

Handbuch
Motivationsspiel

Peter Gerrickens & Marijke Verstege

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Vorwort | 5 |
| 1. Allgemeine Einführung | 7 |
| 1.1 Einleitung | 5 |
| 1.1.1 Aktivitäten | 9 |
| 1.1.2 Inspirationen | 11 |
| 1.1.3 Grundbedingungen | 13 |
| 1.1.4 Widerstände | 15 |
| 1.1.5 Motivationsfenster | 20 |
| 1.1.6 Motivationsspiel, Entwicklungsspiel und Feedback-Spiel | 22 |
| 1.2 Anwendungsgebiete | 25 |
| 1.3 Allgemeine Hinweise zum Spiel | 27 |
| 2. Spielvarianten | 31 |
| 2.1 Spielvarianten mit den Aktivitätskarten | 31 |
| 1. Kennenlernen | 33 |
| 2. Einschätzen von Aktivitäten | 37 |
| 3. Aktivität im Team | 41 |
| 4. Mein Traumjob | 45 |
| 5. Funktionsprofil | 47 |
| 6. Aktivitätsprofil | 51 |
| 7. Feedback im Team | 55 |
| 2.2 Spielvarianten mit den Inspirationskarten | 59 |
| 8. Persönliche Inspirationen | 61 |
| 9. Inspirationen im Team | 65 |
| 2.3 Spielvarianten mit den Bedingungskarten..... | 69 |
| 10. Lernbedingungen | 71 |
| 11. Motivationsbedingungen | 73 |
| 12. Bedingungsauktion | 77 |
| 13. Praktische Tipps | 79 |
| 14. Thematisieren von Unsicherheiten | 83 |
| 15. Motivationsmatrix | 85 |

| | |
|--|------------|
| 2.4 Spielvarianten mit Widerstandskarten | 89 |
| 16: Eigene Widerstände | 91 |
| 17: Feedback zu Widerständen | 95 |
| 18: Umwandlung von hinderlichen Denkmustern | 101 |
| 2.5 Spielvarianten mit Kartenkombinationen | 105 |
| 19: Aktivitäten und Bedingungen | 107 |
| 20: Aktivitäten und Widerstände | 111 |
| 21: Aktivitäten und Inspirationen | 113 |
| 22: Inspirationen und Bedingungen | 117 |
| 23: Das Motivationsfenster | 119 |
| 2.6 Spielvarianten unter Einbeziehung des Feedback- oder Entwicklungsspiels | 121 |
| 24: Stärken und Aktivitäten | 123 |
| 25: Stärken, Widerstände und Bedingungen | 125 |

Anhänge

| | |
|--|------------|
| Anhang I Elemente des Motivationsspiels | 129 |
| A Aktivitäten | 130 |
| B Inspirationen | 131 |
| C Bedingungen | 132 |
| D Widerstände | 133 |
| Anhang II Spielvarianten in der Übersicht | 135 |
| Anmerkungen und Verweise | 139 |

1.1 Einleitung

Die Motivation eines Menschen kann sich aus inneren („intrinsischen“) oder äußeren („extrinsischen“) Umständen herleiten. Das *Motivationspiel* geht vor allem auf die intrinsische Motivation ein. Wer sich von intrinsischen Motiven leiten lässt, der identifiziert sich mit einer Tätigkeit oder Erfahrung; er fühlt sich lebendig, tatkräftig und im Einklang mit sich und der Welt. *Was* man allerdings als intrinsische Motivation empfindet, unterscheidet sich von einem Menschen zum anderen und kann sich im Lauf der Zeit auch durchaus ändern.

Viele sehen einen engen Zusammenhang zwischen ‚intrinsischer Motivation‘ und ‚Inspiration‘; beide regen unseren Unternehmungsgeist an und führen dazu, dass wir eine Sache – beispielsweise ein Hobby – in Angriff nehmen und Spaß an ihrer Ausübung empfinden.

