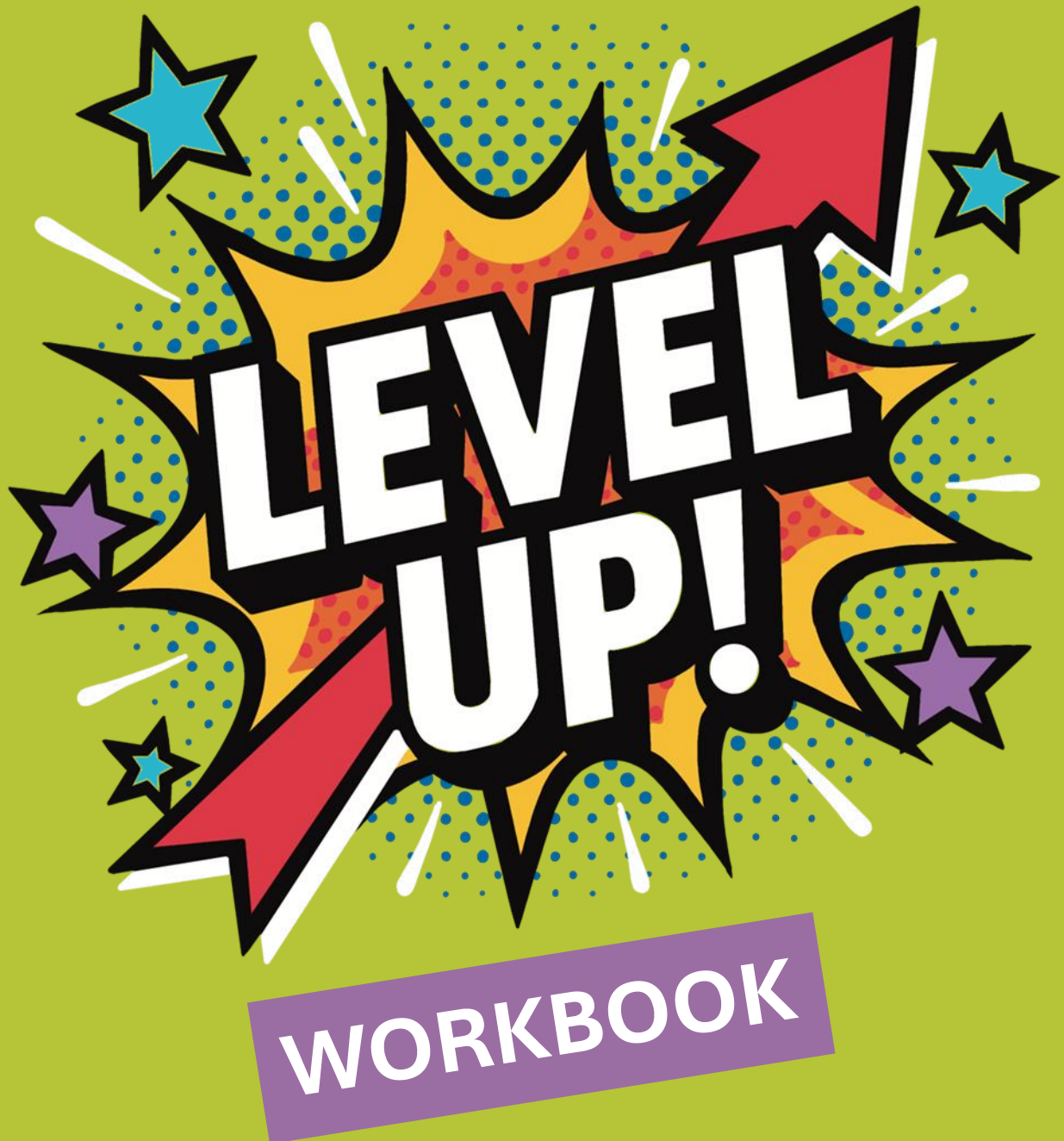


Dr. Miriam Sasse





**Dieses Buch gehört:**

---

---

---

---

---

**Platz für eine Widmung oder einen Gruß**

# Willkommen im LEVEL UP! Workbook

## **Dein Handbuch für kluge Strukturen, mutige Entscheidungen und echtes Weiterdenken.**

Dieses Workbook ist kein gewöhnliches Arbeitsbuch. Es ist dein Reisebegleiter auf der „Insel der Spieledesigner“ – dort, wo Organisationsdesign zur Kunst wird und Arbeit sich verändern darf. Hier entwickelst du keine Spiele – du entwickelst Strukturen, Teams, Ideen und dich selbst. Und das mit einer klaren Route:

### **Sieben Missionen. Einhundert Level.**

Das Workbook steht für sich.

