



## **Wissenstransfer mit Brettspielen**

**Eine neue Methode, um Wissen gezielt und individuell zu vermitteln, die Kommunikation im Unternehmen zu verbessern und die Unternehmensziele zu transportieren**

## Wissenstransfer mit Brettspielen

### Zusammenfassung:

Nachdem die Industriegesellschaft zunehmend von der Wissensgesellschaft abgelöst wird, bestimmt sich der Erfolg eines Unternehmens immer mehr durch die Mitarbeiter.

Insbesondere die Wissensvermittlung nimmt einen hohen Stellenwert ein. Produkte unterscheiden sich hinsichtlich Qualität und Preis in vielen Branchen nur gering. Die Differenzierung erfolgt in steigendem Maße durch den Wissensvorsprung.

Es stellt sich die Frage, mit welchen Methoden Wissen im Unternehmen schnell, effizient und nachhaltig vermittelt werden kann.

Neben den klassischen Methoden der Wissensvermittlung, wie Seminaren und Schulungen, werden zunehmend Softwarelösungen eingesetzt.

Die Erfahrung zeigt, dass Seminare leider einen geringen Umsetzungsgrad zur Folge haben. Das liegt zum größten Teil daran, dass viele Seminare einen punktuellen Charakter haben. Durch die fehlende Prozessorientierung wird das Wissen nicht nachhaltig vermittelt.

Softwarelösungen bieten wesentlich mehr Flexibilität und Einsatzmöglichkeiten. Dem gegenüber stehen die unzureichende Akzeptanz des Users und hohe Kosten bei individuellen Lösungen.

Als Alternative oder auch Ergänzung bietet sich das spielerische Lernen in Form von Brettspielen an.

Ein Brettspiel kann jederzeit und gezielt eingesetzt werden und hat damit Prozesscharakter. Die Kosten für eine Spielentwicklung liegen in der Regel niedriger als eine entsprechende Softwarelösung bzw. Seminare.

Die zu vermittelnden Lerninhalte und darauf bezogene Unternehmensziele werden in das Spiel integriert. Zudem bringt sich jeder Mitarbeiter persönlich ein, und durch einen Kennenlernteil wird die innerbetriebliche Kommunikation verbessert.

Die nahezu stressfreie Atmosphäre führt zu einem intensivem Lernprozess.

Der individuelle Aufbau setzt nur geringe Grenzen. Selbst Arbeitsmaterialien wie z.B. Formulare werden spielerisch vermittelt.

---

**Inhalt:**

- |          |                                       |   |
|----------|---------------------------------------|---|
| <b>1</b> | <b>Erfahrungen:</b>                   | Größtes Problem in den Unternehmen                      |
| <b>2</b> | <b>Der Lösungsansatz:</b>             | Spielerisches Lernen                                    |
| <b>3</b> | <b>Die Methode:</b>                   | WiKoPEZi  |
| <b>4</b> | <b>Ein Praxisbeispiel:</b>            | Mitarbeiterbeurteilungssystem mit Brettspiel vermitteln |
| <b>5</b> | <b>Ergänzungen zu dem Brettspiel:</b> | Wissenslandkarte<br>Praxiscoaching                      |
| <b>6</b> | <b>Weitere Anwendungsbereiche:</b>    | Fast alles ist über ein (Brett-) Spiel vermittelbar     |
| <b>7</b> | <b>Abschluß:</b>                      | "Fußstapfen"  |

## 1 **Erfahrungen:**

### **Größtes Problem in den Unternehmen**

Die Idee "Wissenstransfer mit Brettspielen" ist aus der Praxis heraus entstanden. Unabhängig von der Unternehmensgröße und Branche sind immer wieder drei Dinge festzustellen:

- **Die Einstellung eines Mitarbeiters zu dem Unternehmen, zu seinen Aufgaben und vor allem zu seinen Kollegen entscheidet über die Produktivität**

Was bringen hochintelligente Mitarbeiter, wenn Sie gegeneinander arbeiten?

