spieltrieb der Menschen clever anzuspornen, können wir deren Eigeninteresse wecken und sie besser an unser Thema binden. Dazu einige Gedanken zum Mitnehmen:

- Spielen ist Sein ohne Zeitdruck. Der Spieler ist im Flow des intensiv erlebten Augenblicks.
- Wer ein Spiel zum ersten Mal spielt, zeigt sein wahres «Gesicht», seinen persönlichen «Default-Wert», denn erst mit zunehmender Erfahrung kann man sich verstellen.
- Wer spielt, arbeitet motivierter.
- «Um die Probleme der Welt zu lösen, müssen wir sie in Spiele verwandeln.»

Die volle Magie von spielerischen Elementen entfaltet sich beim Tun. Seien wir mutig.

Weiterführender Austausch & Fragen sehr gerne über LinkedIn: www.linkedin.com/in/pascal-ott-prosoludo. Ich freue mich.



AUTOR

Pascal Ott ist Gründer/Geschäftsführer & Spieltriebförderer der PROsoludo GmbH. Der Berater und Betriebsökonom hat sich auf die Bereiche Spieltriebförderung, Co-Kreativität,

Themenvernetzung und Unterstützung von Unternehmen beim Umgang mit Komplexität spezialisiert. Er liebt es, den Status quo herauszufordern. Mit Neugierde und Leidenschaft. Verspielt, begeisterungsfähig, aktivierend und mitdenkend, aber immer mit Blick für eine zukunftsgerichtete Lösung, die Mehrwert generiert.