

Axel Rachow (Hrsg.)

# **Spielbar III**

**62 Trainer präsentieren 83 frische Top-Spiele aus ihrer Seminarpraxis**

managerSeminare Verlags GmbH, Bonn



### **Axel Rachow**

... Dipl.-Sozialpädagoge, zert. Erwachsenenbildner, Jahrgang 1961, entwickelte 1995 die DART-Idee für engagierte Personal- und Unternehmensentwicklung.

Als Trainer, Moderator und Autor hat er sich einen Namen gemacht. Seine acht Werke gehören zur Standardliteratur: allen voran der nunmehr in der vierten Auflage erscheinende Visualisierungsbestseller „sichtbar“ und die erfolgreiche „spielbar-Reihe“. Sein Markenzeichen sind praxisnahe Handreichungen mit vielfältigen Anregungen für die lebendige Gestaltung von Lernsituationen, Präsentationen und (Groß-)Veranstaltungen. Für interaktiv gestaltete Trainingsmaßnahmen erhielt er 1998 den Deutschen Trainingspreis und 2000 ein Certificate of Excellence des BDVT.

2005 neu firmiert in der DART Consulting GmbH, begleitet er Veränderungsprozesse mit den Schwerpunkten Kommunikation und Innovation.

### **► DART | CONSULTING**

Axel Rachow  
Achterstraße 73  
50678 Köln  
07 00 / 20 72 24 69  
Rachow@DART-Consulting.de  
www.DART-Consulting.de

Die Karte wurde erweitert ...

Im Jahr 2000 haben wir die erste **Spielbar** eröffnet und können nun schon bald das 10-jährige Jubiläum feiern: Viele Besucher haben sich an unseren kulinarischen Empfehlungen erfreut und die angebotenen Kreationen genossen. Im Gästebuch von **Spielbar** und **Spielbar II** finden sich so viele positive Rückmeldungen, dass wir zur Eröffnung einer weiteren Dependance bewogen wurden.

Und inzwischen schicken Stammgäste schon unaufgefordert weitere Kreationen, die zu unserer **Spielbar**-Leitidee passen:

- ▶ **Spielbar** = erprobt, brauchbar, nützlich, von Trainingspraktikern beschrieben
- ▶ **Spielbar** = Spiele im Ausschank, à la carte wählbar, zuträglich und nicht belastend

**Spielbar III** heißt die neueste Filiale und wir waren verführt, ihr einen Untertitel zu geben. Denn in dieser **Spielbar** gibt es einen Schwerpunkt auf gelungene Anfangssituationen, Energizer, Effekte und Metaphern. Und auch **Spielbar III** ist ein Spiegel dessen, was in Bildungsveranstaltungen machbar ist, denn die Autoren/innen sind allesamt auch Anwender, die ihre Übungen regelmäßig in Seminaren und Trainings einsetzen, reflektieren und weiterentwickeln.

Alle, die uns ihre „Best-of“-Ideen geschickt haben, nutzen diese kreativen Vorgehensweisen, um die Inhalte ihrer Veranstaltungen zu verdichten, aufzulockern und zu motivieren. Und sie sind damit in bester Gesellschaft mit den neuesten Erkenntnissen der (Neuro-)Didaktik:

Da sprechen die Forscher z. B. von Erregungsmustern und der Bedeutung der Emotionalität für das Lernen. Die Neurodidaktiker betrachten Bewegungsimpulse und Beweglichkeit in der Methodik, untersuchen die Bedeutung des Muster- und Modelllernens und stellen damit auch viele kritische Fragen an Lernformen, wie sie immer noch größtenteils vorherrschen. Die aktuellen technischen Verfahren haben in den vergangenen Jahren in der Gehirnforschung viele neue Erkenntnisse gebracht und die Bildungsszene darf sich hier noch auf spannende Entdeckungen gefasst machen.

Ganz sicher werden spielerisch stimulierende, im Kontext passende Übungen und Spiele à la **Spielbar** oben mitschwimmen. Und als Bildungsprofi werden Sie auch in Zukunft gefragt sein, wenn Sie über ein ausgewogenes und anregendes Methodenrepertoire verfügen.

Nehmen Sie also Platz in unserer dritten **Spielbar** – wir freuen uns, Ihnen eine illustrierte Karte anbieten zu können, die mit Grillhähnchen, Fisch im Haifischbecken, Überraschungseiern und vielen weiteren Häppchen garantiert Ihre Zustimmung findet.

Damit nicht zu viel Zeit für die passende Bestellung verloren geht, bieten wir Ihnen verschiedene Navigationshilfen:

### **1. Die Inhaltsverzeichnisse der Kapitel**

Die Autorinnen und Autoren haben thematische Schwerpunkte bestimmt, nach denen die Spiele sechs Kapiteln zugeordnet wurden. Diese Oberthemen helfen Ihnen, für Ihre Seminarsituationen die passenden Spiele zu finden.

Aber: Nur ganz wenige Spiele lassen sich ausschließlich zuordnen, mit einer anderen Form der Anmoderation, Veränderungen im Spielverlauf oder in der Reflexion werden sie vielseitig und passen dann auch noch in ganz andere Zusammenhänge.