Es funktioniert allein – aber vertieft wird alles im Buch **LEVEL UP!**, das dir den Hintergrund, die Haltung und die Perspektivwechsel liefert.

Das Workbook holt dich ins Tun.

### **Worum geht's?**

Du bekommst in diesem Workbook **7 Missionen**, die sich mit den großen Hebeln moderner Team- und Organisationsentwicklung beschäftigen. Von emotionaler Klarheit über die Wirkung von Technologie bis zu Fragen der Zusammenarbeit oder der Rolle von Führung.

**Innerhalb jeder Mission steigst du Level für Level auf – von 1 bis 100.**

**Ich wünsche dir viel Freude und  
viele Erkenntnisse bei deiner  
Arbeit mit diesem Workbook!**

**Deine,  
Miriam**



**Folge mir auf  
LinkedIn für  
mehr Infos!**



Du wirst durch 7 Missionen mit 100 Leveln geführt, die dich persönlich und dein Team bei den täglichen Herausforderungen in Organisationen unterstützen:

**Mission 1: Ankommen im System - klar sehen, klug starten**

Side Quest 1: Der Blick auf dich selbst

**Mission 2: Muster im System - Was wirkt, wenn niemand hinsieht**

Side Quest 2: Muster gestalten

**Mission 3: Wenn das Spiel hakt - Irritationen als Einstieg ins Redesign**

Side Quest 3: Spielerisch mit Problemen arbeiten

**Mission 4: Spielgefühl gestalten - Motivation, Emotion und Volition im System**

Side Quest 4: Das Prinzip Epic Win

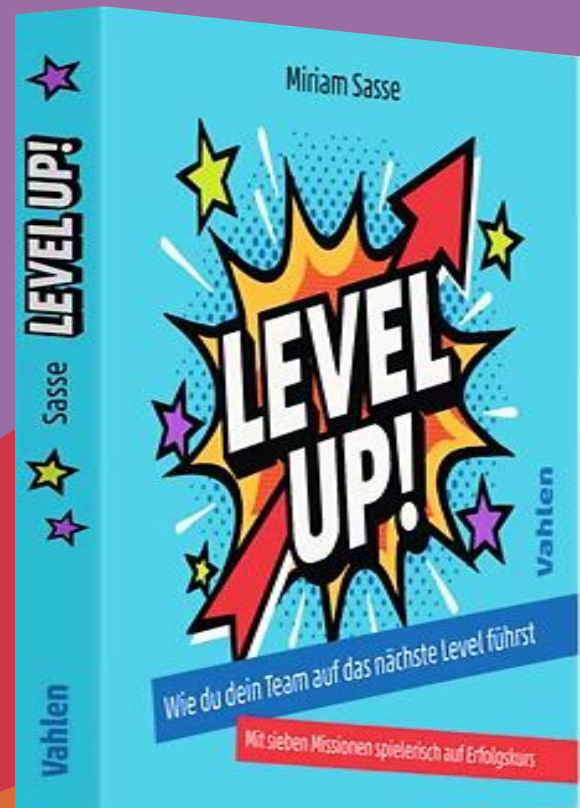
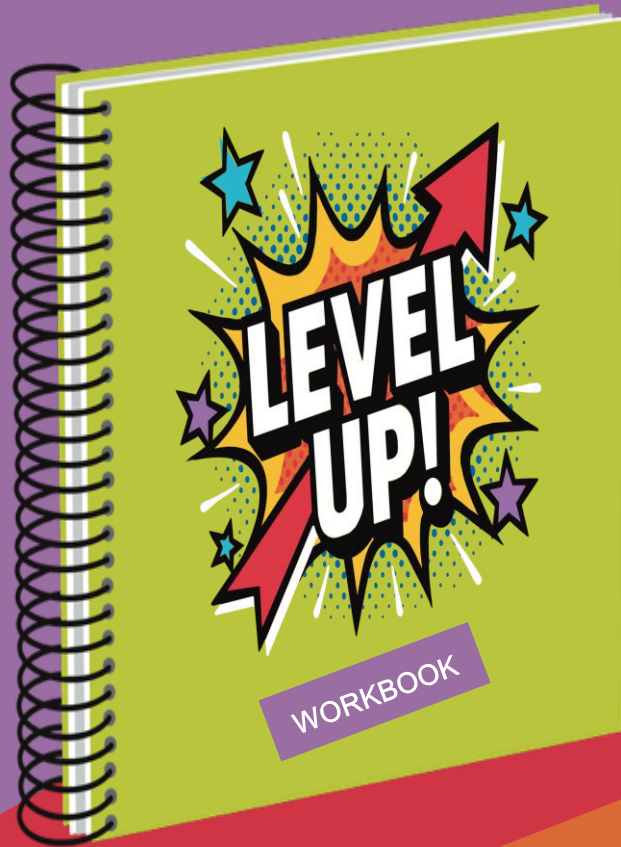
**Mission 5: Wachsen im Spiel - mehr Level, mehr Rollen, mehr Wirkung**