Motivation und ihre Voraussetzungen

Untersuchen wir zunächst einmal, welche Voraussetzungen in uns selbst erfüllt sein müssen, um intrinsische Motivation bei *anderen* zu wecken. Wichtig ist hier vor allem, dass wir uns selbst und anderen *positiv* gegenüber stehen. Diese Qualität bestimmt nicht nur unsere eigene Motivation, sondern auch unsere Fähigkeit zum Motivieren anderer. Dabei sind drei Faktoren von wesentlicher Bedeutung:

- a. *Selbsterkenntnis*. Selbsterkenntnis ist eine wichtige Hilfe bei der Selbstmotivierung. Welche Tätigkeiten liegen uns und welche nicht? Wie wirkt sich unser Verhalten auf andere aus? Selbsterkenntnis ist eine wichtige Orientierungshilfe, um Zugang zu unserer inneren Motivation zu finden. Und für die Motivierung anderer ist ein weiterer Faktor von Bedeutung: *Vorbildverhalten* – unser Verhalten und Handeln kann andere Menschen inspirieren.
- b. *Geradlinigkeit*, d. h. Auftreten und Handeln ‚wie aus einem Guss‘ – Wollen, Denken, Fühlen und Handeln bewegen sich auf derselben Ebene (Gerricks, 1999). Das bedeutet: unsere Gedanken und Gefühle sind stimmig, und unsere Gedanken schlagen sich in unserem Handeln nieder. Wir sind wir selbst und bringen dies in unserem Verhalten zum Ausdruck. Dadurch wirken wir auf andere glaubwürdig und authentisch – eine unabdingbare Voraussetzung für positive Beziehungen und ein möglicher Anreiz für unsere Mitmenschen, sich uns gegenüber zu öffnen.

Geradlinigkeit und Offenheit fallen vielen Menschen schwer, und mancher versteckt sich lieber hinter einer Maske – beispielsweise durch Vortäuschen von

Zustimmung, ohne dieser Zustimmung dann Taten folgen zu lassen. ‚Maskenverhalten‘ im Umgang mit anderen führt aber häufig zu Missverständnissen und Fehlinterpretationen und ist keine gute Basis für das Motivieren anderer.

- c. *Kenntnis der Zielpersonen.* Wenn wir jemanden motivieren möchten, müssen wir beispielsweise wissen, welche Interessen und Vorlieben die betreffende Person hat, welche besonderen Gegebenheiten zu berücksichtigen sind, welche Anregungen und Inspirationen beim Gegenüber auf fruchtbaren Boden fallen und welche hinderlichen Denkmuster ihn beschäftigen. Aber wer ist schon in der Praxis bei Arbeitskollegen oder Untergebenen über solche Aspekte im Bilde? Resultat: man kommt mehr schlecht als recht miteinander aus und beraubt damit letztlich sich selbst und seine Kollegen einer wichtigen Motivationsquelle.

Das Motivationsspiel

Das *Motivationsspiel* will Menschen dazu bringen, sich mit ihren inneren („intrinsischen“) Motiven zu beschäftigen. Es besteht aus 140 Spielkarten, die in vier Gruppen aufgeteilt sind; zu jeder Gruppe gehört eine Blankokarte, die man nach eigener Wahl beschriften kann. Die vier Gruppen sind:

1. *Aktivitäten* (56 Karten). Diese Karten helfen bei der Beantwortung von Fragen wie: Welche Tätigkeiten machen mir Spaß? Woraus schöpfe ich Kraft?
2. *Inspirationen* (17 Karten). Diese Karten helfen bei der Beantwortung von Fragen wie: Woraus schöpfe ich meine Inspiration? Wie gewinne ich Zugang zu den Quellen meiner Inspiration?
3. *Grundbedingungen* (37 Karten). Diese Karten beziehen sich auf äußere Umstände und Bedingungen und helfen bei der Beantwortung von Fragen wie: Was ist erforderlich, damit ich effizient und zufrieden arbeite? Solche Fragen können aus beruflicher oder privater Perspektive untersucht werden. Je nach Situation hat auch der Arbeitgeber einen mehr oder minder großen Einfluss auf diese Bedingungen.
4. *Innere Widerstände* (30 Karten). Diese Karten helfen bei der Beantwortung von Fragen wie: Welche Denkmuster hindern mich an der Durchführung von Aktivitäten, für die ich eigentlich motiviert bin? Unter diese Kategorie fallen alle hinderlichen Überzeugungen, d. h. häufig wiederkehrende, beherrschende Denkmuster mit negativer Wirkung.