Was nützt es, wenn Mitarbeiter 5 oder 10 Jahre Berufserfahrung haben, aber sich diese Mitarbeiter nicht mehr weiterentwickeln wollen?

- **Wir haben zweitens festgestellt, dass die Mitarbeiter in der Regel an einem Strang ziehen, aber in unterschiedliche Richtungen.**

Ein Tipp:

Schreiben Sie eine mail an alle Mitarbeiter und fragen Sie nach der Unternehmensvision oder Unternehmenszielen. Sie werden eine Vielzahl unterschiedlicher Antworten erhalten.

Wenn es nun aber unterschiedliche Auffassungen über Ziele und Visionen gibt, dann leidet dadurch natürlich auch die Produktivität.

- **Weiterhin haben wir festgestellt, dass es nicht entscheidend ist .....**

Was kann ein Mitarbeiter? oder

Was bringt er mit? sondern

Wie **schnell** entwickelt er sich weiter?

Der Konkurrenzdruck wird immer größer und die Halbwertszeit von Wissen wird immer geringer. Die ständige Weiterentwicklung des Mitarbeiters gewinnt weiter an Bedeutung

**Aus diesen drei Erfahrungen resultiert das größte Problem in den Unternehmen:**

**Das größte Problem in den Unternehmen ist das Kommunikationsproblem.**

## **2 Der Lösungsansatz:**

### **Spielerisches Lernen**

Wenn das größte Problem in einem Unternehmen ein Kommunikationsproblem ist, muss in einem Lösungsansatz für effiziente Wissensvermittlung das Thema Kommunikation integriert sein.

#### **- Seminare:**

Seminare bieten die Möglichkeit zum gegenseitigen Kennenlernen. Seminare sind aber in der Regel Eintagesveranstaltungen, das bedeutet, sie haben nur punktuellen Charakter. Innerhalb eines Tages ist eine Kommunikationsverbesserung somit nur schwer möglich. Zum anderen ist die Wissensvermittlung nicht nachhaltig. Nach einigen Wochen ist der Großteil des Seminars vergessen. Der Umsetzungsgrad ist sehr gering.

#### **- Softwarelösungen:**

Softwarelösungen können bei Bedarf und regelmäßig eingesetzt werden. Leider fehlt der persönliche Kontakt. Um die Kommunikation zwischen den Mitarbeitern zu verbessern, ist jedoch der persönliche Kontakt erforderlich.

#### **- spielerisches Lernen:**

spielerisches Lernen in Form von individuell aufgebauten Brettspielen bietet Flexibilität und eine hohe Interaktion und ist damit eine geeignete Möglichkeit, um Wissen zu vermitteln und die Kommunikation zu verbessern.

#### **- Vorgehensweise:**

Seminar- bzw. Schulungsinhalte werden in ein Brettspiel integriert und spielerisch vermittelt

- **Spielaufbau:** Wie kann man sich so ein Spiel vorstellen?

Das individuell zugeschnittene Brettspiel ist ein Würfelspiel mit Start und Ziel.

Es besteht aus vier Bausteinen:

- > Die **Spielbrettmitt**e beinhaltet die grafische Darstellung eines Prozesses oder der Unternehmensstrategie.
- > Der **Theorieteil** beinhaltet den Seminar- und Schulungsinhalt und besteht aus verschiedenen Kartenstapeln mit speziell entwickeltem Inhalt.
- > Im **Praxisteil** kommt es zu einem gezielten Austausch von Meinungen und Know-how. Dadurch wird das Finden von Gemeinsamkeiten und die Suche nach Lösungsvorschlägen katalysiert.
- > Die Motivation der Teilnehmer und die Wissenswiederholung stehen im Mittelpunkt des **Bonusteils**

Das Spiel ist auf die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnitten. Dabei werden gezielt Wissensinhalte in das Spiel integriert. Die Grafik wird an das Unternehmen angepasst.

### 3 Die Methode:

#### **WiKoPEZi**

In das Brettspiel werden vier Zielsetzungen integriert, die zusammengefasst die WiKoPEZi-Methode bilden.

