



KURZBEDIENUNGSANLEITUNG

BRETTSPIEL „RECOGNIZE AND ACT“

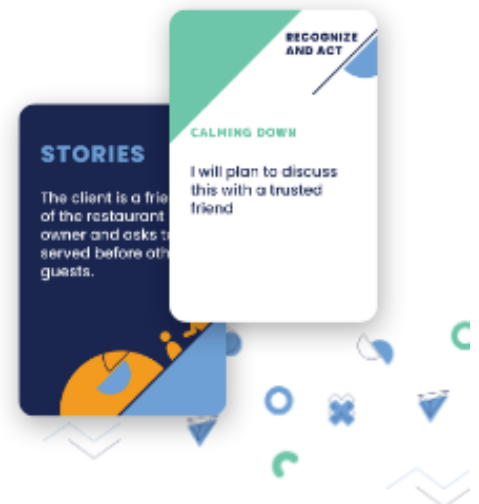


Das Brettspiel "Recognize and Act" (Erkennen und Handeln) ist ein Instrument, das HORECA-Managern helfen soll, berufliche Gewalt zu erkennen, zu verhindern und zu bewältigen.

Das Spiel enthält 60 Karten mit Problemsituationen und 240 Lösungskarten, die in vier Kategorien unterteilt sind:

- Beruhigung und Entspannungsstrategien,
- Strategien des Denkens,
- Gesprächsstrategien,
- Aktionsstrategien.

Das Ziel des Spiels ist es, die effektivste Lösung für jedes gestellte Problem zu finden, die auf dem Kontext des Arbeitsplatzes basiert.



ZIELE DES SPIELS UND DES TRAININGSPROZESSES

- Erkennen verschiedener Arten von Gewalt am Arbeitsplatz.
- verschiedene Strategien zur Bewältigung von Gewalt am Arbeitsplatz zu verstehen und anzuwenden.
- Gewinnen Sie einen ganzheitlichen Überblick über Gewalt am Arbeitsplatz aus der Sicht des Opfers, des Täters und des Augenzeugen.



AUSBILDUNGSSTRUKTUR

- 1. Einleitung:** Beginnen Sie mit einer Aufwärmübung, um das Eis zu brechen und eine Beziehung zwischen den Teilnehmern aufzubauen. Anschließend werden das Spiel, seine Ziele und seine Bedeutung für die Rolle als HORECA-Manager kurz erläutert. Führen Sie in das Thema Gewalt am Arbeitsplatz ein und erörtern Sie kurz deren Formen und Auswirkungen.
- 2. Theorie-Sitzung:** Vorstellung der wichtigsten theoretischen Konzepte über Gewalt am Arbeitsplatz, ihre Arten, Anzeichen und möglichen Auswirkungen auf die Belegschaft. Dies könnte eine Präsentation, ein Video oder die gemeinsame Lektüre und Diskussion eines relevanten Artikels oder einer Fallstudie beinhalten.
- 3. Analyse des realen Lebens:** Diskutieren Sie reale Beispiele oder Fallstudien von Gewalt am Arbeitsplatz in der HORECA-Branche. Dies gibt der Theorie einen Kontext und macht sie nachvollziehbar. Bitten Sie die Teilnehmer, über ihre Erfahrungen zu berichten (ohne sensible Details preiszugeben) und darüber, wie sie mit solchen Situationen umgegangen sind.
- 4. Erklärung des Spiels:** Gehen Sie die Spielregeln im Detail durch. Vergewissern Sie sich, dass alle den Aufbau des Spiels, den Zweck der Problem- und Lösungskarten und das Punktesystem (falls zutreffend) verstanden haben.
- 5. Spielablauf:** Die Teilnehmer spielen das Spiel abwechselnd und diskutieren die einzelnen Situationen und Lösungen. Der Trainer sollte die Diskussion moderieren und sicherstellen, dass sich alle beteiligen und das Gespräch respektvoll und produktiv bleibt.
- 6. Anwendung auf das reale Leben:** Leiten Sie nach dem Spiel eine Diskussion darüber, wie die Lektionen aus dem Spiel auf reale Situationen angewendet werden können. Ermuntern Sie die Teilnehmer, sich darüber auszutauschen, wie sie ähnliche Szenarien an ihrem eigenen Arbeitsplatz handhaben würden.
- 7. Nachbesprechung:** Führen Sie eine Gruppendiskussion über das Spiel, die gewählten Lösungen und die wichtigsten Lernergebnisse. Dies ist eine Gelegenheit, die in der Schulung behandelten, theoretischen Konzepte und ihre Anwendung im Spiel zu vertiefen.
- 8. Nachbereitung:** Fassen Sie die wichtigsten Erkenntnisse aus der Schulung zusammen. Besprechen Sie die nächsten Schritte, z. B. Folgeaktivitäten, die Anwendung von Strategien am Arbeitsplatz oder zusätzliche Ressourcen, um mehr über Gewalt am Arbeitsplatz zu erfahren.