Die Gruppen können einzelne, aber auch kombiniert durchgespielt werden; Hin-

weise dazu finden Sie in den folgenden Abschnitten.

Das *Motivationsspiel* spiegelt vier grundlegende Voraussetzungen von Motivation wider: Freude an einer Tätigkeit, angemessene Berücksichtigung der äußeren Umstände, inspirierendes Umfeld und Abwesenheit von hinderlichen inneren Widerständen.

1.1.1 Aktivitäten

Die Aktivitätskarten behandeln vor allem die Frage: ‚Welche Tätigkeit macht mir Spaß oder sagt mir zu?‘ Eine Tätigkeit, die man gerne ausübt, wirkt anregend und motivierend; dies gilt im Beruf ebenso wie im Privatleben. Als Symbol haben wir eine Glühbirne gewählt: wenn man Spaß an einer Tätigkeit hat, strahlt das auf die Umgebung aus. Eine Glühbirne gibt allerdings nur Licht ab, wenn sie mit Energie versorgt wird!

Die Beschreibung der einzelnen Aktivitäten ist absichtlich ziemlich allgemein gehalten, um den Teilnehmern genügend Interpretationsfreiheit zu geben. Bei einer Reihe von Spielvarianten muss die gewählte Aktivität anhand von zwei Fragen genauer eingegrenzt werden (Bolles, 2000):

- *In welcher Situation sagt Ihnen die gewählte Aktivität besonders zu?*
Aktivitäten können sich beispielsweise auf Menschen, Tiere, Informationen oder Gegenstände beziehen. Auch die berühmten W-Fragen (wer, was, wo und wann) können zur genaueren Beschreibung einer Aktivität herangezogen werden.
- *In welcher Weise üben Sie die gewählte Aktivität bevorzugt aus?* – die ‚Wie‘-Frage.
Ein Beispiel: Zwei Personen sind mit Leib und Seele im Pflegedienst tätig. Die eine Person arbeitet gern unabhängig und nach einem festen Zeitplan; die andere stimmt sich lieber mit den Beteiligten ab und bevorzugt einen flexiblen Zeit- und Ablaufplan.

Jeder Beruf beinhaltet eine Kombination von Aktivitäten. Ein und dieselbe Aktivität kann in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern praktiziert werden; ihre konkrete Bedeutung und die Art ihrer Ausübung sind dann kontextabhängig.

Die Gruppe der Aktivitäten ist in drei Untergruppen unterteilt:

- a. *Rational geprägte Aktivitäten:* Bei diesen Tätigkeiten stehen Denkprozesse im Vordergrund; die betreffenden Personen befassen sich beispielsweise mit Berechnungen, Analysen oder Erfindungen. Dabei kann ihr Verstand durchaus auf ganz unterschiedliche Weise gefordert sein – es ist beispielsweise etwas völlig

anderes, eine Berechnung durchzuführen als einen Artikel zu schreiben.

- b. *Emotional geprägte Aktivitäten.* Bei diesen Aktivitäten ist die Beziehung zu anderen Menschen wichtig. Beispiele sind Werbung, Coaching oder Unterrichten. Ohne eine vertrauensvolle Beziehung ist ein erfolgreiches Wirken in diesen Bereichen nicht möglich.
- c. *Manuell geprägte Aktivitäten.* Hier sind vor allem physische Aspekte wichtig, wie etwa bei Köchen, Gärtnern oder Bedienern von Geräten.