### **2. Die Einleitungen der Kapitel**

Hier erhalten Sie einen kurzen inhaltlichen Überblick zu den Spielen. Dadurch erfahren Sie etwas zum Inhalt und können dann gezielt die Beschreibung des entsprechenden Spiels herausuchen.

### **3. Die Spielkategorien**

Hier sind die Spiele nach Aktivitäten/Aktionsformen geordnet.

Ein Beispiel: Sie suchen ein Spiel, das den Körper in Bewegung bringt? In diesem Register finden Sie 13 Spiele mit dem Schwerpunkt „Bewegung“, die in sich nochmals nach dem zur Durchführung erforderlichen Aufwand gegliedert sind. Die ersten sieben Spiele lassen sich ohne Vorbereitungsaufwand spielen, die Spiele 8 bis 13 können im Seminar vorbereitet werden und für das letzte Spiel müssen schon vor dem Seminar entsprechende Materialien produziert oder organisiert werden.

### **4. Die Spielziele**

In dieser Übersicht finden Sie die Spiele sortiert nach möglichen Zielen, die sowohl Spiel- als auch Trainingsziele sein können.

Doch bleiben Sie nicht allein beim Genießen: Probieren Sie die Rezepte selbst aus, sammeln und diskutieren Sie Erfahrungen und entwickeln Sie die Ideen weiter. Es lohnt sich, denn gute Spiele motivieren nicht nur die Teilnehmer!

Viel Spaß und Erfolg,

Axel Rachow

Spielkategorien und Spielziele ..... Seite 11



## Effekte einsetzen

- 1 **80–120 Bit, die Kapazität unseres Kurzzeitgedächtnisses**  
Tobias Büser ..... Seite 33
- 2 **Das Grillhähnchen**  
Amelie Funcke ..... Seite 37
- 3 **Das Ziel-Pfeil-Phänomen**  
Gert Schilling ..... Seite 39
- 4 **Die Deckenuhr**  
Gabriele M. Murry ..... Seite 41
- 5 **Für-Wahr-Nehmen**  
Claudia Simmerl ..... Seite 43
- 6 **Nichts ist unmöglich**  
Michèle Minelli ..... Seite 47
- 7 **Oloid**  
Cornelia Topf ..... Seite 49
- 8 **Schlagwortpräsentation als bewegtes Schattentheater**  
Anette Schöberl ..... Seite 51

- 9 **Stern der Wahrheit**  
Angelika Höcker ..... Seite 55
- 10 **Teampuzzle**  
Gert Schilling ..... Seite 57
- 11 **Wertschätzendes HANDELn**  
Sabine Heß ..... Seite 59
- 12 **Zeigen, was in einem steckt**  
Michèle Minelli ..... Seite 61



## Mit Metaphern verdeutlichen

- 1 **Das ganze Jahr ist Karneval**  
Zamyat M. Klein ..... Seite 65
- 2 **Das Rad des Neandertalers**  
Adelheid Frost ..... Seite 69
- 3 **Das Überraschungsei**  
Rainer Hertl ..... Seite 71
- 4 **Der Fisch im Haifischbecken**  
Eva Sladek ..... Seite 73
- 5 **Der weise Rabbiner**  
Thorsten Wolf ..... Seite 75

- |   |   |
|---|---|
| <p><b>6 Draußen ist es eh anders</b><br/>Eva-Maria Schumacher.....Seite 77</p> <p><b>7 Freecard-Feedback</b><br/>Susanne-Christina Enders.....Seite 79</p> <p><b>8 Konfliktpyramide</b><br/>Sabine Kranz-Thien.....Seite 81</p> <p><b>9 Mit Elefanten argumentieren</b><br/>Silke Riesner.....Seite 83</p> <p><b>10 Tischtennisball-Schnipps-Übung</b><br/>Bernd Höcker.....Seite 85</p> <p><b>11 Was könnte man alles?</b><br/>Irmengard Funken .....Seite 87</p> <p><b>12 Zeitmanagement-Quickie</b><br/>Eva-Maria Schumacher.....Seite 89</p> <p><b>13 Zum Quadrat</b><br/>Ingrid Hödl .....Seite 91</p> | <p><b>4 Findet mich das Glück?</b><br/>Martin Niederhauser..... Seite 105</p> <p><b>5 Führen und Folgen</b><br/>Verena Pung ..... Seite 107</p> <p><b>6 Gassenhauer</b><br/>Ulrich Balde ..... Seite 109</p> <p><b>7 Heute werde ich ...</b><br/>Tobias Linke ..... Seite 111</p> <p><b>8 Master to Jack</b><br/>Gesa Heiten..... Seite 113</p> <p><b>9 Mörderspiel</b><br/>Dietmar Prudix..... Seite 115</p> <p><b>10 Partnerinterview</b><br/>Thomas Eckardt..... Seite 117</p> <p><b>11 Quiztime</b><br/>Gert Schilling ..... Seite 121</p> <p><b>12 Sich die Bälle zuspieren</b><br/>Rudolf A. Schnappauf..... Seite 125</p> <p><b>13 Speed-Dating</b><br/>Martina Blotzki ..... Seite 127</p> <p><b>14 Voldemorts Fluch</b><br/>Erich Ziegler ..... Seite 129</p> <p><b>15 Zip Zap Boing</b><br/>Gabriele Braemer..... Seite 131</p> |
|---|---|