Side Quest 5: Wachsen als Spielender - Identität, Haltung, Reife

**Mission 6: Next Level Organisation - digital spielen, smart gestalten**

Side Quest 6: Mensch bleiben im digitalen Spiel

**Mission 7: Meisterschaft im Spiel - Resilienz, Haltung und gelassene Führung**



**Dieses Buch ist deine Spielanleitung für gelingende Transformation. Kein Change von oben, sondern ein Level Up für alle.**

Du erhältst einen inspirierenden Blick auf Organisationen, Führung und Wandel erzählt durch die Linse von Spielmechanik, Spielerlebnis und Spiellogik. **Level Up** verbindet die Leichtigkeit von Brettspielen mit der Tiefe systemischer Organisationsentwicklung und lädt dich ein, dein Unternehmen wie ein strategisch gestaltetes Spielfeld zu sehen: mit klaren Regeln, sinnvoller Rollenverteilung, motivierendem Spielfluss und der richtigen Balance aus Struktur und Freiheit.

Ob du Führungskraft, Teammitglied oder einfach ein Fan von spielerischem Denken bist **Level Up** liefert dir neue Perspektiven, fundierte Modelle, unterhaltsame Analogien und eine Vielzahl praxisnaher Werkzeuge, wie du Komplexität meistern, Zusammenarbeit neu denken und Organisationen lebendig weiterentwickeln kannst.



Vorträge

Beratung  
&  
Seminare

**Keynote, Inhouse-Seminar oder Beratung:**  
LEVEL UP bringt die Perspektive des Spieledesigns in die Organisationsentwicklung.

Gemeinsam schauen wir darauf, welche Spielregeln Verhalten prägen, wo Strukturen Veränderung ausbremsen und wie sie wirksamer gestaltet werden können. Die Formate reichen vom kompakten Impuls über einzelne Missionen bis zur intensiven Arbeit an konkreten Fragestellungen aus deinem Unternehmen. Immer mit dem klaren Ziel: **nicht die Menschen reparieren, sondern das Spiel besser gestalten!**

Alle Inhalte  
sind auch als Key-  
notes, Fachvor-  
träge, Inhouse-  
Seminare und  
als Coaching  
erhältlich!

Online &  
vor Ort!



7 Module – eine Mission pro Modul  
von Montag bis Freitag  
kompakt, praxisnah, vertiefend  
- auch online!

## LEVEL UP! Trainingswoche

Alle Module  
sind einzeln  
buchbar!



|                     | Montag                           | Dienstag                                           | Mittwoch                                          | Donnerstag                                       | Freitag                                         |
|---------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 09:00<br>-<br>13:00 | <br>frei                         | <br><b>Mission 2</b><br>Neue<br>Ansichten          | <br><b>Mission 4</b><br>Emotionen &<br>Motivation | <br><b>Mission 5</b><br>Wachstum &<br>Skalierung | <br><b>Mission 7</b><br>Weisheit &<br>Resilienz |
| 14:00<br>-<br>18:00 | <br><b>Mission 1</b><br>Anlanden | <br><b>Mission 3</b><br>Irritationen &<br>Probleme | <br>frei                                          | <br><b>Mission 6</b><br>Digitalisierung          | <br>frei                                        |

### Zertifikat



Absolviere alle Module und er-  
stelle einen Erfahrungsbericht

### Trainer/in



Erhalte dein Zertifikat und kläre  
die Lizenzbedingungen mit mir

### Kontakt



mail@miriamsasse.de

# FAIRPLAY MIT DEM WORKBOOK

## Nur für dich persönlich erlaubt

Du darfst einzelne Seiten für dich persönlich kopieren, wenn du etwas basteln möchtest oder eine Seite noch einmal ausfüllen möchtest.