Bei manchen Tätigkeiten entscheidet erst die Art ihrer Ausführung über ihre Einstufung. Jemandem beim Renovieren zu helfen, ist beispielsweise eine manuell orientierte Aktivität, jemandem beim Lösen eines komplizierten technischen Problems zur Seite zu stehen, ist eine rational orientierte Aktivität.

Anhand des so genannten *Aktivitätsdreiecks* lassen sich die Präferenzen eines Menschen für die eine oder andere Aktivitätsengruppe herausarbeiten (vgl. Vertiefende Übung in Spielvariante 2).

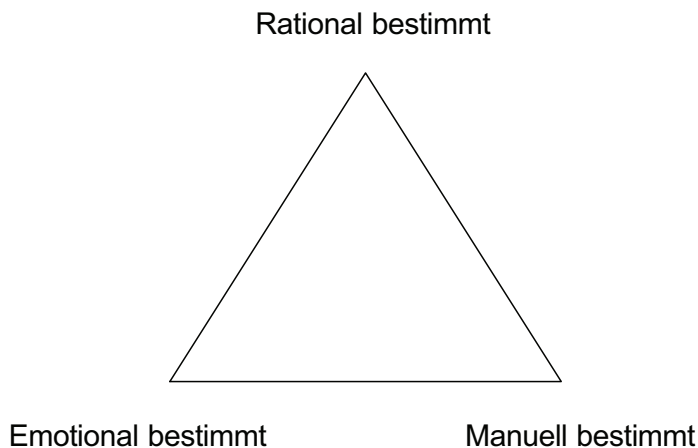


Abbildung 1: *Aktivitätsdreieck*

Alle Tätigkeiten, an denen man Spaß hat, werden an einem Schnittpunkt oder auf einer Verbindungslinie des Dreiecks eingetragen. Dabei gibt es drei Möglichkeiten:

- a. Eine Tätigkeit lässt sich ausschließlich einer einzigen Gruppe zuordnen; in diesem Fall wird sie am entsprechenden Eckpunkt eingetragen.
- b. Eine Aktivität lässt sich zwei Gruppen zuordnen; in diesem Fall wird sie auf der Verbindungslinie zwischen den beiden Gruppen eingetragen, und zwar entweder in der Mitte der Linie oder mehr in der Richtung der überwiegenden Orientie-

1

Kennenlernen

Ziele

1. Bekanntschaft zu schließen.
2. Eine bessere Vorstellung von favorisierten Aktivitäten zu gewinnen.

Voraussetzungen

1. Die Teilnehmer brauchen einander nicht zu kennen.
2. Teilnehmerzahl: 4-8. Bei einer größeren Teilnehmerzahl müssen mehrere Gruppen gebildet und mehrere Kartensätze verwendet werden.
3. Benötigtes Material: alle Aktivitätskarten.
4. Voraussichtliche Spieldauer: 15-20 Min.

Ablauf

1. Alle Spieler erhalten sieben zufällig ausgewählte Karten.
2. Gehen Sie zu einem Mitspieler, und schauen Sie sich seine Karten an; überlegen Sie gemeinsam, ob Sie Karten tauschen wollen. Ein Tausch ist angebracht, wenn die Aktivität auf einer Karte des anderen Spielers reizvoller ist als eine Aktivität auf einer eigenen Karte. Begründen Sie Ihre Wahl, und erläutern Sie, wie Sie die Aktivität am liebsten ausüben. Falls kein für beide Seiten attraktiver Tausch zu Stande kommt, können Sie auch einfach eine Ihrer Karten abgeben oder eine Karte des Mitspielers annehmen.
3. Schritt 2 wird wiederholt. Der Gedankenaustausch zwischen den beiden Spielern sollte jeweils maximal drei bis vier Minuten dauern.
4. Wiederholen Sie diesen Ablauf, bis die vorgesehene Spieldauer verstrichen ist. Am Schluss besitzen alle Spieler Karten mit Aktivitäten, die ihnen besonders zusagen, und haben teilweise miteinander Bekanntschaft geschlossen.