- 9. Rückmeldung:** Sammeln Sie Feedback über die Schulung. Dies kann durch eine Umfrage, eine Gruppendiskussion oder ein persönliches Gespräch geschehen. Das Feedback liefert wertvolle Informationen für die Verbesserung künftiger Schulungen.



EINIGE MÖGLICHKEITEN ZUM SPIELEN

Gruppenspiel



Anzahl der **Teilnehmer 2-6**

Der Spielleiter **mischt alle vier Gruppen von Lösungskarten zusammen und verteilt 6 Karten an jeden Teilnehmer.** Die restlichen Karten werden verdeckt neben den Situationskartenstapel gelegt.

Der erste Spieler **wählt eine Situation aus dem Stapel der Situationen aus und liest sie vor.** Die Situation kann bei Bedarf an das jeweilige Arbeitsumfeld angepasst werden.

Der Spielleiter fordert jeden Teilnehmer auf, **eine Karte in der Hand zu finden, die zur Lösung der gegebenen Situation beitragen würde.**

Die Teilnehmer legen abwechselnd ihre Karten ab und **erläutern, wie eine bestimmte Karte zur Lösung der Situation beitragen kann.** Die Gruppe diskutiert darüber, ob die Lösung akzeptiert wird oder nicht. Wenn die Meinungen auseinandergehen, hat der Spielleiter das letzte Wort.

Wenn jemand keine passende Lösungskarte hat, nimmt er eine neue Lösung vom Stapel, bis er eine passende Lösung gefunden hat.

Nachdem jeder seine Situation gespielt hat, werden die gespielten Karten beiseitegelegt und der Spieler links vom Spielleiter übernimmt die Kontrolle über das Spiel.

Neue Lösungskarten werden nicht aufgenommen – das Spiel wird mit der vorhandenen Anzahl von Karten fortgesetzt.

Das Spiel endet, wenn ein Spieler keine Karten mehr hat.

Wenn die Spieler sehen, dass jemand Schwierigkeiten hat, Lösungen zu finden, ist es möglich, das Spiel mit offenen Karten zu spielen, so dass alle Spieler die Karten der anderen sehen und sich gegenseitig helfen können. Diese Methode ist hilfreich, um zu besprechen, warum sich einer der Teilnehmer entscheidet, keine Lösungskarte zu spielen – der Grund könnte ein anderes Verständnis der Situation sein.

Soziometrie

Anzahl der Spieler – von 2 bis 20

Der Spielleiter wählt im Voraus **10-20 Situationen** aus, die während des Spiels analysiert werden sollen, und markiert auf dem Boden eine Stressskala von 0-10 oder von -10 bis +10, je nach Kapazität der Räumlichkeiten.

Der Spielleiter liest die Situation vor und fordert die Teilnehmer auf, einzuschätzen, wie hoch ihr Stresslevel für sie in der gegebenen Situation wäre und dies auf der Skala anzugeben.

Der Spielleiter kann dazu ermutigen, mehr über die getroffenen Entscheidungen zu sprechen, vor allem wenn sie in der Gruppe heterogen sind. Dies ist ein guter Anfang für Gruppendiskussionen über beruflichen Stress und wie man damit umgeht.