Tipp: Für die meisten Bastelarbeiten wie Würfel oder Karten eignet sich 170-200 Gramm-Papier.

Du kannst natürlich auch mehrere Bücher kaufen – zum Beispiel eines zum Ausfüllen und eines ohne Eintragungen als Kopiervorlage für dich persönlich.



## Für Teams, bei beruflicher

Wenn du beruflich mit dem Buch arbeitest oder mehrere Personen beteiligen möchtest, braucht bitte jede Person ein eigenes Workbook.

Wenn du mehrere Workbooks kaufen möchtest, kannst du dich gern wegen eines Sonderpreises per E-Mail oder über LinkedIn bei mir melden.

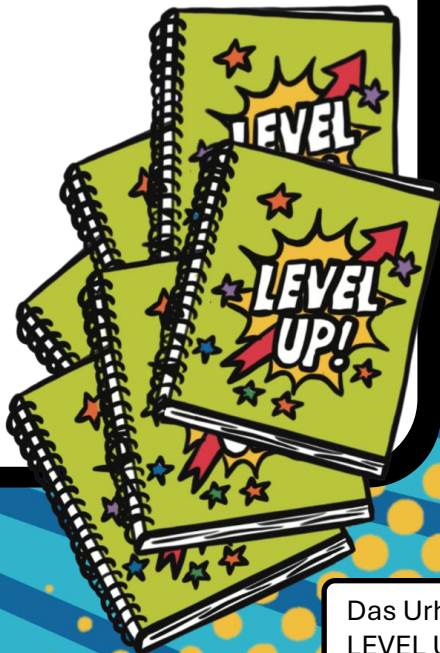
Mehr Infos:  
[www.miriamsasse.de](http://www.miriamsasse.de)

Das ist eine Frage des

Fairplays!



## Berater und Nutzung



## Nicht erlaubt!

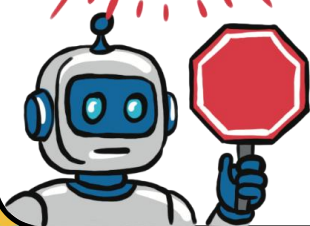
Für andere Zwecke ist das Kopieren, Einscannen, Fotografieren und Weitergeben ganzer Seiten nicht erlaubt. Selbstverständlich freue ich mich, wenn du Fotos von dir mit dem LEVEL UP Buch auf Social Media oder bei einer Rezension teilst. Verlinke oder informiere mich gerne für ein großes Dankeschön!



## Bitte nicht mit KI nutzen!



Das Workbook darf nicht in Systeme wie ChatGPT, Copilot, Gemini, Claude oder ähnliche KI-Tools hochgeladen werden. Das gilt auch für das LEVEL UP Buch.



Es darf nicht von LLMs oder anderen KIs analysiert, zusammengefasst, umformuliert oder als Wissensdatenbank genutzt werden.

Das Urheber- und Nutzungsrecht von LEVEL UP liegt bei mir. Melde Dich bei mir, wenn du etwas nutzen möchtest.



# Das hier ist kein Spiel, sondern bitterer Ernst!

Wäre es nicht großartig, wenn Unternehmen ein Umfeld schaffen könnten, das Menschen genauso in den Bann zieht wie eine gute Spielwelt?

Wo macht dir die Arbeit aktuell keinen Spaß?

---

---

---

---

---

---

Wenn niemand das Spiel spielen will, dann ist es vielleicht schlecht designt. Wie gestalten wir Systeme, die motivieren, die Zusammenarbeit fördern und Menschen herausfordern, ohne sie zu überfordern?

Wo hast du bereits in einem Arbeitsumfeld gearbeitet, das Spaß gemacht hat und in dem du gerne mitgespielt hast?

---

---

---

---

---

---

Tausche dich über deine Erfahrungen mit anderen aus. Haben Sie ähnliche oder ganz andere Beispiele gefunden?