Alternative Spielweisen

Version A

Wenn die gesamte Gruppe untereinander bekannt gemacht werden soll, bietet sich folgender Spielablauf an:

- a. Alle Aktivitätskarten liegen aufgedeckt auf dem Tisch.
- b. Jeder Spieler überlegt sich eine Karte, deren Aktivität für seine Arbeit wichtig ist und ihm Spaß macht.
- c. Die Spieler nehmen der Reihe nach die von ihnen gewählte Karte auf, stellen sich anhand dieser Karte vor und erläutern, warum die Aktivität für ihre Arbeit wichtig ist und was ihnen an dieser Aktivität besonders gefällt.

Version B

In Version B denken die Spieler über eine Kombination von Aktivitäten nach. Diese Version eignet sich beispielsweise zur Einarbeitung von Berufsanfängern oder von Menschen, die nach längerer Unterbrechung wieder eine Arbeit angenommen haben. Der Ablauf gestaltet sich wie folgt:

- a. Alle Aktivitätskarten liegen aufgedeckt auf dem Tisch.
- b. Jeder Spieler nimmt eine Karte mit einer Aktivität auf, die ihm Spaß macht.
- c. Die Spieler diskutieren paarweise, in welchem Beruf oder welcher Situation sich die von beiden gewählten Aktivitäten sinnvoll kombinieren ließen.
- d. Die Paare tun sich mit einem weiteren Paar zusammen und wiederholen die Diskussion von Schritt c in der neuen Vierergruppe.
- e. Die Ergebnisse der verschiedenen Gruppen werden in der Gesamtrunde besprochen.

Version C

In einer unterhaltsamen Version dieser Spielvariante bringen die Teilnehmer Aktivitäten pantomimisch zum Ausdruck und lassen den Rest der Gruppe raten, was gemeint ist. Der Ablauf gestaltet sich wie folgt:

- a. Alle Aktivitätskarten liegen aufgedeckt auf dem Tisch oder Boden.
- b. Merken Sie sich eine Karte mit einer Aktivität, die Ihnen Spaß macht. Nehmen Sie die Karte NICHT auf!
- c. Überlegen Sie maximal drei Minuten lang, wie Sie die gewählte Aktivität ohne Worte zum Ausdruck bringen können.
- d. Alle Spieler versuchen nun reihum, die von ihnen gewählte Aktivität pantomimisch darzustellen; die Mitspieler bemühen sich, die dargestellte Aktivität zu erraten.

Anschließend beantwortet der Spieler, der gerade an der Reihe ist, folgende Fragen:

- ‚Was macht mir an der von mir ausgewählten Aktivität besonderen Spaß?‘
- ‚In welcher Situation sagt mir die Aktivität besonders zu?‘

Wenn mehrere Teilnehmer dieselbe Aktivität wählen, kann man die Diskussion auf Unterschiede in der pantomimischen Darstellung konzentrieren.

Version D

Diese ist eine Abwandlung von Version C, die mit den Inspirations-, Bedingungs- oder Widerstandskarten gespielt werden kann. Die oben unter Punkt d aufgeführten Fragen lauten in diesem Fall:

- a. Inspirationen: ‚Wodurch werde ich inspiriert?‘ und ‚Was bedeutet mir diese Inspiration?‘
- b. Bedingungen: ‚Welche Bedingung ist für mich bei meiner Arbeit von großer Bedeutung?‘ und ‚Inwieweit ist diese Bedingung in meiner gegenwärtigen Situation erfüllt?‘
- c. Widerstände: ‚Mit welchem Widerstand habe ich besonders zu kämpfen?‘ und ‚Inwieweit ist dieser Widerstand bei meiner Arbeit tatsächlich von Bedeutung?‘

Version E

Wenn die Teilnehmer bereits ein Team bilden oder einander schon gut kennen, kann man sie auch eine Aktivität darstellen lassen, an der ein *Mitspieler* besondere Freude hat. Durch Losentscheid erhält jeder Spieler einen Partner zugeteilt und muss nun pantomimisch eine Tätigkeit darstellen, die seinem Partner mutmaßlich besonders zusagt; die restlichen Mitspieler müssen erraten, worum es sich dabei handelt, und ihre Vermutung begründen. Sobald die dargestellte Aktivität erraten wird, begründet der Pantomime seine Wahl.