## Gruppen aktivieren

- 1 Auf die Reise**  
Karin Glattes .....Seite 95
- 2 Ball im Takt**  
Gabriele Braemer .....Seite 97
- 3 Bilder einer Ausstellung**  
Bernhard Kaschek..... Seite 101



## Teams fordern

- 1 **Blinde Bildbeschreibung im Team**  
Stefanie Große Boes ..... Seite 135
- 2 **Bottle-Sounds**  
Hinnerick Broeskamp ..... Seite 139
- 3 **Bottle-Symphony**  
Hinnerick Broeskamp ..... Seite 141
- 4 **Der Eier-Zielwurf**  
Werner Simmerl..... Seite 145
- 5 **Die schnellen Bälle**  
Hans-Heinrich Reinhardt..... Seite 147
- 6 **Erfinderbörse**  
Johannes Sauer..... Seite 149
- 7 **Führung mit Kugelschreibern: Wer übernimmt den Lead?**  
Matthias Zurfluh..... Seite 153
- 8 **Kaskade**  
Guenter Kamb ..... Seite 157
- 9 **Kerzenproblem**  
Adelheid Frost..... Seite 161
- 10 **Logistik**  
Guenter Kamb ..... Seite 163
- 11 **Mikado light**  
Sabine Kranz-Thien..... Seite 165

- 12 **Team & Stifte**  
Miriam Breitsameter..... Seite 167
- 13 **Wer ist der beste Dompteur?**  
Dorothea Driever-Fehl ..... Seite 169



## Zum Thema arbeiten

- 1 **Appreciative Getting Together**  
Bernhard Kaschek..... Seite 175
- 2 **Brücke der Verbesserung**  
Matthias Zurfluh, Eric Scherer ..... Seite 177
- 3 **Customer Satisfaction**  
Thomas Dorsheimer..... Seite 181
- 4 **Das 3 x3 gegen das Mittagstief**  
Svetla Todorova..... Seite 183
- 5 **Das Hemd meiner Nachbarin**  
Ulrich Nijhuis ..... Seite 185
- 6 **Entscheidung zwischen den Stühlen**  
Ursula Kraemer ..... Seite 187
- 7 **Fünf-Stühle-Rotation**  
Andreas Väth ..... Seite 189
- 8 **Haufenweise**  
Barbara Schäfer-Ernst..... Seite 191
- 9 **IPC – Go west**  
Michael Luther ..... Seite 193

<b>10 Murrel-Feedback</b>	
Tobias Linke .....	Seite 197
<b>11 Rollenwechsel</b>	
Matthias Eisenhuth .....	Seite 199
<b>12 Schnapp den Hut</b>	
Gabriele Braemer .....	Seite 201
<b>13 Spitfire</b>	
Gabriele Braemer .....	Seite 203
<b>14 Tool Repeater</b>	
Silke Riesner .....	Seite 205
<b>15 Yes or No?</b>	
Silke Riesner .....	Seite 209



## Zwischendurch auflockern

<b>1 30 Quadrate</b>	
Carsten Steinert .....	Seite 215
<b>2 A, B, C, D-Aufgabenmix</b>	
Harald Groß .....	Seite 217
<b>3 Bei den Kannibalen</b>	
Anja Juhr .....	Seite 221
<b>4 Der Dreifach-Energizer</b>	
Bernd Scherer .....	Seite 223

<b>5 Dreiecke</b>	
Dietmar Prudix .....	Seite 225
<b>6 Es werde Licht</b>	
Anja Juhr .....	Seite 227
<b>7 Gruerzi</b>	
Michael Luther .....	Seite 229
<b>8 Gruppenknobeln</b>	
Donald Harbich .....	Seite 231
<b>9 Kreuz-Schnitt</b>	
Dietmar Prudix .....	Seite 233
<b>10 Oben, unten, rechts, links</b>	
Helgo Bretschneider .....	Seite 235
<b>11 Rätselhafte Dreiecke</b>	
Armin Rohm .....	Seite 239
<b>12 Sit 'n' Move</b>	
Christian Hohlweck .....	Seite 241
<b>13 Verflixter Groschen</b>	
Johannes Sauer .....	Seite 243
<b>14 Vokalfrei</b>	
Miriam Breitsameter .....	Seite 245
<b>15 Wecker fürs Gehirn</b>	
Monika Kalnins .....	Seite 247

<b>Verzeichnis der Autorinnen und Autoren</b> .....	Seite 249
---	-----------



# Das Rad des Neandertalers

von Adelheid Frost

Unter Zeitdruck wird ein Holzpuzzle zusammengestellt



## Ziel

- ▶ Zeitmanagement erlebbar machen
- ▶ Zeitanalyse (Wie lange brauche ich wofür?)
- ▶ typische Zeitdiebe aufzeigen, die durch Eigenschaften wie Interesse, Neugierde, Ehrgeiz, Perfektionismus, Spieltrieb, Nicht-Delegieren-können bedingt sind
- ▶ Kommunikations-, Kooperationsbereitschaft sowie Teamfähigkeit aufzeigen und verdeutlichen
- ▶ Problemlösungen außerhalb üblicher Denkmuster aufzeigen



## Beschreibung

Für jeden Teilnehmer gibt es ein Mini-Holzpuzzle „Das Rad des Neandertalers“ (siehe Abb. nächste Seite). Die Aufgabe wird vorgestellt: Jeder Teilnehmer setzt sich selbst ein persönliches Zeitlimit und notiert, in welcher Zeit er das Puzzle zum Rad zusammensetzen möchte. Bei Erledigung der Aufgabe ruft der Teilnehmer „fertig“. Der Trainer benutzt eine Stoppuhr und sagt die benötigte Zeit, die der Teilnehmer zum Vergleich neben seine eigene Schätzung schreibt.