Wo siehst du Spiel als zentralen Bestandteil menschlicher Kultur? Wo hast du / haben andere durch Spiel gelernt?

---

---

---

---

---

Das Spiel ist strukturierter Raum, in dem wir neue Rollen ausprobieren, Muster verändern und Krisen bewältigen. Wir können „Spiel“ überall sehen: im Stadion, auf der Theaterbühne, in Religion, Regierung, Universität und in Unternehmen.

Wo fällt es dir leicht, deine Organisation oder deine Arbeitswelt als Spiel zu sehen? Wo fällt es dir schwer, weil zum Beispiel die Freiwilligkeit fehlt?

---

---

---

---

---

---

Menschen spielen am liebsten, wenn sie es nicht müssen, sondern dürfen. Sie brauchen Spielraum, um sich spielerisch der Veränderung und dem Lernen zu nähern. Das Spiel ist ernst, aber es ist freiwillig.

# Dein persönlicher „Chocolate Covered Broccoli“

Viele Systeme versuchen Verhalten nicht durch gutes Design, sondern durch Belohnungen zu verändern. Die Aufgabe wirkt unangenehm oder sinnlos – also wird „Schokolade darüber gegossen“: Punkte, Lob, Boni, Sticker, Noten oder Rankings. Doch der Brokkoli bleibt Brokkoli. Kreuze an, welche Beispiele du aus deinem eigenen Leben kennst – und ergänze weitere eigene Erfahrungen.

## ● **Stundenbuchung**

Unnötig komplizierte Zeiterfassung wird mit Boni, Rankings oder Druck „motiviert“, statt den Prozess sinnvoller zu gestalten.

## ● **Sternchen-System**

Kinder bekommen Sticker oder Belohnungen für Verhalten, das eigentlich durch Beziehung, Sinn oder Vorbild entstehen sollte.

## ● **Noten-Jagd**

Lernen wird zum Punktesammeln für gute Zensuren, statt Neugier oder Verständnis zu fördern. Gute Noten werden z.B. mit Geld belohnt.

## ● **Obstkorb-Kultur**

Strukturelle Probleme wie Überlastung oder schlechte Führung werden mit kleinen Benefits überdeckt.

## ● **Gamifizierte Pflichtschulungen**

Langweilige E-Learnings bekommen Badges und Fortschrittsbalken, obwohl die Inhalte niemand wirklich braucht.

## ● **Mitarbeiter des Monats**

Einzelne Personen werden öffentlich ausgezeichnet, obwohl eigentlich Zusammenarbeit gefördert werden sollte.

## ● **Verkaufs-Boni**

Kurzfristige Zielprämien erzeugen Konkurrenz und Zahlenfixierung statt nachhaltiger Kundenorientierung.

## ● **Hausaufgaben gegen Süßigkeiten**

Kinder lernen nicht wegen der Sache selbst, sondern nur wegen der Belohnung danach.

## ● **Meeting-Gewinnspiele**

Unbeliebte Meetings werden mit Snacks, Tombolas oder Goodies attraktiver gemacht.

## ● **Like- und Punktesysteme**

Apps oder Plattformen erzeugen künstliche Motivation durch Rankings, Likes oder tägliche Serien.

## ● **Pflicht-Teamevents**

Fehlende Kultur wird durch organisierte „Spaßformate“ kompensiert, obwohl die eigentlichen Probleme ungelöst bleiben.

## ● **Fitness-Challenges im Unternehmen**

Gesundheitsprobleme durch Stress oder Überlastung werden mit Wettbewerben und Bonuspunkten beantwortet.





Mein erstes eigenes Beispiel für „Chocolate Covered Broccoli“

---

---

---

---

---

---

---

Wo hätte es nicht „mehr Schokolade“, sondern ein besseres Systemdesign gebraucht?

---

---

---

---

---

---

---



Mein zweites eigenes Beispiel für „Chocolate Covered Broccoli“

---

---

---

---

---

---

---

Wo hätte es nicht „mehr Schokolade“, sondern ein besseres Systemdesign gebraucht?

---

---

---

---

---

---

---



### Weglassen

Welche alten Regeln und Prozesse sind überflüssig und deshalb zu streichen?