WiKoPEZi steht für:

Wi= Wissensvermittlung

Ko= Kommunikationsverbesserung

PE= Persönliches Einbringen

Zi= Ziele transportieren

**a. Wissensvermittlung:**

An erster Stelle steht die Vermittlung von Lern- bzw. Schulungsinhalten wie z.B. Unternehmensinformationen und Prozessen. Dabei kann durch den spielerischen Zugang ein großer Lerneffekt bei den teilnehmenden Mitarbeitern erzielt werden.

**b. Kommunikation verbessern:**

Die Spielsituation ermöglicht ein ungezwungenes Kennenlernen und das Entdecken von fachlichen und persönlichen Gemeinsamkeiten. Dadurch steigt die gegenseitige Wertschätzung und das Verständnis füreinander.

**c. Persönliches Einbringen:**

Durch die Konzeption des Brettspiels wird das Engagement aller Spielteilnehmer gleichermaßen gefördert wie gefordert. Jeder Mitarbeiter bringt sich somit mit seinem Wissen, seinen Erfahrungen und Meinungen in das Spiel ein.

**d. Ziele transportieren:**

Die Instrumente der Visualisierung und das aktive Auseinandersetzen mit den Unternehmensinhalten ermöglichen es angestrebte Ziele - parallel zur Wissensvermittlung - zu den Mitarbeitern zu transportieren. Deshalb ist das Spiel besonders geeignet Unternehmenskultur, strategische und operative Ziele, und die Firmenvision zu kommunizieren.

Werden die vier Zielsetzungen des Brettspiels parallel eingesetzt?

Ja, denn dadurch entstehen viele Synergieeffekte.

Die Wissensvermittlung beinhaltet immer eine Verbindung mit Unternehmenszielen. Dadurch entsteht ein direkter Bezug von Lerninhalten zu Unternehmenszielen, der in klassischen Seminaren häufig fehlt.. Zudem ist jeder Mitarbeiter zu gleichen Teilen eingebunden. Das persönliche Kennenlernen führt zu einem besseren Arbeitsklima und einer nachhaltigen Aufnahme der Lerninhalte: Je besser sich Mitarbeiter verstehen, desto eher werden Verständnisfragen gestellt und Wissen untereinander weitergegeben.

## - **Nutzen**

Welche Vorteile hat ein Brettspiel?

### > **Einmalige Investition:**

Anders als ein Seminar oder eine Schulung ist das Spiel ein einmaliger Aufwand, kann aber immer wieder für den gleichen Zweck eingesetzt werden. So sinken die Kosten mit jedem weiteren Spieleinsatz. Je mehr Mitarbeiter mit Hilfe des Spiels geschult werden, desto geringer werden die Schulungskosten je Mitarbeiter.

### > **Konzentrationsfähigkeit:**

Diese wird gesteigert und besser ausgenutzt, da die zur Verfügung stehende Zeit auf mehrere Spielsequenzen verteilt wird.

### > **Stressfreie Atmosphäre:**

Den Spielteilnehmern wird die Angst durch die Interaktion genommen, wodurch eine offene Einstellung gegenüber dem Lernen entsteht. Das Spiel übernimmt eine Vermittlerfunktion.

### > **Nachhaltigen Lernerfolg:**

Das Spiel schafft eine Atmosphäre mit positivem Druck. Durch Wiederholung entsteht ein Prozesscharakter, der das Wissen verankert. Dieses wird durch im Zeitablauf mehrmaliges Abfragen des Erlernten tiefer verwurzelt und somit kommt ein aktives Wissenscontrolling zustande.

### > **Indirekte Vermittlungsfunktion:**

Durch das Spiel werden unterschiedliche Mitarbeitercharaktere wie introvertierte oder extrovertierte Teilnehmer gleichermaßen eingebunden.

### > **Verbesserte Kommunikation:**

Das Spiel fördert die Interaktion und die Teamarbeit der Mitarbeiter. Hierarchieebenen werden aufgebrochen, da die verschiedenen „Ebenen“ gemeinsam spielen. Die Gruppenzusammensetzung ist planbar. Synergieeffekte entstehen durch die wechselnde Gruppenteilnehmer und wirken in die Zukunft hinein.