Version F

Eine weitere Version dieser Spielvariante eignet sich gut für neu formierte Teams; dabei drückt jedes Teammitglied pantomimisch eine für das Team als Ganzes wichtige Aktivität aus. Dabei wird deutlich, auf welche Aktivitäten die einzelnen Teammitglieder besonderen Wert legen.

8

Persönliche Inspirationen

Ziel

1. Den Teilnehmern bewusst zu machen, was sie emotional besonders berührt.
2. Einander (besser) kennen zu lernen.

Voraussetzungen

1. Die Teilnehmer brauchen einander nicht zu kennen.
2. Teilnehmerzahl: 2 – 8. Eine größere Anzahl von Teilnehmern kann auf mehrere Gruppen verteilt werden.
3. Benötigtes Material: alle Inspirationskarten; Stift und Papier für jeden Spieler.
4. Voraussichtliche Spieldauer: 20 – 60 Min.

Ablauf

1. Alle Inspirationskarten (einschließlich der Blankokarte) liegen aufgedeckt auf dem Tisch.
2. Jeder von Ihnen wählt drei Karten mit Inspirationen, die ihn am meisten motivieren.
3. Beantworten Sie für jede Inspiration folgende Fragen, und notieren Sie die Antworten:
 - a. Was bedeutet diese Inspiration für Sie?
 - b. Wie, wo und wie oft empfinden Sie diese Inspiration?
 - c. Wie wirkt sich die Inspiration auf Sie aus?
 - d. Macht sich die Wirkung dieser Inspiration in ihrem beruflichen oder privaten Umfeld bemerkbar? Wenn ja, in welcher Weise? Wenn nein, wieso nicht?
4. Legen Sie anschließend die ausgewählten Karten vor sich hin, und geben Sie Ihre Antworten bekannt. Die Mitspieler können sich dazu äußern. Sobald Sie fertig sind, legen Sie die Karten zurück.

Weitere Hinweise

1. Sie können diese Spielvariante auch allein spielen. Notieren Sie Ihre Antworten. Überlegen Sie, ob Sie sie eventuell später mit jemandem besprechen wollen. Fällt Ihnen diese Vorstellung leicht oder schwer?
2. Es kann sich als ratsam erweisen, in Schritt 4 pro Person ein Zeitlimit festzulegen.

Vertiefende Übungen

Wenn Sie sich auf andere Weise mit Ihren Inspirationen beschäftigen wollen, können Sie folgende Fragen prüfen:

1. Welche (lebende oder tote) Person würden Sie gerne einmal (wieder) treffen? Inwiefern wirkt diese Person inspirierend auf Sie?
2. Welchen Gegenstand haben Sie auf der Arbeit oder zu Hause gern um sich? Was hat dieser Gegenstand mit Ihren Inspirationen zu tun?
3. Schreiben Sie Ihre wichtigsten Wünsche auf (halten Sie sich nicht zurück; schreiben Sie alles auf, was Ihnen in den Sinn kommt!). Denken Sie anschließend über folgende Fragen nach: Welches tief empfundene Gefühl kommt in den einzelnen Wünschen zum Ausdruck? Fällt Ihnen an der Liste etwas auf? Welche Wünsche könnten, falls sie realisiert würden, Ihnen am ehesten ein Gefühl des Erfülltseins, der Inspiration vermitteln? Welche Wünsche könnten Sie so weit modifizieren, dass sie Inspirationen möglichst viel Raum zur Entfaltung bieten? (Schuijt, 1999)

Alternative Spielweise

Es kann auch sinnvoll sein, die in einer Organisation wirkenden Inspirationen zu untersuchen und sie mit Ihren persönlichen Inspirationen zu vergleichen. Verfahren Sie dazu wie folgt:

- a. In Schritt 2 des ursprünglichen Spielablaufs wählen Sie zusätzlich zwei Inspirationen aus, die in der Organisation, in der Sie arbeiten, für besonders wichtig erachtet werden. Notieren Sie, wie sich diese Inspirationen in Ihrem Berufsalltag bemerkbar machen. Es ist nicht immer leicht, solchen Inspirationen auf die Spur zu kommen; manchmal bieten das Selbstbild der Organisation oder die von ihr angebotenen Dienstleistungen bzw. Produkte einen Anhaltspunkt.
- b. In Schritt 4 erläutern Sie die Inspirationen, die Sie für sich selbst gewählt haben.