---

---

---

---

---

---

# Deine Rolle auf der Mission

Welches der vier Wirkungsfelder eines Organisationsdesigners entspricht am meisten deiner Natur? Möchtest du dich eher dafür einsetzen, Strukturen wegzulassen, Entscheidungen voranzutreiben, Informelles zu legitimieren oder mit Neuem zu experimentieren?

## Entscheiden

Welche neue Regel oder Praktik soll verpflichtend sein und welche nicht?

---

---

---

---

---

---

Welchen Teil des Spiels möchtest du selbst gestalten?

Wo möchtest du andere Personen mit einbinden?

Welchen Teil möchtest du zur freien Gestaltung bewusst offen lassen?

## Experimentieren

Welche neuen Regeln oder Praktiken sollen zusammen ausprobiert und beobachtet werden?

---

---

---

---

---

---

Wobei darf dich dieses Buch begleiten?

---

---

---

---



## Legitimieren

Welche informellen Spielzüge und Praktiken sollen offiziell zugelassen werden?

---

---

---

---

---

---

Wo möchtest du bewusster hinsehen, um informelle Spielzüge zu erkennen?

Wo möchtest du loslassen lernen, um neue Strukturen möglich zu machen?

### Anlanden

Was bedeutet der Begriff „Anlanden“ für dich? Wenn du irgendwo gelandet bist, was wäre für dich ein klarer Auftrag? Wie bestimmst du deinen Standort?

---

---

---

---

---

---



# Mission 1

Diese Mission hilft dir, den Anfang zu machen – auch wenn du schon mittendrin steckst. Anlanden heißt: hinschauen. Auf das, was ist. Auf das, was dich irritiert. Auf das, was dich motiviert. Viele wollen sofort Lösungen – aber die besten Lösungen entstehen aus einem ehrlichen Blick auf die aktuelle Lage. Diese ersten Level holen dich genau dort ab, wo du gerade bist. Du bekommst Raum zum Sortieren. Zum Ablegen. Zum Neuausrichten. Hier geht es um Gefühle, Strukturen, alte Glaubenssätze – und um deine persönliche Reise. Vielleicht ist das der Moment, wo du merkst:

**„Es geht nicht nur um neue Tools.  
Es geht um ein neues Denken.“**

© Miriam Sasse

**Mission 1** zeigt uns auf der „Insel der Spieledesigner“ alte Burgruinen, Viadukte, verfallene Gutshäuser. Es ist eine Welt voller Geschichte, voller Spuren der Vergangenheit. Woran erinnert dich diese Landschaft?

---

---

---

---

---





**Fremde Welt:** Wer hier ankommt, betritt kein leeres Feld, sondern eine Welt, die schon lange bespielt wird. Wie würdest du deine Arbeitswelt jemandem beschreiben, der noch nie in einer solchen Welt unterwegs war?

