

Welche Anwendungen eignen sich für GameChanger:

Besonders gut eignen sich Aufgaben, die durch eine Reihe von kleinen Schritten gelöst werden können. Aufgaben, die nur durch einen großen, breit koordinierten ‚big bang‘ gelöst werden sollen, sind weniger gut geeignet (wenn z.B. Hunderte von Maßnahmen genau gleichzeitig koordiniert gestartet werden müssen).

Welche Themen eignen sich besonders gut:

- Probleme der Zusammenarbeit (Personen, Teams, Bereiche)
- Konflikte, Probleme zwischen Personen
- Veränderungen und deren Begleitung
- Unangemessenes oder problematisches Verhalten
- Personen passen nicht zu ihrer Aufgabe
- Schwer greifbare Themen adressieren (Motivation, Klima, Kultur, Verantwortung, Vertrauen, Teamgeist, ...)
- Unattraktive Aufgaben verbessern, Routineaufgaben interessanter machen
- Sicherstellen, dass Aufgaben kontinuierlich durchgeführt werden

Welche Themen eignen sich nicht für GameChanger:

- Aufgaben, die nichts mit Menschen zu tun haben (Technik, Finanzen, Recht, ...)
- Aufgaben, die außerhalb des eigenen Einflussbereichs liegen (Bildungsproblematik, Politik, Armut, private Probleme anderer Personen, ...)
- Aufgaben, die Menschen betreffen, zu denen kein Kontakt besteht
- Aufgaben, die sich nicht durch Verhaltensveränderung lösen lassen (Ethik, kulturelle Präferenzen, persönliche Vorlieben, ...)

Beispiele: Situationen, die regelmäßig in GameChanger- Spielen adressiert werden:

- Projekte überziehen Zeit und Budget
- Meetings fangen zu spät an, sind ineffizient und dauern zu lange
- Die Zusammenarbeit zwischen Technik und Marketing funktioniert schlecht
- Ein Mitarbeiter stinkt
- Der EDV-Support ist unbefriedigend
- Die Projektmitarbeiter führen ihre Leistungsaufzeichnungen nicht
- Unsere Systemdokumentation ist unvollständig und veraltet
- Es gibt laufend Konflikte mit der indischen Unternehmenstochter
- Eine Führungskraft delegiert nicht, klagt aber über Überlastung
- Ein Mitarbeiter mit viel Know-how eckt sozial bei Mitarbeitern an
- Projekte werden durch Unternehmenspolitik gefährdet
- Die Produktivität leidet an unsinnigen Lieblingsthemen des Geschäftsführers
- Die Toiletten sind regelmäßig über Gebühr verdreckt
- In den Retrospektiven zu Projekten kommt es regelmäßig zu Schuldzuweisungen und ‚shitstorms‘
- Eine Mitarbeiterin übernimmt nicht die Verantwortung über ihren Bereich
- Eine Führungskraft hat keinen Respekt im Team
- Das Qualitätsmanagement wird von keiner Abteilung unterstützt
- Im Unternehmen gibt es keine erkennbare Strategie
- Die Kommunikation ist schlecht
- Pünktlichkeit wird nicht ernst genommen.