**Wichtig:** Während der Trainer noch mit dem Austeilen beschäftigt ist, öffnen die meisten Menschen bereits die Schachtel und beginnen, das Puzzle zusammenzusetzen – ohne überhaupt zu wissen, was sie eigentlich zu tun haben (Welche Zeit verwende ich wofür? – Zeitanalyse!?).

Die Randinformation „*Sie brauchen das Rad nicht neu zu erfinden, Lösungen sind im Raum vorhanden*“ kommt nur noch bei wenigen an; die machen sich dann auf die Suche nach dem fertigen Rad – und finden es auch auf dem Trainertisch. Nun könnte Teamarbeit einsetzen:

- ▶ Wie geht der Entdecker der Lösung damit um?
- ▶ Macht der Lösungs-Entdecker „sein“ Rad alleine fertig?
- ▶ Gibt er die Information ans Team weiter?
- ▶ Leitet/organisiert er den Prozess?

Das Spiel endet, sobald alle das Puzzle fertig haben. Eine Auswertung schließt sich an.



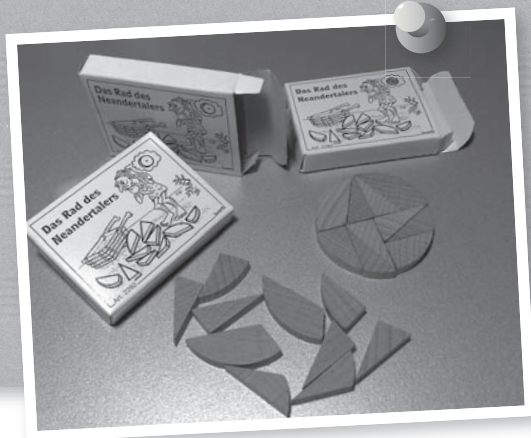
## Variationen

- ▶ Die Aufgabe kann von einer einzelnen Person, einem Team oder mehreren Teams durchgeführt werden.
- ▶ Die Aufgabe kann mit und ohne Video-Aufzeichnung durchgeführt werden. Bei Video-Aufzeichnung: max. 10 Minuten zur Video-Ansicht und ca. 20 Minuten zur Diskussion.



## Kommentar

Diese Zeitanalyse-Übung kommt zuerst (als Zeitanalyse) sehr gut an, löst danach bei der Reflexion des Teamverhaltens gelegentlich Betroffenheit



aus, wenn die Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Spiel unmittelbar danach an dem eigentlichen Thema „eigenes Zeitmanagement“ weiterbearbeitet werden.

**Wichtig:** Bei diesem Spiel kann kein Beobachter-Team gebildet werden – jeder Teilnehmer möchte selbst das Puzzle zusammensetzen!



### Auswertung/Überleitung

Beobachtungsbericht des Trainers zu Kommunikation, Kooperation, Teamarbeit, Zeitverhalten mit vertiefenden Fragen:

- ▶ „Wie viel Zeit haben Sie geschätzt und wie viel tatsächlich benötigt?“
- ▶ „Wie viel Zeit wird tatsächlich eingespart durch ‚Abschauen‘ beim Kollegen sowie durch Teamarbeit?“
- ▶ „Und was bedeutet ‚Zeitanalyse‘ an meinem Arbeitsplatz?“

- ▶ „Wo sehen Sie Gemeinsamkeiten/Abweichungen zu Ihrem Projekt ‚...‘ bzw. zu Ihrer Aufgabe ‚...‘?“
- ▶ „Welche Erkenntnisse lassen sich auf Ihren Berufsalltag übertragen?“



### Einsatzmöglichkeiten

- ▶ Zeit-, Selbst-, Stressmanagement
- ▶ Kommunikation, Kooperation, Teamarbeit
- ▶ Prozessoptimierung, Problemlösung



### Querverweise

Diese „Zeitanalyse“ kommt seit 18 Jahren in jedem Zeitmanagement-Workshop erfolgreich zum Einsatz.



### technische Hinweise

- Gruppierung** von einer Person im Rahmen eines Coachings bis hin zu Großgruppen in vielen Teams
- Material** (pro Teilnehmer) eine Schachtel Mini-Puzzle „Rad des Neandertalers“; erhältlich z. B. bei [www.bartlgmbh.com](http://www.bartlgmbh.com)
- Dauer** Durchführung: nach max. 10 Minuten abbrechen  
Reflexion: 20 Minuten  
Reflexion/Videoanalyse: ca. 30 Minuten (bei 15 Teilnehmern)
- Vorbereitung** Material einmalig beschaffen (Spiel wird ohne Visualisierung und ohne Beobachter-Team durchgeführt)

# Das Überraschungsei

von Rainer Herlt

Die Inhalte der bekannten Kinderüberraschung werden als Metapher für Trainings- und Coachingthemen genutzt



## Ziel

- ▶ Perspektivenwechsel auf ein (problematisches) Thema ermöglichen
- ▶ Themen werden gerade zu Anfang „fassbarer“
- ▶ Assoziationen zur Weiterbearbeitung schaffen
- ▶ Fantasie anregen



## Beschreibung

Der Trainer/Coach kauft für jede/n Teilnehmer/in ein Überraschungsei.

