



Zeitlos Handeln

WORKBOOK · Methoden & Werkzeuge

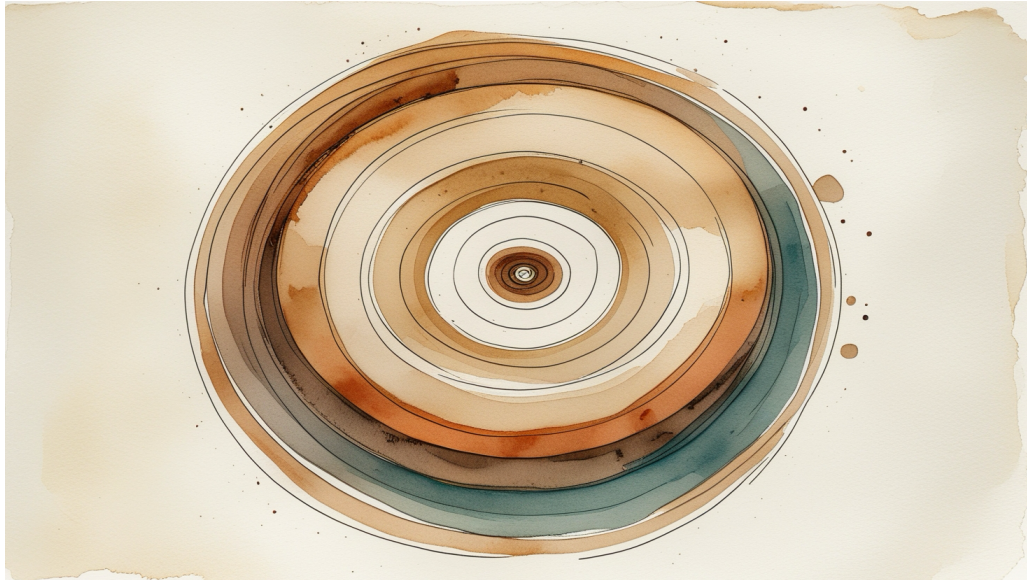
Perspective Circles (Perspektivenkreise)

Version 1.0 · 2026

© Matthias Leo Wegner
www.levara.info

Perspective Circles (Perspektivenkreise)

Überblick



Jede Situation sieht anders aus, je nachdem, wo man steht. Perspective Circles machen dieses Prinzip zur Methode: Eine konkrete Situation wird systematisch aus verschiedenen Blickwinkeln durchgespielt, um ein reicheres Verständnis zu gewinnen. Die Methode wurde im IDG-Programm von Icebug erfolgreich eingesetzt und verbindet kognitive, emotionale und existenzielle Perspektivebenen.

Aspekt	Details
Ziel	Situationen aus mehreren Blickwinkeln verstehen und neue Einsichten gewinnen
Weg	Strukturiertes Durchspielen einer Situation aus verschiedenen Perspektiven
Alternative Methoden	Empathy Walk - Bedürfnisse, Walt-Disney-Methode, Multiperspektivische Teamreflexion
Dauer	30–60 Minuten
Teilnehmer	3–8 Personen
IDG-Bezug	Thinking (Perspective Skills), Collaborating (Co-Creation)

Grundprinzip

Perspective Circles nutzen physische oder gedankliche Positionswechsel, um verschiedene Blickwinkel erlebbar zu machen. Der entscheidende Unterschied zu einer bloßen Diskussion: Die Teilnehmenden schlüpfen tatsächlich in eine andere Perspektive – sie versuchen nicht nur zu verstehen, was jemand denkt, sondern auch, was er fühlt und was für ihn auf dem Spiel steht.

Die möglichen Perspektiven umfassen dabei verschiedene Linsen: Wert (Was ist der Wert dieser Situation?), Hindernisse (Welche Barrieren gibt es?), Chancen (Welche Möglichkeiten ergeben sich?), Langfristige Bedeutung, Stakeholder-Sicht, offene Fragen, persönliches Erleben und Spiegelung (nur zurückspiegeln, was gehört wurde).

Grenzen

Stärken	Grenzen
Fördert Empathie und tiefes Verständnis	Erfordert Bereitschaft zum echten Rollenwechsel
Deckt blinde Flecken auf	Nicht alle Perspektiven können vollständig eingenommen werden
Verbessert Entscheidungsqualität	Kann emotional herausfordernd sein
Stärkt Zusammenarbeit im Team	Braucht psychologisch sichere Gruppenatmosphäre

Vorgehensweise

Schritt 1: Situation wählen (5 Min.)

Die Gruppe wählt ein Problem, Dilemma, Erlebnis oder Narrativ, das aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet werden soll. Je konkreter die Situation, desto ergiebiger die Übung.

Schritt 2: Perspektiven bestimmen (5 Min.)

Gemeinsam werden 3–8 relevante Perspektiven ausgewählt. Entweder aus der Liste möglicher Linsen oder als konkrete Stakeholder-Rollen (der Kunde, die Führungskraft, der neue Mitarbeiter, die Teilzeitkraft).

Schritt 3: Perspektiven durchspielen (20 Min.)

Jede gewählte Perspektive wird nacheinander eingenommen. Die Teilnehmenden versetzen sich in die jeweilige Rolle und beschreiben, wie sich die Situation von dort aus anfühlt, welche Informationen verfügbar sind, welche Logik leitet, welche Gefühle entstehen.

Schritt 4: Verständnis gewinnen (10 Min.)

Die Gruppe reflektiert gemeinsam: Welches neue Verständnis ist entstanden? Welche Perspektive hat am meisten überrascht? Was ändert sich an der eigenen Einschätzung?

Übungen

Die drei Ebenen (15 Min.)

Wähle einen aktuellen Konflikt oder eine Meinungsverschiedenheit. Beantworte für die andere Person drei Ebenen: Kognitiv (Welche Informationen hat sie? Welche fehlen? Welche Logik leitet sie?), Emotional (Was fühlt sie vermutlich? Was macht ihr Sorge? Was hofft sie?) und Existenziell (Was prägt ihre Geschichte? Was ist ihr wichtig? Was steht für sie auf dem Spiel?). Notiere, was du vorher nicht bedacht hattest.

Modellkreuzung (15 Min.)

Nimm zwei Modelle aus unterschiedlichen Bereichen deines Lebens – eines aus deiner Fachexpertise, eines aus deinem Privatleben oder einem Hobby. Zeichne zwei überlappende Kreise und schreibe die Kernelemente des jeweiligen Modells hinein. Was liegt in der Schnittmenge? Welche neuen Erkenntnisse entstehen durch die Kreuzung?

Quellen

- Scharmer, Otto: *Theory U: Leading from the Future as It Emerges*, Berrett-Koehler 2009
- Svensson Wiklander, Myriam: *Inner Growth as a Team Sport*, 2025, Kap. 4 & 9

*Menschen sind zum Geliebtwerden geschaffen, nicht zum Funktionieren.
Und wenn wir Organisationen als Gewächshäuser gestalten
– Räume, die schützen, nähren, ermöglichen –
dann kann etwas wachsen, das größer ist als wir selbst.*

Mehr erfahren:
www.levara.info