Was sind weitere Nutzen?

- > Innovationsförderung bei Mitarbeitern
- > Schnelle Integration von Neuerungen
- > Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit
- > Konfliktthemende Gruppensdynamik

#### **4 Ein Praxisbeispiel:**

##### **Mitarbeiterbeurteilungssystem mit Brettspiel vermitteln**

Aufgabe:

Eine Bank mit 2500 Mitarbeitern plant ein neues Mitarbeiterbeurteilungssystem einzuführen. Es stellt sich die Frage, wie die Mitarbeiter bezüglich des Themas geschult werden. Zudem findet die Mitarbeiterbeurteilung jährlich statt.

Die Entscheidung fiel zugunsten eines individuell aufgebauten Brettspiels.

Zum einen sind die Kosten im Vergleich zu einer Schulung wesentlich niedriger.

Zum anderen lässt sich das Spiel auch wiederholt einsetzen. Da die Mitarbeiterbeurteilung jährlich stattfindet, besteht die Möglichkeit das Spiel vor der nächsten Mitarbeiterbeurteilung einzusetzen.

##### **Spielbau:**

Das Spiel enthält einen Theorie- und einen Praxisteil. In der Spielfeldmitte wird das Mitarbeiterbeurteilungsgespräch als Prozess visualisiert.

Im Theorieteil finden sich geschlossene Fragen mit drei Antwortmöglichkeiten.

Im Praxisteil überwiegen offene Fragen.

##### **Theorieteil:**

Der Lerninhalt wird in den Theorieteil mit Hilfe von drei Kartenstapeln integriert:

Theorie: Kartenstapel Bestandteile

Der Kartenstapel „Bestandteile“ enthält Fragen zu den Bestandteilen des Mitarbeitergesprächs (z.B. Aufbau, Inhalt usw.).

Theorie: Kartenstapel Abläufe

Der Kartenstapel „Abläufe“ enthält Fragen zu Abläufen des Mitarbeitergesprächs (z.B. Gesprächsverlauf, Zeitablauf usw.).

Theorie: Kartenstapel Hintergründe

Der Kartenstapel „Hintergründe“ enthält Fragen zu den Hintergründen des Mitarbeitergesprächs (z.B. Ziele, Entstehung, Besonderheiten usw.).

### **Praxisteil:**

Der Praxisteil wird in zwei weitere Kartenstapel aufgeteilt:

Kartenstapel Meinungen

Diese Fragen dienen zum Meinungsaustausch. Nachdem die Frage vorgelesen wurde, würfelt man mit dem FARBWÜRFEL. Es findet nun ein Austausch mit demjenigen Spieler statt, dessen Farbe gewürfelt wurde.

Kartenstapel Formulare

Diese Fragen beziehen sich konkret auf Formulare, die in dem Mitarbeitergespräch verwendet werden. Gelangt man auf dieses Spielfeld, wird eine Frage von dem entsprechenden Kartenstapel vorgelesen. Die Frage kann nur mit Hilfe des Formulars beantwortet werden.

Die Theorie- und Praxiskartenstapel werden jeweils ergänzt um einen

Bonuskartenstapel:

Bonus Theorie: Diese Karten enthalten die Antworten zu den Theorie-Fragen (Bestandteile-Abläufe-Hintergründe) und helfen somit, im Spielverlauf weitere

Fragen zu beantworten.

Bonus Praxis: Diese Karten enthalten einen Textbaustein. Es gibt insgesamt drei verschiedene Textbausteine. Wenn eine passende Serie gesammelt wurde, kann sie sofort gegen eine Karte „Bonus Theorie“ eintgetauscht werden.

### **Prozessvisualisierung:**

Die Prozessvisualisierung vertieft den Lernprozess. Der Ablauf eines Mitarbeiterbeurteilungsgesprächs wird in der Spielfeldmitte als Prozess visualisiert. Somit blickt jeder Mitspieler die komplette Spielzeit auf den Prozess. Dadurch wird der Prozess stark verinnerlicht.