---

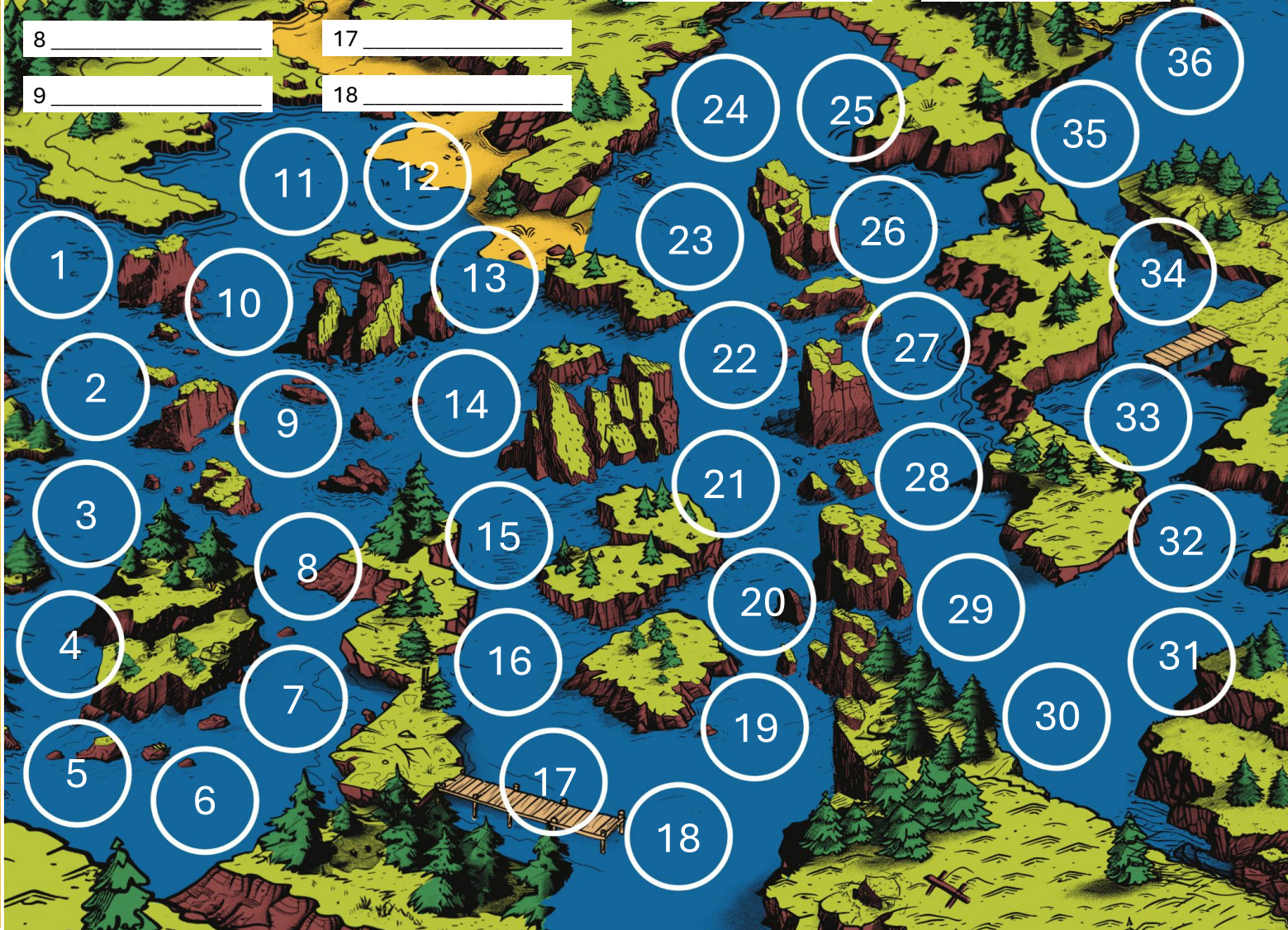
---

---

---

---

|         |          |          |          |
|---------|----------|----------|----------|
| 1 _____ | 10 _____ | 19 _____ | 26 _____ |
| 2 _____ | 11 _____ | 20 _____ | 27 _____ |
| 3 _____ | 12 _____ | 21 _____ | 28 _____ |
| 4 _____ | 13 _____ | 22 _____ | 29 _____ |
| 5 _____ | 14 _____ | 23 _____ | 30 _____ |
| 6 _____ | 15 _____ | 24 _____ | 31 _____ |
| 7 _____ | 16 _____ | 25 _____ | 32 _____ |
| 8 _____ | 17 _____ |          |          |
| 9 _____ | 18 _____ |          |          |



33 \_\_\_\_\_

34 \_\_\_\_\_

35 \_\_\_\_\_

36 \_\_\_\_\_

37 \_\_\_\_\_

38 \_\_\_\_\_

39 \_\_\_\_\_

**Deine Rückschau**

Markiere auf dem Flusslauf Ereignisse, die dich besonders beschäftigt haben (z.B. mit Stickern oder Spielfiguren):

- Was war überraschend, verwirrend oder bewegend?
- Wo hat sich etwas verändert – vielleicht ohne dass es bewusst entschieden wurde?
- Wo wurden Regeln / Strukturen eingeführt oder gebrochen?
- Welche Menschen haben das Spiel mitgestaltet, welche sind wann ein-/ausgestiegen?

© Miriam Sasse

40 \_\_\_\_\_

41 \_\_\_\_\_

42 \_\_\_\_\_

43 \_\_\_\_\_

44 \_\_\_\_\_

37

38

39

40

41

44

42

43

Meine wichtigsten Ereignisse sind:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

Gehe in ein Meeting, ein Großraumbüro, eine Cafeteria oder beobachte die Arbeit entlang eines Prozesses:

Ort: \_\_\_\_\_

Situation: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Beteiligte Personen: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Situation: \_\_\_\_\_

Beteiligte Personen:

---

---

**Art der Beobachtung**

|                                        |                                             |
|----------------------------------------|---------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Teilnehmende  | <input type="checkbox"/> Nicht teilnehmende |
| <input type="checkbox"/> Offene        | <input type="checkbox"/> Verdeckte          |
| <input type="checkbox"/> Strukturierte | <input type="checkbox"/> Unstrukturierte    |

Ergänzung: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

☐ Nicht teilnehmende

☐ Verdeckte

- Unstrukturierte

---

---

[illegible][illegible]



Haben alle Anwesenden gesprochen?