Vergleichen Sie die in Schritt a und b gewählten Inspirationen miteinander.

Welche Schlüsse lassen sich daraus ziehen?

Kann eine Ihrer Inspirationen bereichernd für die Organisation sein? Wenn ja, welche? Und auf welche Weise?

Anmerkung: Manchmal lassen sich Ihre persönlichen Inspirationen nicht ohne Weiteres mit denen der Organisation vereinbaren, beispielsweise wenn gegensätzliche Wertvorstellungen oder Ideale aufeinander treffen.

11

Motivationsbedingungen

Ziel

1. Klarheit über die Bedingungen zu gewinnen, die ein engagiertes Arbeiten gewährleisten.
2. Klarheit darüber zu gewinnen, inwieweit diese Bedingungen im Arbeitsumfeld der Teilnehmer erfüllt sind.

Voraussetzungen

1. Die Teilnehmer brauchen einander nicht zu kennen; sie arbeiten in unterschiedlichen Organisationen oder unterschiedlichen Abteilungen derselben Organisation.
2. Teilnehmerzahl: 2 – 6.
3. Benötigtes Material: alle Bedingungskarten.
4. Voraussichtliche Spieldauer: 30 – 75 Min.

Ablauf

1. Alle Karten liegen aufgedeckt auf dem Tisch.
2. Notieren Sie maximal 10 Bedingungen, die nötig sind, damit Sie Ihrer Arbeit gern und engagiert nachgehen. Sortieren Sie die Bedingungen in der Rangfolge ihrer Wichtigkeit.
3. Notieren Sie, inwieweit die einzelnen Bedingungen in Ihrem gegenwärtigen Arbeitsumfeld erfüllt sind: völlig (+), teilweise (+/-) oder gar nicht (-).
4. Sobald Sie an der Reihe sind, verfahren Sie wie folgt:
 - a. Legen Sie die von Ihnen gewählten Bedingungskarten in der Rangfolge ihrer Wichtigkeit vor sich hin. Erläutern Sie Ihre Wahl. Die anderen Teilnehmer können Fragen stellen.
 - b. Erläutern Sie Ihre Bewertung der Bedingungen. Legen Sie Karten mit derselben Bewertung zusammen. Wie wirken sich abwesende oder nur teilweise

- erfüllte Bedingungen auf Ihr Verhalten aus?
- c. Bewerten Sie den Spaß, den Sie an Ihrer Arbeit haben, mit einer Note zwischen 1 (kein Spaß) bis 10 (sehr viel Spaß). Welche Schlüsse ziehen Sie daraus? Teilen Sie Ihre Bewertung und Schlussfolgerungen den übrigen Teilnehmern mit, und beantworten Sie eventuelle Fragen.
 - d. Wer hat Einfluss darauf, dass die gewünschten Bedingungen erfüllt werden? Wie sieht dieser Einfluss aus? Beabsichtigen Sie, das Thema bei der betreffenden Person anzusprechen? Warum (nicht)? Überlegen Sie, ob nicht auch Sie selbst einen Einfluss haben und wie der aussehen könnte.
5. Legen Sie die ausgewählten Karten wieder an ihren Platz zurück.
 6. Sobald alle Spieler an der Reihe waren, diskutieren Sie, ob sich bei den verschiedenen Teilnehmern wesentliche Unterschiede in der Auswahl der Wunschbedingungen und dem Grad ihrer Erfüllung ergeben haben. Welche Schlüsse lassen sich ziehen?