**Im Coaching** wird der Coachee gebeten, das Ei zu öffnen und sich überraschen zu lassen, was im Inneren als Gimmick versteckt ist. Sofort nach dem Öffnen der Kapsel soll er erste Assoziationen zum Thema/Problem/Anliegen äußern. Manchmal ist es erforderlich, eine Figur zusammenzubauen, lassen Sie dem Coachee hierfür einen Moment Zeit.

Für den Einsatz **im Training** wird allen Teilnehmern ein Überraschungsei ausgehändigt – das kann auch schon am Anfang des Seminars oder in einer Pause passieren. Einführende Worte des Trainers: *„Sie kennen bestimmt die Wundertüten oder Überraschungseier. Als Kinder waren wir sehr gespannt auf den Inhalt. Fühlen Sie sich also ruhig mal wieder als Kind. Lassen Sie sich überraschen, was in dem Ei steckt. Und was der Inhalt mit Ihrem Thema zu tun hat. Und gleichzeitig wünsche ich guten Appetit.“*

Auch hier werden die Teilnehmer nach dem Öffnen nach ihren Assoziationen befragt.

Bei beiden Verwendungsformen können z. B. folgende Fragen einzeln oder kombiniert gestellt werden:

- ▶ „An was erinnert Sie diese Figur, dieses Ding etc.?“
- ▶ „Was hat diese Figur mit Ihrem Thema zu tun?“
- ▶ „Erfinden Sie bitte eine Geschichte aus Ihrem (Berufs-)Alltag, die mit dieser Figur zu tun hat.“



## Variationen

1. Eier wie Ostereier suchen lassen (dient gleichzeitig zur Auflockerung).
2. Statt Überraschungseier Wundertüten oder vom Trainer selbst mit Dingen gefüllte Filmdöschen benutzen.
3. Jeder Teilnehmer gibt seine Figur herum und bekommt dazu von den anderen Feedback zu seiner Person, seiner Rolle im Team, seinem Verhalten etc.
4. Zum Kennenlernen sagt jeder Teilnehmer, welche persönlichen Eigenschaften diese Figur ausdrückt.
5. Dabei kann eine Eigenschaft gelogen sein. Diese muss dann von den anderen erraten werden.

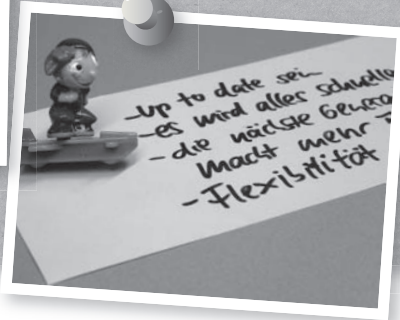


## Kommentar

Es kann sein, dass die Benutzung dieser Kinderüberraschung als „albern“ oder „kindisch“ kommentiert wird. In der Regel lassen sich diese Zweifel



Notieren Sie Ihre  
Assoziationen.



mit einer entsprechenden Einleitung zu Thema „Loslassen“ und „Einlassen“ schnell abbauen. Weitere Lösung: Für diese Kandidaten wird von den anderen Teilnehmern eine „Überraschung“ ad hoc selbst gebastelt.

Die Figuren werden bei individuell sinnvoller Anwendung nach dem Seminar häufig am Arbeitsplatz sichtbar aufgestellt und dienen so auch als Symbol für die persönliche Nachhaltigkeit eines Seminars.



### Auswertung/Überleitung

Im Grunde genommen bilden die Beantwortungen der Fragen schon die entsprechende Überleitung in ein Thema: Entweder werden die zentralen Antworten auf einem Flipchart notiert und dienen als Leitschnur für die weitere Arbeit an Lösungen und für den Transfer. Oder der Trainer bittet die Teilnehmer, sich die wichtigste Assoziation zu merken und lässt sie am Schluss dazu einen Kommentar bezogen auf die Veränderungen abgeben.

Beim Coaching erfolgt die Auswertung unmittelbar nach dem Erkennen der kompletten Figur, indem die Assoziationen notiert und immer wieder in Bezug zu dem Anliegen des Coachees gebracht werden. Diese Kommentare können stets in andere Coachingformate eingebaut bzw. hinterfragt werden.