☐ Ja. ☐ Nein. Wer nicht?

---

---

Gab es Spannungen bzw. Missverständnisse?

☐ Nein. ☐ Ja. Welche?

---

---

---

Waren Routinen oder typische Abläufe zu erkennen?

☐ Nein. ☐ Ja. Welche?

---

---

Waren Emotionen spürbar?

☐ Nein.

☐ Ja. Welche hast du woran beobachtet (z.B. Mimik)?

---

---

---

---

---

Wurden Entscheidungen getroffen?

☐ Nein. ☐ Ja. Welche?

---

---

---

Wurden Machtverhältnisse sichtbar?

☐ Nein.

☐ Ja. Welche Anzeichen gab es?

---

---

### Name der Spielregel

---

---

---

### Zweck der Spielregel

---

---

Braucht es diese Spielregel oder kann sie weg?

☐ brauchen wir ☐ kann weg ☐ weiß ich nicht

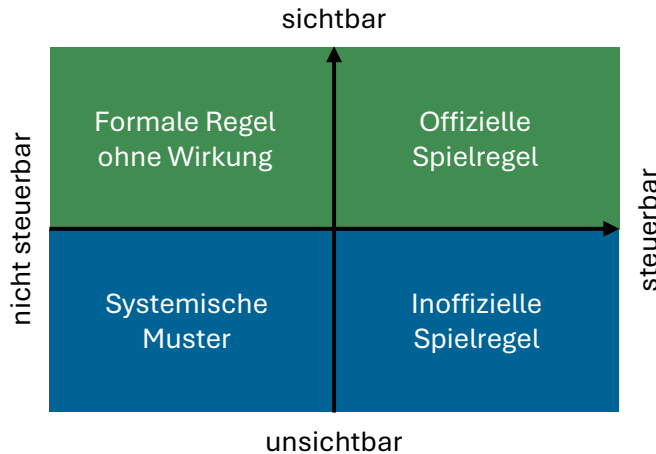
### Beschreibe die Spielregel, ggf. mit Illustration

- Was soll der Spieler erreichen? (Ziel)
- Wie viele Personen können mitspielen?
- Was wird benötigt? (Material)
- Was muss getan werden, bevor die Spielregel ausgeführt werden kann?
- Spielende: Wann ist das Spiel vorbei und wie wird es gewonnen? Wann kann die Spielregel nicht mehr ausgeführt werden?

### Tipps für die Formulierung

- Verneinung vermeiden!
- Kurz und präzise!
- In der richtigen Reihenfolge!

### Wie gilt die Regel?



Was ist nicht erlaubt?

---

---

---

Was passiert, wenn die Regel gebrochen wird?

---

---

---

Wird regelwidriges Verhalten belohnt?

---

---

Wer entscheidet im Rahmen dieser Regel was?

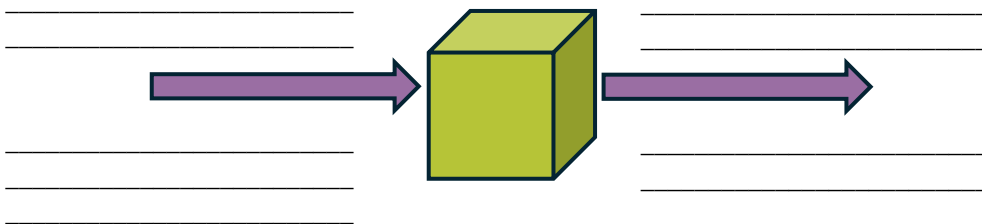
| Wer? | Was? |
|------|------|
|      |      |
|      |      |
|      |      |
|      |      |

Mit welchen anderen Regeln ist diese Regel verbunden?

---

---

Was passiert vor und nach dieser Regel?



Fülle die  
Systemkarte