Das Spiel wird widerspiegeln, wie unterschiedlich jeder Mensch in jeder Situation reagiert – was für den einen eine große Stressquelle ist, kann für den anderen in Ordnung sein.

Solche Diskussionen tragen dazu bei, die Perspektive der einzelnen Akteure zu verstehen.

Soziometrie für individuelles Spielen

Anzahl der Spieler – 1 oder 2

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

Der Spieler wählt Situationen aus und ordnet sie auf einer Stressskala ein.

Sobald die Situation auf der Skala platziert ist, kann der Spieler die Lösungskarten verwenden nach Dingen zu suchen, die die Situationskarte auf ein niedrigeres Stressniveau bringen könnten.

Lösen Sie die Situation

Anzahl der Spieler – 2-6

Der Spielleiter wählt die **zu besprechenden Situationen** aus.

Jeder Spieler erhält **3 Karten aus jeder Lösungsgruppe**.

Der Spielleiter liest die Situation vor, erläutert sie genauer und ändert oder ergänzt sie gegebenenfalls entsprechend der Situation der Organisation.

Jeder Spieler legt abwechselnd eine Lösungskarte aus und erklärt, **wie diese Karte zur Verbesserung der Situation beitragen kann**.

Der nächste Spieler legt seine Karte ab, wählt frei aus, wo er seine Lösung vermutet, und liest die gesamte Lösungsreihe vor.

Die Spielteilnehmer legen Lösungen nach, bis sich die Gruppe einig ist, dass die jeweilige Situation gelöst ist. Wenn die Lösungskette sehr lang ist, kann sie gruppiert werden.

Das Spiel hat keinen Gewinner, sondern soll eine Diskussion in Gang bringen und verschiedene Lösungsmöglichkeiten, Lösungsgruppen und Kombinationen aufzeigen.



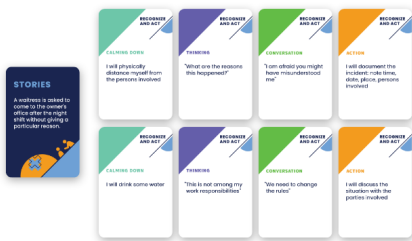
Vier Wege zum Frieden

Anzahl der Spieler – **1-6 oder 2-6 Gruppen** (bis zu 6 Teilnehmer in jeder Gruppe).

Der Spielleiter wählt **1-3 Situationen** aus, die im Spiel besprochen werden.

Es wird empfohlen, die Situationen so anzupassen, dass sie für die Organisation passend sind.

Vor dem Spiel wählt der Spielleiter **2-4 Lösungen aus jeder Lösungsgruppe** aus und legt sie in die Matrix:



- Beruhigungsstrategien
- Strategien des Denkens
- Verhandlungsstrategien
- Aktionsstrategien

Der Spieler oder die Spieler werden in die jeweilige Situation eingeführt.

Der Spielleiter fordert die Teilnehmer auf, die Lösung mit der höchsten Priorität zu finden, sowie die an der zweitbesten geeigneten Karte in jeder Gruppe von Lösungen. Die Spieler diskutieren in Gruppen oder einzeln Schritt für Schritt die Lösungen und ordnen die am besten geeigneten in der Reihenfolge ihrer Priorität ein.

Jede Gruppe stellt dem Team ihre Lösung in der vorgegebenen Reihenfolge vor –

zuerst werde ich mich beruhigen, dann werde ich denken, dann werde ich sagen Dann werde ich handeln....

Die Gruppe kann dann diskutieren, ob diese Reihenfolge für die Situation am besten geeignet ist und wie eine Änderung der Kartenreihenfolge die Lösung verändert.

Dieses Spiel hilft bei der Diskussion von Werten und Prioritäten sowie von Prozessen und Verfahren.



Beneke
Prinzhorn

OUTLOUD
THINKING CREATING FORMS

DIAS
DIVERSITY IN ACTION

CZU
Česká zemědělská
univerzita v Praze



5

öko+pluschung stellt

Kofinanziert von der
Europäischen Union

keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.