## **5 Ergänzungen zu dem Brettspiel**

### **Wissenslandkarte und Praxiscoaching**

#### **- Wissenslandkarte**

Ergänzend zu dem Brettspiel ist der Einsatz einer Wissenslandkarte sinnvoll.

Um Verhaltensänderungen zu bewirken, bzw. wichtige Infos nachhaltig zu vermitteln, müssen diese permanent präsent sein.

Die Wissenslandkarte wird in jedem Büro oder auf jedem Arbeitsplatz positioniert.

Sie enthält im Zentrum Informationen, die dem Unternehmen besonders wichtig sind.

z.B. Halbjahresziele, Unternehmensvision, Aufgaben und Nutzen der Abteilungen.

Außenherum werden sämtliche Abteilungen aufgeführt. Dann wird aufgeführt, welchen Beitrag jede einzelne Abteilung leistet, um das zentrale Ziel zu erreichen.

Zusätzlich kann integriert werden:

Was tun die einzelnen Abteilungen füreinander? (z.B. Aufgaben, Ziele und Arbeitsweise der Abteilungen)

## **- Praxis-Coaching**

Das Konzept beruht auf einem starken Praxisbezug. Es geht darum eingefahrene Verhaltensweisen zu hinterfragen und Anregungen für eine unternehmensweite, globale Sichtweise bereitzustellen. Die in dem Brettspiel zu vermittelnden Lerninhalte werden durch das Coaching mittels Beispielen aus der Praxis vertieft.

## **6 weitere Anwendungsbereiche**

### **Fast alles ist über ein (Brett-) Spiel vermittelbar**

Prinzipiell können individuell aufgebaute Brettspiele für fast alle unternehmensrelevanten Belange eingesetzt werden z.B. zum

...spielerischen Kennenlernen von Produkten

...zur Vorbereitung von Produkteinführungen.

...zur Integration von Mitarbeitern oder Abteilungen. Auch hier nimmt ein Brettspiel die Rolle des Vermittlers ein.

...überall dort wo es darum geht Lerninhalte zu vermitteln (z.B. als Ersatz für Seminare)

... zur Konfliktvorbeugung: Durch den integrierten Kennenlernteil in den Spielen entstehen außerfachliche Netzwerke, die zukünftige Konflikte vermindern.

Wann und wie lange wird ein Spiel eingesetzt?

Dies hängt vom Einsatzgebiet ab:

z.B. als Ersatz für ein Tagesseminar empfehlen wir das Spiel einmal je Woche für eine Stunde über einen Zeitraum von 8 Wochen zu spielen.

## 7 **Abschluss:**

### **"Fußstapfen"**

Die Idee der Wissensvermittlung mit individuell aufgebauten Brettspielen ist relativ neu und klingt vielleicht etwas ungewöhnlich.

Noch immer hört man Statements wie: "Meine Mitarbeiter sollen arbeiten und nicht spielen".

Doch was spricht gegen Methoden, die funktionieren und nicht gegen ethische und moralische Grundsätze verstoßen?

Im Prinzip nur ein Argument: Die Gewohnheit!

Aber.....

Wer in die Fußstapfen eines anderen (Unternehmen) geht,  
**kann nicht überholen**

Wer in die Fußstapfen eines anderen (Unternehmen) geht,  
**begeht die gleichen Fehler**

Wer in die Fußstapfen eines anderen (Unternehmen) geht,  
**hinterläßt keine Spuren**

**Sie sind an weiteren Informationen oder neuen Wegen interessiert, um die Wissensvermittlung und die Kommunikation in Ihrem Unternehmen zu verbessern?**

**bicini**

**Herr Thomas Dorsheimer**

**tel: 08121-429743**

**e-mail: [t.dorsheimer@bicini.de](mailto:t.dorsheimer@bicini.de)**

**web: [www.bicini.de](http://www.bicini.de)**