



AUF EINER WELLENLÄNGE

Spiele lassen sich im Training sinnvoll platzieren.

VON STEFAN HELLER

Immer wieder einmal höre ich von Trainern oder auch Teilnehmern von vorangegangenen Schulungen, dass Spiele doch eher albern sind und allenfalls als willkommene Unterbrechung angesehen werden. Tatsächlich können beispielsweise Bewegungs- und Konzentrationsspiele etwa nach der Mittagspause oder bei schwindender Aufmerksamkeit die Teilnehmer wieder in Aktion bringen und fokussieren. Nach meiner Erfahrung lassen sich spielerische Mittel wunderbar mit einem Thema und seinen Inhalten ver-

knüpfen. Und immer wieder einmal gelingt es mir, diesen und jenen Kollegen mit Spielen positiv zu überraschen und eine andere Sichtweise zur Verfügung zu stellen. Im anschließenden Feedback, wenn es um die Erkenntnisse, den Transfer und Einsatz im Tagesgeschäft geht, ist die Wirkung der vorangegangenen Übung noch regelrecht zu spüren. Ein Beispiel aus der Praxis: ein Führungskräfte-Training in Sachen Kommunikation, das die Potenziale der Teilnehmer stärken und sie für ein gezieltes Miteinander mit Kollegen, Mitarbeitern, Vorgesetzten und Kunden motivieren sollte. Dafür nutzte ich

gleich drei Trainingsspiele, die ich hier erläutere.

Das Nagelspiel

Das Nagelspiel setze ich gewöhnlich nach Vorstellungsrunde und Übersicht über den Trainingsablauf an den Beginn eines Seminars, da es einen Aha-Effekt vermittelt. Die Gruppe soll einen Nagel mit der Spitze in ein Bohrloch setzen und danach weitere Nägel ohne Hilfsmittel auf dem Nagelkopf positionieren. „Geht doch gar nicht!“, höre ich dann meist. Im Spielverlauf setzt die Gruppe immer wieder neu an, versucht ein aktives Miteinander. Nach einigen Versuchen gelingt es den Teilnehmern einen Nagel querliegend auf dem senkrechten Nagelkopf auszubalancieren. Und auf dieser Basis geht es dann weiter. Wenn ich in der Gruppe eine Blockade spüre, unterstütze ich mit weiterführenden Fragen. Wie bekommen wir die anderen Nägel darauf? Wie lässt sich das Konstrukt stabilisieren? Welche Verknüpfungen zwischen den Nägeln sind möglich? Welche Funktion können z.B. die Köpfe übernehmen? Meist gelingt es der Gruppe tatsächlich. Und nachdem alle die Hände entfernt haben, steht das vollendete Ergebnis vor ihnen. Und sie haben erkannt: „Geht nicht gibt's nicht.“



So erhalte ich gleich zum Start einen Eindruck von der Verhaltensweise der Gruppe, und die Teilnehmer bekommen ein Feedback über ihr Verhalten! Wenn ich die Teilnehmer dann frage, was das mit dem Tagesgeschäft von Führungskräften zu tun haben könnte, höre ich von ihnen Stichworte wie

Entwicklung eines Teamgedankens, Akzeptieren anderer Meinungen, Lernen aus Fehlversuchen, Motivation und gemeinsames Erfolgserlebnis.

Gleich zu Anfang erfahren dabei die Anwesenden, wie es ist sich selbst einzubringen und auch anderen Raum zu lassen. Und wie wichtig die Fähigkeit ist Ideen zuzulassen und zu sammeln, bevor die Entscheidung für die Vorgehensweise fällt.

Wichtig ist auch die Erfahrung, wie viele wertvolle Ressourcen es innerhalb der Gruppe gibt und wie notwendig es ist, sich klar und verständlich auszudrücken, nachhaltig zu argumentieren und sich nicht von Denkblockaden („Kann nicht funktionieren!“) steuern zu lassen. Das macht die Teilnehmer gleich zu Beginn achtsamer und sensibler im Umgang mit sich selbst und anderen.

Tangram

In die Tangram-Übung führe ich am zweiten Schultag nach der Mittagspause ein. Es geht hier um Achtsamkeit im verbalen Umgang miteinander. Zwei Gesprächspartner sitzen (stehen) Rücken an Rücken. Einer der beiden erhält einen Plan, der andere Tangram-Steine. Der „Architekt“ mit der Zeichnung soll dem „Baumeister“ verbal vermitteln, wie er die Tangram-Steine zu legen hat, ohne dass der Baumeister erfährt, welche Figur letztlich entstehen soll. Es geht um präzisen Ausdruck, ebenso präzises Hören, auch um Zustandsmanagement, Geduld und Stressvermeidung.

„Hilfsarchitekten“, die die Bauzeichnung ebenfalls kennen, bekommen den Auftrag, beide zu beobachten und ebenso genau hinzuhören und das Ergebnis zu prüfen. Sie dürfen dabei nicht reden oder anderweitig kommunizieren, nur wenn etwas nicht funktioniert, sollen sie intervenieren. Auch kann ein Hilfsarchitekt den Architekten ablösen und den Baumeister mit seiner Methode der mündlichen Beschreibung anleiten. Der Architekt, der jetzt Hilfsarchitekt ist, darf sich später durch Ablösung wieder einbringen.

In einer ersten Runde entsteht die Figur. Es schließt sich die Frage an, was die Einzelnen aus dem Spiel mitnehmen und was es für das Tagesgeschäft aussagt. In einer zweiten Runde sollen die Erkenntnisse dann anhand einer neuen und schwierigeren Zeichnung umgesetzt werden. Die Teilnehmer machen als Architekten und Baumeister sehr spezifische Erfahrungen, denen sie durchaus auch im Alltag begegnen. So erkennt z. B. der Hilfsarchitekt, wie wichtig es ist, auch einmal spontan Verantwortung für einen Prozess zu übernehmen und einzugreifen. Seminarteilnehmer in der Rolle des Architekten thematisieren oft die Erfahrung des Loslassens.

Die praktische spielerische Übung stärkt das Bewusstsein dafür, dass ein aufmerksames Miteinander im Umgang mit dem Gegenüber oder mit anderen Teams Stress mindern und Ergebnisse verbessern kann. Es geht auch darum, eine gemeinsame Sprache zu finden und nicht aneinander vorbeizureden. Es geht um das genaue Beobachten und Beschreiben dessen, was ist, es geht darum, Bedeutungen zu erklären, nachzufragen oder mit anderen Worten zu wiederholen, was gemeint ist, sodass alle auf einer „Wellenlänge“ kommunizieren.

Die Teilnehmer reflektieren, wie sie in der Praxis ihr Gegenüber schon mal mit Redeschwall und Fachbegriffen überfordern. Fachidiot schlägt Kunden tot! – diese Gefahr ist sehr real. Die Teilnehmer in der Rolle des Baumeisters erleben oft genau diese Situation und berichten in der Auswertung dann darüber.

Tower of Power

Tower of Power passt gut in den dritten Trainingsblock. Etliche Turmteile sollen von den Teilnehmern mittels Seilzug und Kran so hoch wie möglich übereinandergestapelt werden. Alle stehen im Kreis und halten ein Seil, das mit dem Kran, einem Metallbügel, verbunden ist. Auch hier geht es um präzise Abstimmung. Durch den unterschiedlichen Blickwinkel

sind alle aktiv in ihrer Aufmerksamkeit gefordert.

Die Bauteile haben zum Teil eine schräge Boden- oder Deckseite, teils sind sie gerade zugeschnitten. Es sind Schnitte bzw. Einkerbungen angebracht, in die der von der ganzen Gruppe per Seilstränge geführte Metallbügel mit seiner Kranfunktion eingefädelt werden und somit das Bauteil gemeinsam angehoben werden kann. So muss Teil für Teil gemeinsam auf den Turm bugsiert werden, und zwar so hoch wie möglich.

In diesem Prozess zeigen sich deutlich Führungseigenschaften wie Kreativität, Motivation, Zielorientierung, Fokussierung sowie Verhandlungsgeschick und Überzeugungskraft. Die Teilnehmer können die neuerworbenen kommunikativen Fertigkeiten anwenden.

Fazit

Für mich selbst und auch für Teilnehmer und Trainerkollegen ist es immer wieder erstaunlich, wie gut Trainings-spiele angemessenes kommunikatives Verhalten fördern. Da sie auf Verhalten und Kommunikation zielen, sind die Tools nicht auf eine bestimmte Branche festgelegt, sondern vielfältig einsetzbar. Die Kombination von Trainerpräsentation, Gruppenarbeit samt Visualisierung und Spielen sorgt für ein nachhaltiges Lernen, erhöht den Spaßfaktor und entspricht dem Bedürfnis nach einem lebendigen und abwechslungsreichen Training. ◀◀



Zum Autor

Stefan Heller

Business- und Lehrtrainer, Personal Coach, Fachbuchautor, Leiter des Instituts für Kommunikation in Führung und Verkauf (IKFV).