### Einsatzmöglichkeiten

- ▶ Einstieg in ein Seminar-/Coachingthema, Einstieg in kreative Prozesse
- ▶ Selbst- und Fremdbilder in Teamentwicklungen
- ▶ Seminar-Feedback und Transfersicherung
- ▶ spielerisches Kennenlernen



### Querverweise

keine



### technische Hinweise

**Gruppierung** beliebig (zur Selbst- und Fremdbild-Darstellung nicht mehr als 12 Teilnehmer)

**Material** Überraschungseier (z. B. Kinderüberraschung\* von Ferrero) oder Wundertüten

**Dauer** Beim Coaching 10 Minuten; in Seminaren je nach Teilnehmerzahl 20–45 Minuten

**Vorbereitung** Überraschungseier besorgen

# Der Fisch im Haifischbecken

von Eva Sladek

Mithilfe von Metaphern werden Unternehmenskonflikte charakterisiert und bearbeitet



## Ziel

- ▶ Probleme aus einem anderen Blickwinkel betrachten
- ▶ neue Lösungswege finden



## Beschreibung

Das Thema (eine Situation, ein Problem, eine kritische Fragestellung, das Unternehmen) wird umrissen. Die Teilnehmer werden gebeten, sich diesem Thema einmal anders zu nähern als gewohnt: „*Welches Bild fällt Ihnen in Verbindung mit dem Thema ein?*“ (In manchen Gruppen müssen Sie hier ein wenig zum Träumen und Fantasieren ermutigen. Das kostet etwas Zeit.) Ziel ist es, aus dem „erträumten“ Bild heraus neue Lösungsansätze für die gegenwärtigen Konflikte bzw. Probleme zu finden.

Im zweiten Schritt erläutern die Teilnehmer, warum sie sich für eben dieses Bild entschieden haben und auch, welche Probleme damit zum Ausdruck kommen. Im dritten Schritt suchen die Teilnehmer nach einem Lösungsansatz für das Problem mithilfe des Bildes.

**Beispiel:** Ein Teilnehmer sah sein Unternehmen als kleinen Fisch in einem Meer von großen Fischen, die seine Nahrung und seinen Lebensraum nahmen. Das Problem wurde auf das Fantasiebild übertragen. Die daraus resultierende Frage war nun: Wie würde sich ein kleiner Fisch in dieser Situation verhalten? Der Teilnehmer betrachtet somit nicht mehr

sein eigenes Problem im Unternehmen, sondern das Problem des Fisches. Antwort in diesem Fall: Er würde ein Schlupfloch/eine Nische suchen und aus dieser sicheren Nische seine Nahrung (Marktanteil) sichern.

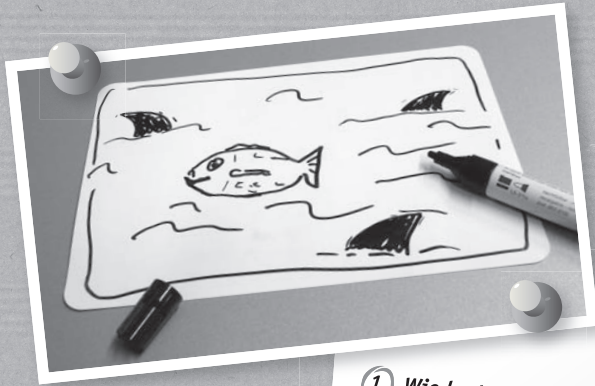
Der Vorteil dieses Vorgehens ist, dass der Teilnehmer sich losgelöst von der eigenen Problematik um ein fremdes Problem kümmert. Verkrustete, festgefahrene Denkrituale sowie starre und bekannte Lösungsmuster werden in Bewegung gebracht. Der Teilnehmer blickt ungezwungen und distanziert auf eine andere Welt. Die Antwort sollte nun auf das Problem im Unternehmen übertragen werden. Im genannten Beispiel bedeutete das, ein Nischensegment zu suchen und zu gestalten.

Erfahrungsgemäß kommen sehr viele Bilder zustande. In der Gruppe kann man gemeinsam Lösungsansätze erarbeiten. Die Beispiele sind dabei so vielfältig und bunt, dass es viele Variationen und kaum Grenzen gibt.



## Variationen

- ▶ Die Bilder können auch gezeichnet werden (siehe Abb. nächste Seite).
- ▶ Die Übung beginnt mit der Vorstellung des Trailers „Modern Times“ von Charly Chaplin. Chaplin hat in dem Film direkte Kritik an den damaligen neuen Produktionsformen des Fließbandes geübt, indem er eine Metapher benutzt hatte: die Maschine. Er zeigte aber auch einen Lösungsweg: Im Film unterbricht er den mechanischen Rhythmus der Maschine und stoppt den Prozess.



1. Wie lautet die Metapher?
2. Wozu regt sie an?
3. Übersetzt/umgesetzt bedeutet das?
4. Weitere logische Schritte?



### Kommentar

Die Übung regt zur Diskussion an. Es kommt Bewegung in den Denkprozess der Gruppe. Einige Bilder führen zu Aha-Erlebnissen.



### Auswertung/Überleitung

Die Antwort sollte nun auf das Problem im Unternehmen übertragen werden. Im genannten Beispiel bedeutete das für ein Unternehmen, ein Nischensegment zu suchen.

Hilfreich sind hierbei Moderations- und Visualisierungstechniken, um von der Bildhaftigkeit der ausgesprochenen Metapher zu einer Handlungsorientierung zu kommen. Ein einfaches „Formular“ auf einer Pinnwand kann unterstützen:

1. Wie lautet die Metapher?
2. Wozu regt sie an?
3. Was kann das übersetzt bedeuten?
4. Was sind nun logische weitere Schritte?