Vertiefende Übungen

Mit den folgenden Fragen können Sie die Auswirkungen Ihrer Arbeitsumgebung auf Ihr Wohlbefinden untersuchen:

1. Welche Farben mögen Sie, und welche Gefühle lösen diese Farben in Ihnen aus? Welche Farben gibt es in Ihrem Arbeitsumfeld, und wie werden Sie davon beeinflusst?
2. Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz Tageslicht? Lassen sich Fenster öffnen? Welche Auswirkungen hat dies?
3. Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz einen Ort, an den Sie sich zurückziehen können? Inwieweit ist es in Ihrer Organisation gestattet, zwischendurch einmal für eine Weile abzuschalten, um Kraft zu schöpfen oder über die Arbeit nachzusinnen? Welche Auswirkungen hat das auf Sie?

Alternative Spielweise

Wenn die Teilnehmer ein Team bilden, empfiehlt es sich, die vorliegende Spielvariante auf die Teamarbeit zu konzentrieren. Der Ablauf gestaltet sich dann wie folgt:

- a. Alle Karten liegen aufgedeckt auf dem Tisch.
- b. Listen Sie maximal acht Bedingungen auf, die erfüllt sein müssen, damit Sie Ihrer Arbeit gern und engagiert nachgehen. Sortieren Sie die gefundenen Bedingungen

in der Rangfolge ihrer Wichtigkeit.

- c. Vermerken Sie bei jeder Bedingung, inwieweit Sie gegenwärtig für das Team als Ganzes erfüllt ist: völlig (+), teilweise (+/-) oder gar nicht (-).
- d. Notieren Sie nun Rang und Bewertung jeder Bedingung zusammen mit Ihrem Namen auf einen Klebezettel, und befestigen Sie diesen an der zugehörigen Bedingungskarte. Wenn dort bereits ein Zettel angebracht ist, tragen Sie Ihre Angaben darauf ein.
- e. Karten ohne Zettel werden zur Seite gelegt.
- f. Sortieren Sie nun die Bedingungen in der Reihenfolge ihrer Bewertungen, beginnend mit der Karte, die insgesamt die höchste Wertung erhalten hat.
- g. Äußern Sie sich sodann reihum zu den Ergebnissen. Bei Klärungsbedarf dürfen Fragen gestellt werden – speziell zu Bedingungen mit stark abweichenden oder niedrigen Bewertungen. Entscheiden Sie bei jeder Bedingung, ob Verbesserungsmöglichkeiten erörtert werden sollen. Beachten Sie dabei die Wertigkeit: befassen Sie sich nur mit Bedingungen, die für die Teamarbeit wichtig sind. Listen Sie diese Bedingungen auf.
- h. Falls es die Zeit erlaubt, gehen Sie die Liste der Bedingungen durch, die das Team verbessern möchte. Beginnen Sie mit den wichtigsten, und stellen Sie nach Möglichkeit einen Aktionsplan auf.
- i. Der Trainer beobachtet und kommentiert anschließend die Kommunikation innerhalb des Teams sowie die vorgeschlagenen Aktionspläne.

Erläuterungen

1. Um als Trainer zu verhindern, dass die Auswahl in Schritt b bereits mit Blick auf die Bewertung in Schritt c getroffen wird, können Sie den Teilnehmern die Instruktionen für Schritt c erst nach Abschluss von Schritt b bekannt geben.
2. Die vorliegende Spielvariante kann auch ohne die Schritte f, g und h gespielt werden. Stattdessen kann man jeden Teilnehmer fragen, ob und wo er mit Blick auf die ausgewählten Karten Diskussionsbedarf sieht.
3. Falls Sie als Trainer die Unterschiede zwischen den verschiedenen Teammitgliedern deutlicher herausarbeiten wollen, können Sie auch die Frage stellen, welche (maximal sechs) Bedingungen die einzelnen Teilnehmer für weniger wichtig halten. Die Antworten können ebenfalls auf (andersfarbigen) Klebezetteln notiert werden.