



Spielerische (?) Übungen für Seminare und Workshops

Für Kinder ist es selbstverständlich, einen Großteil ihrer Zeit mit Spielen zu verbringen und dabei eine Menge zu lernen. Neugier, Spaß (meistens) und ein natürlicher Spieltrieb machen dies möglich.

Als Erwachsene spielen wir auch, allerdings ändern sich die Spielarten: Tennis, Fußball, Golf, Schach und andere Spiele mit eher rigiden Regeln werden akzeptiert, während es Verblüffung oder Unverständnis auslöst, wenn wir uns z.B. wie Schlangen durch den Raum bewegen sollen.

Für den Einsatz von Spielen als didaktisches Werkzeug im Bereich von Workshops und Seminaren gibt es folgende Möglichkeiten:

1. als reine Auflockerungs- und Bewegungsübungen, z.B. nach der Mittagspause,
2. als Metaphern für Denk-, Handlungs- und Verhaltensweisen in Organisationen,
3. als Kombination von 1. und 2.

Spiele eignen sich hervorragend als Einstieg in komplexe Themen, weil der Zugang auf der Erlebnisebene meist wesentlich erleichtert wird. So werden die Mitglieder eines Teams üblicherweise zustimmend nicken, wenn es heißt, daß „alle in einem Boot sitzen“ oder die „Teaminteressen über die Einzelinteressen“ zu stellen sind. Wenn dann dieselben Teammitglieder aber in einem wettbewerbsorientierten Spiel diese guten Vorsätze sofort wieder vergessen, indem sie Einzel- statt Teamsiege anstreben, Teamressourcen nicht nützen und versuchen, die anderen strategisch auszutricksen..... dann haben sie spielerisch (?) etwas gelernt.

Und hier liegt ein wesentlicher Vorteil: das Spiel hält den Mitspielern einen Spiegel vor. Die Reflexion geschieht in den meisten Fällen durch die Teilnehmer selbst, der Trainer hat dann eher eine Moderatorenfunktion.

Für diese Reflexion sollte aber in jedem Fall ausreichend Zeit sein (wenn es sich um Spiele der obigen Kategorien 2 oder 3 handelt)!

Es empfiehlt sich, im Rahmen von Seminaren oder Workshops anstatt des Begriffes „Spiel“ eher „Übung“ oder „Experiment“ zu verwenden, um negative Assoziationen zu vermeiden (es sei denn, dies ist beabsichtigt).

Ebenso ist es hilfreich, nicht über Spielregeln zu diskutieren (außer auch dies ist beabsichtigt).

Nun folgt beispielhaft eine kleine Auswahl von Spielen für den Einsatz in Workshops und Seminaren:



1. Zum Kennenlernen: „Superlativ“

Zu empfehlen auch bei Gruppen, die sich gut kennen (z. B. bei Teamentwicklung) – aber nicht nur.

Jede/r nennt eine Eigenschaft oder ein spezielles Interessensgebiet oder ein besonderes Erlebnis etc. nach dem Schema:

„Ich heiße und ich glaube, ich bin hier die/der Einzige im Raum, die/der.....“

Der Nutzen liegt darin, eine Person einmal anders kennen zu lernen als auf die übliche Art (wer zeigt wieviel von sich her?). Darüber hinaus ergeben sich bereits viele Gesprächsthemen für die nächste Kaffeepause.

2. Eine Runde um den Sesselkreis

Die Sessel werden im Kreis aufgestellt, die Teilnehmer stehen hinter dem Sessel (also außerhalb des Kreises). Spielregel: Der Sessel darf nur mit der linken Hand an der Lehne gehalten werden und zwar so, dass der Sessel nur auf den beiden Hinterbeinen steht. Die Gruppe muss eine ganze Runde um diesen Sesselkreis schaffen, ohne dass eine Spielregel verletzt wird. Falls ein Sessel umfällt oder z. B. am Bein angelehnt wird, muß die ganze Gruppe zurück zum ursprünglichen Ausgangspunkt.

Bei großen Gruppen können Schiedsrichter und Beobachter nominiert werden.

Reflexionsfragen z.B. (je nach Zielsetzung):

- * Wie hat sich die Gruppe organisiert?
- * Welche Ideen wurden aufgegriffen, welche nicht?
- * Inwieweit wurden „Killerphrasen“ verwendet (Das geht nie, das bringt nichts etc.)?
- * Wer hat die Führung übernommen und wie?
- * Welche Verhaltensweisen waren für die Lösung der Aufgabe eher förderlich, welche eher hinderlich?
- * Wie klar waren die Kommandos?
- * Wie wurde mit Fehlern umgegangen?
- * Was hat der Ablauf dieser Übung mit der Art und Weise zu tun, wie in dieser Organisation Arbeit und Führung gestaltet wird?

Interessant ist auch der Aspekt, inwieweit die Gruppe, wenn sie nicht weiterkommt, die für die Lösung der Aufgabe nötige Energie nach außen richtet, indem sie z.B. das Spiel, die Spielregeln, die Schiedsrichter oder den Spielleiter in Frage stellt.

Variante: dieses Spiel lässt sich bei Bedarf steigern, indem es z. B. beim nächsten Durchgang die Verschärfung gibt, dass die Sessel nur mehr auf einem Bein stehen dürfen.



3. Würfeln in Gruppen...

... oder: der verflixte Einser.

Drei (oder auch mehr - je nach Teilnehmerzahl) Gruppen werden gebildet. Als erstes wird gewürfelt, wer beginnt (höchste Punktzahl). Jede Gruppe kann so lange würfeln, wie sie will oder bis ein Einser gewürfelt wird, dann sind alle in dieser Runde bisher erreichten Punkte gestrichen. Insgesamt werden 5 Runden gespielt.

Variante: gleicher Ablauf, nur die Gruppen wissen gegenseitig nicht, was die andere Gruppe gewürfelt hat. Hier kommt der Aspekt des Taktierens und Bluffens dazu. Es kann um einen Preis gewürfelt werden.

Die Punkte können auch zunehmend höher bewertet werden:

Runde 1: erreichte Punkte x 1

Runde 2: erreichte Punkte x 2

Runde 3: erreichte Punkte x 3 usw.

Reflexionsfragen:

- * Wie wurde in den Gruppen eine gemeinsame Strategie entwickelt?
- * Wie wurde die Entscheidung darüber getroffen, ob weitergewürfelt wird oder nicht?
- * Wie wurde mit Fehlern umgegangen?
- * Wie risikobereit zeigte sich die Gruppe?
- * Wer übernahm die Leitungsfunktion?
- * Welche Vermutungen gab es über die andere(n) Gruppe(n)?
- * Was hat der Ablauf dieser Übung mit der Art und Weise zu tun, wie in unserer Organisation Entscheidungsprozesse ablaufen etc.?