### Einsatzmöglichkeiten

Trainings; Konfliktseminare; Managementseminare; Stressmanagement



### Querverweise

Images of Organization von Gareth Morgan; Bezug über <http://www.amazon.com>



### technische Hinweise

**Gruppierung** 5–20 Teilnehmer

**Material** Papier, Farbstifte, Moderationsmaterial

**Dauer** 1–2 Stunden; die Zeit ist abhängig von der Gruppengröße

**Vorbereitung** Material bereitstellen

# Der weise Rabbiner

von Thorsten Wolf

Die Geschichte eines Rabbiners lädt ein zum Perspektivenwechsel



## Ziel

- ▶ Förderung von Toleranz, Akzeptanz und Dialog
- ▶ Einladung zum Perspektivenwechsel



## Beschreibung

Früher, als Recht zu sprechen noch Aufgabe der Dorfältesten war, klopfte eines Abends einer der Dorfbewohner an die Tür des alten Rabbiners. „Rabbi, Rabbi, es hat sich etwas sehr Schlimmes zugetragen“, begann der Besucher – sichtlich aufgewühlt – sofort mit seiner Erzählung und schilderte den Vorfall und die Umstände, die dazu geführt hatten, dem alten Rabbiner – so, wie es sich seiner Meinung nach zugetragen und wie er es erlebt hatte.

Dieser hörte sich die Geschichte aufmerksam an, fragte hier und da nach, ob er auch alles richtig verstanden hatte und brachte seinen nächtlichen Besucher schließlich wieder zur Tür. „Und Rabbi“, fragte dieser, „wer hat denn nun Recht?“ Und der Rabbi antwortete: „Du mein Sohn, Du hast Recht.“

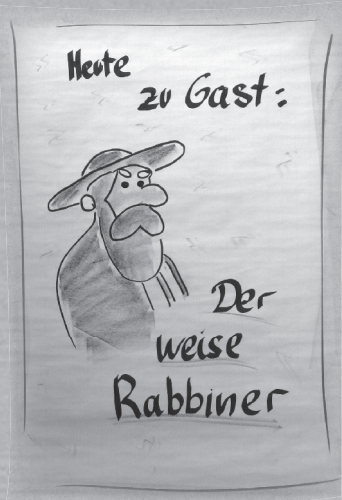
Noch nicht ganz wieder zurück in seinem bequemen Sessel, klopfte es erneut an der Tür des Rabbiners. Diesmal war es der Kontrahent. „Rabbi, Rabbi, es hat sich etwas sehr Schlimmes zugetragen“, begann auch die-

ser Besucher – nicht weniger aufgewühlt – sofort mit seiner Erzählung und schilderte den Vorfall und die Umstände, die dazu geführt hatten, dem alten Rabbiner – so, wie es sich seiner Meinung nach zugetragen und wie er es erlebt hatte.

Dieser hörte sich auch diese Version der Geschichte aufmerksam an, fragte hier und da nach, ob er auch alles richtig verstanden hatte und brachte seinen nächtlichen Besucher schließlich wieder zur Tür. „Und Rabbi“, fragte dieser, „wer hat denn nun Recht?“ Und der Rabbi antwortete, nach kurzem Zögern: „Du mein Sohn, Du hast Recht.“

Auch diesmal schaffte es der alte Rabbiner nicht bis zu seinem bequemen Sessel. Seine Frau, die von der Küche aus, welche nur durch einen Vorhang abgetrennt ist, jedes Wort mit angehört hatte, stellte sich ihm in den Weg. Mit den Worten „Rabbi, sag mal spinnst Du? Ich habe jedes Wort mit angehört, wie kannst Du nur beiden Recht geben?“ begann sie nun, ihm ihre Version der Geschichte zu erzählen, so wie es sich ihrer Meinung nach zugetragen und sie den Vorfall gehört und verstanden hatte.

Auch dieses Mal hörte der Rabbi aufmerksam zu, fragte hier und da nach, ob er auch alles richtig verstanden hatte und setzte dann seinen Weg mit den Worten „Siehst Du Frau – und Du, Du hast auch Recht“ Richtung Sessel fort.



Tasse für Perspektivwechsel drehen!



### Variationen

1. Eine Kaffeetasse mit Henkel hochhalten und die gegenüberliegenden Seiten des Stuhlkreises fragen, auf welcher Seite der Henkel ist.
2. Die Ziffer 6 auf ein Flipchart malen und die gegenüberliegenden Seiten des Stuhlkreises fragen, ob es sich um eine 6 oder eine 9 handelt.
3. Die Geschichte zusätzlich als Teilnehmerunterlage austeilen.



### Kommentar

Jeder Mensch hat seine eigene Wirklichkeit und von diesem einzigartigen Standpunkt aus immer Recht. Alles ist eine Frage der Perspektive und des eigenen Erlebens. Die Geschichte „funktioniert“ auch konfessionsfrei, der Rabbi ist durch jede – als weise geltende Person – ersetzbar.



### Auswertung/Überleitung

Metapher am besten nur wirken lassen.



### Einsatzmöglichkeiten

- ▶ Je nach Thema und Inhalt flexibel einsetzbar, zur Verstärkung ist eine kurze Pause, die schweigend verbracht wird, sinnvoll oder der Einsatz am Ende des Seminartages.
- ▶ Denkbar auch als Eröffnung zu Konfliktthemen mit anschließender Diskussion oder einer Gruppenarbeit mit vorgegebenen Fragen.
- ▶ Passt zu Themen wie: Persönlichkeitsentwicklung, Konfliktmanagement, Moderation, Coaching.



### Querverweise

keine



### technische Hinweise

**Gruppierung** beliebig

**Material** Geschichte als Teilnehmerunterlage vorbereiten, eventuell Zeichnung auf Flipchart (siehe Abb.)

**Dauer** Geschichte alleine: 3 Minuten

**Vorbereitung** Geschichte 2- bis 3-mal frei im Freundeskreis erzählen



# Draußen ist es eh anders ...

von Eva-Maria Schumacher

Eine Intervention mit kleiner Zeichnung führt Teilnehmer ins Geschehen zurück



## Ziel

- ▶ Rückführung ins Seminarsgeschehen: Teilnehmer wieder ins „Workshop-Boot“ holen
- ▶ Funktion und Chancen eines Workshops verdeutlichen



## Beschreibung

In Workshops gibt es manchmal den Moment oder Hinweis eines Teilnehmers, dass das reale Leben ganz anders ist als das Seminarsgeschehen. Im Alltag sei einfach keine Zeit, um nachzudenken und ausführliche Analysen zu betreiben. In einem solchen Fall kann die Trainerin das Modell der Erkenntnisspirale (siehe Abb. nächste Seite) einsetzen und wie folgt erläutern:

**Erkenntnisspirale 1:** „Die Erkenntnisspirale zeigt auf, nach welchen Prinzipien wir handeln sollten, um erfolgreich im Job zu sein. Zunächst nehme ich eine Situation wahr und verstehe, um was es hier geht. Daraus entscheide ich über meine Handlungen, die ich im Anschluss reflektiere und möglicherweise modifiziere. Im Alltag läuft dieser Kreislauf in der Regel unbewusst und intuitiv ab.“

**Erkenntnisspirale 2:** „Im Workshop haben Sie die Zeit, Deutungsmuster und Handlungsoptionen zu überdenken und Verhalten zu erproben und zu reflektieren, wie es im Job nie möglich wäre. Im Workshop können wir die intuitiven Strategien überprüfen und neue Strategien implementieren. Wir trainieren sie hier, um sie für die schnelllebige Zeit nach dem Workshop einsetzbar zu machen.“



## Variationen

keine



## Kommentar

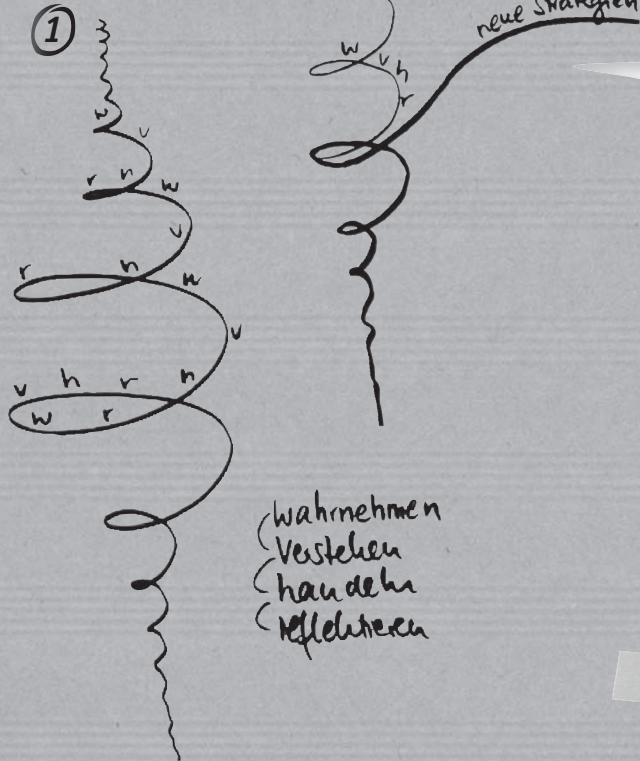
Nach der Demonstration der Erkenntnisspirale sollten die besonders Widerständigen dazu eingeladen werden, die Zeit im Workshop gut für sich zu nutzen.



## Auswertung/Überleitung

- ▶ Zielformulierungsgespräch: Wie ich den Workshop nutzen will ...
- ▶ Fortführung des Workshops

# Erkenntnis-Spirale



## Einsatzmöglichkeiten

Sobald ein Teilnehmer im Workshop die Überlegung anführt, dass es im realen Leben sowieso ganz anders und nie Zeit ist, wird das vorbereitete Flipchart „Erkenntnisspirale“ vorgestellt und erläutert.



## Querverweise

keine



## technische Hinweise

**Gruppierung** beliebig

**Material** keines

**Dauer** 5–10 Minuten

**Vorbereitung** vorbereitetes Flipchart

# Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Als Mitglied von **Training aktuell** erhalten Sie beim Kauf von Trainingsmedien Sonderpreise. Beispielsweise bis zu **20% Rabatt auf Bücher**.

Zum Online-Shop

## Training *aktuell* einen Monat lang testen



### Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:

- ▶ eine ePaper-Ausgabe **Training aktuell** (auch Printabo möglich)
- ▶ **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster [www.trainerkoffer.de](http://www.trainerkoffer.de)
- ▶ **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20% Rabatt** auf auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **100 EUR günstiger**
- ▶ **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv:** monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen