

# „Spiel erfinden – Regeln gestalten“

*Von Katharina Gerber*

## Kurzbeschreibung

Das Tool bringt eine Distanz zwischen das Problem und die Supervisand/innen und birgt das Potenzial mit einer neuen Perspektive, bisher nicht beachteten Ressourcen und einer zuversichtlicheren Haltung an den Lösungsfindungsprozess heran zu treten.

Das Tool kann auch Arbeitsabläufe, Kommunikationsstrukturen oder unterschiedliche Rollen in Teams bzw. Gruppen sichtbar machen und damit eine konkrete Grundlage für die weitere Bearbeitung von Gruppen- bzw. Teamprozessen bilden. Da das Experiment in spielerischer Weise stattfindet und mit einem gemeinsam erarbeiteten Ergebnis endet, wird der Zugang zu Ressourcen geschaffen, die anschliessend für die Erarbeitung alternativer Strategien genutzt werden können.

Durch das Einschalten einer Phase gemeinsamen Tuns wird die Stimmung in der Beratung wie auch in der Gruppe bzw. dem Team heiterer und gelassener und es entsteht mehr Leichtigkeit bei der Lösungsentwicklung.

## Anwendungsbereiche

- Supervision in Gruppen oder Teams mit 5-8 Teilnehmer/innen
- Zur Bearbeitung einer eingebrachten Frage/Problemstellung und/oder eines Gruppen- bzw. Teamthemas, z.B. Kommunikation und Absprachen, Zusammenarbeit, Umgang mit Regeln, Zugang zu gemeinsamen Ressourcen, Klärung von Rollen, Führungsfragen, kreatives Entwickeln von Ideen.
- Das Tool braucht die Anleitung einer Supervisor/in.

## Zielsetzung/Effekte

Der Effekt des Tools ist ein zweifacher:

1. Manchmal sind Gruppen bzw. Teams emotional und/oder kognitiv so stark mit einem Thema assoziiert, dass ihnen die Weitsicht und damit die Möglichkeit, alternative Lösungswege zu entwickeln abhandengekommen ist. In dieser Ausgangslage macht es Sinn, Distanz zwischen den Menschen und dem Problem bzw. der

Fragestellung zu schaffen, indem etwas anderes in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt wird. Die Fokusverlagerung trägt idealerweise dazu bei, eine andere Perspektive einzunehmen, Ressourcen verfügbar zu machen und/oder die Stimmungslage zu verändern. Ziel ist, danach das Thema mit neuen Augen und neuen Ideen wieder aufgreifen zu können.

2. Wenn die Gruppe oder das Team sich selber zum Thema macht, ist das bloße „Darüber-Sprechen“ oft nicht sehr fruchtbar. Die Ereignisse, welche diskutiert werden sollen, liegen in der Vergangenheit oder in der Zukunft und die Ansichten darüber können weit auseinander gehen. Es besteht die Gefahr, dass die Auseinandersetzung um die Richtigkeit der Wahrnehmung im Zentrum bleibt und damit der konstruktiven Lösungssuche im Weg steht. In diesen Fällen empfiehlt es sich, ein Arrangement zu kreieren, das eine Live-Beobachtung von Prozessen und Abläufen ermöglicht, so dass sich die folgende Diskussion auf konkrete Beobachtungen beziehen kann. Gleichzeitig können im gemeinsamen Tun, unter Anwesenheit einer Supervisor/in, Ressourcen und Prozesse ins Licht rücken, die vorher nur latent bewusst und damit zu wenig verfügbar waren.

### Ausführliche Beschreibung

#### **Schritt 1: Festhalten des Themas und Ortswechsel**

Das Anliegen und die Zielsetzung werden zu Beginn der Supervision gemeinsam geklärt und auf einem Flip-Chart oder auf Moderationskarten festgehalten.

Die Supervisor/in lädt die Anwesenden zu einem Experiment ein und fragt nach, ob sich die Teilnehmer/innen darauf einlassen können. Wenn dies der Fall ist, fordert sie die Gruppe oder das Team auf, den Platz zu wechseln und sich in einen anderen Raum oder an einen Tisch im selben Raum zu setzen. Danach holt sie die entsprechenden Spielutensilien hervor.

#### **Schritt 2: Einleitung**

Wie die Supervisor/in das Experiment einleitet, hängt von der Situation und/oder ihrer eigenen Fantasie ab. Wichtig ist, dass sie einen Anreiz schafft, damit sich die Supervisand/innen für ein möglichst gutes Ergebnis engagieren.

Sie kann z.B. auf vorherige Sitzungen zurückgreifen und complimentieren, wie kreativ und einfallsreich sich das Team bzw. die Gruppe in der Arbeit gezeigt hat. *„Nun brauche ich unbedingt für den Anlass X, der heute Nachmittag stattfindet, eine gute Idee. Ich benötige für diesen Anlass ein Spiel, das noch nie gespielt worden ist. Ich habe zu Hause mal geschaut, was ich an Material zur Verfügung habe und das hier mitgebracht.“*

Die Supervisorin breitet das mitgebrachte Material aus. Die Teilnehmer/innen können das Material sichten, in die Hände nehmen, schauen, was sie kennen und was nicht.

### **Schritt 3: Aufgabenstellung**

Dann formuliert die Supervisor/in die genaue Aufgabenstellung. Darin ist das angestrebte Ergebnis enthalten, also zum Beispiel *„ein Spiel für Leute zwischen 5 und 99, das innerhalb von 20 Minuten gespielt werden kann mit Regeln, die auf einer DIN-A6-Seite Platz haben“*.

In der Aufgabenstellung gibt die Supervisor/in auch den Zeitrahmen an, innerhalb dessen die Aufgabe gelöst werden soll. Im Hinblick darauf, dass später in der Supervision noch auf das ursprüngliche Anliegen eingegangen werden soll, empfiehlt es sich, die Zeit auf 7 – 10 Minuten zu begrenzen.

### **Schritt 4: Erfindung eines Spiels in der Gruppe**

Bei der Erfindung des Spiels beteiligt sich die Supervisor/in nicht, sondern sie beobachtet den Prozess, hütet den Zeitrahmen und hilft allenfalls, unterwegs Hindernisse zu überwinden. Wenn die Gruppe zu einem Ergebnis gekommen ist, lässt sich die Supervisor/in das Spiel erklären und vorführen. Mit ergänzenden Fragen kristallisiert sie die Essenzen heraus, z.B.:

- *„Was gefällt Ihnen beim Spielen besonders gut?“*
- *„Wo hat das Spiel eventuell noch Schwachstellen?“*
- *„Was müsste noch geändert werden, um das Ganze noch spielbarer zu machen?“*
- *„Vom wem kann das Spiel gespielt werden?“*
- *„Für wen ist es allenfalls nicht so geeignet?“*
- *„Wie würden Sie das Spiel nennen?“*
- *„Was würden Sie auf die Verpackung schreiben, falls es ein voller Erfolg würde und jemand es produzieren möchte?“*

## **Schritt 5: Rückblick**

In einem weiteren Schritt bittet die Supervisor/in die Teilnehmer/innen, auf das gemeinsame Tun in den letzten 10 Minuten zurückzublicken, von dem Moment an, als die Aufgabe gestellt wurde, bis zu dem Augenblick, als das Spiel in seiner jetzigen Form ausgearbeitet war. Sie fragt z.B.:

- *„Wie ist es Ihnen in dieser Zeit gegangen, was haben Sie bei sich selbst und bei ihren Kolleg/innen beobachtet?“*
- *„Wann war es besonders spannend, anregend? Was hat dazu beigetragen?“*
- *„Wo hat der Prozess allenfalls gestockt? Was hat geholfen, dass Sie trotzdem weiter gekommen sind und ein Ergebnis erarbeitet haben, mit dem Sie letztlich zufrieden waren?“*
- *„Welche Überraschungen haben Sie unterwegs erlebt?“*
- *„Was ist Ihnen sonst noch aufgefallen? Mögen Sie sich an Gedanken, Bilder, Gefühle, Körperempfindungen etc. erinnern?“*
- *„Was würden Sie eventuell anders machen, wenn Sie die Aufgabe nochmals gestellt bekämen?“*

Die Gedanken, die bei diesen Reflexionsrunden auftauchen, hält die Supervisorin auf Moderationskarten oder auf einem Flip-Chart fest, so dass alle sie vor Augen haben. Im nächsten Schritt wird der Raum bzw. der Platz wieder gewechselt.

## **Schritt 6: Zurück zum Thema**

Zurück im Beratungsraum schlägt die Supervisor/in den Bogen vom Experiment, das an sich nichts mit dem vorher angesprochenen Thema zu tun hatte, zu der Frage bzw. Zielsetzung, die schriftlich vorliegt: *„Angenommen, Sie können im Rückblick einen Zusammenhang zwischen der Frage, von der wir ursprünglich ausgegangen sind, und den Gedanken, die wir hier auf dem Flip im Rückblick auf das Experiment gesammelt haben, herstellen, welcher Zusammenhang könnte das sein? Möglicherweise fallen Ihnen, wenn Sie auf die Wörter und Sätze auf dem Papier schauen, einige besonders auf, vielleicht noch ohne, dass Sie konkret benennen könnten, weshalb, dann streichen wir sie einfach mal an.“*

In diesem ersten Konkretisierungsschritt geht es um eine Ausrichtung der Wahrnehmung bzw. um ein Schaffen von möglichen Bezügen zwischen den gefundenen Ressourcen und der Fragestellung. Um den Denkprozess im Fluss und den Ergebnisdruk möglichst gering zu

halten, stellt die Supervisor/in die Fragen in einer hypothetischen Form und ermuntert, auch assoziative Gedanken zu äussern oder noch vage Vorstellungen zu formulieren. Worte und Bilder, die im Moment als relevant für die Fragestellung erscheinen, werden markiert.

## **Schritt 7: Weitere Konkretisierung**

In einem weiteren Konkretisierungsschritt werden einige der ausgewählten Punkte als Anregung genommen, um das weitere Vorgehen im Hinblick auf die eingangs formulierte Zielrichtung zu auszuarbeiten.

Zum Beispiel hat das Team in der Reflexion über den Arbeitsprozess im Experiment festgestellt, wie hilfreich es war, als jemand zu Beginn den Vorschlag machte, aus den zur Verfügung gestellten Materialien eine Auswahl zu treffen und nicht den Anspruch zu haben, alles verwenden zu müssen. Auf dem Flip steht dazu das Stichwort „Weniger ist mehr“. In Bezug auf die eingangs gestellte Frage erhält dieses Stichwort eine besondere Bedeutung und das Team beginnt, Szenarien zu entwerfen, wie es konkret aussehen könnte, wenn sie dieses Motto im Berufsalltag umsetzen würden.

### Voraussetzungen/Kenntnisse

Die Durchführung des Tools beansprucht ca. 20 Minuten Zeit, die sich zu investieren lohnt, weil dadurch Dinge, die sonst lange beredet werden müssten, sichtbar und klar werden.

Als Spielmaterial eignen sich Materialien, die allgemein bekannt sind und gleichzeitig viele Spielvarianten beinhalten wie z.B. Jasskarten, Würfel, Kreisel, Murmeln. Hilfreich für das kreative Entwickeln von neuen Spielmöglichkeiten ist die ungewohnte Kombination von Spielutensilien.

Die Supervisor/in achtet während des Arbeitsprozesses im Experimentierraum darauf, wie die Gruppe den Auftrag ausführt, hütet die Zeit, hilft beim Überwinden von Hindernissen (z.B. durch die Anregung, eine erste Spielrunde durchzuführen, wenn endlos über verschiedene Möglichkeiten debattiert wird). Dafür übernimmt sie die Rolle als Beobachterin und Coach.

Nach der Rückkehr in den Beratungsraum sorgt sie dafür, dass das Gespräch die Ebene wechselt: Es gilt, aus dem Spielkontext heraus zu treten und den Transfer der Ergebnisse auf die eingebrachte Fragestellung ins Zentrum zu rücken. Sie sorgt mit gezielten Fragen dafür, dass wichtige Erkenntnisse herauskristallisiert werden.

### Kommentar/Erfahrungen

Dieses Tool sollte nicht in Gruppen oder Teams angewandt werden, die aufgrund eines schwerwiegenden Konflikts nicht in der Lage sind, kreativ zusammen zu arbeiten, sondern in jedem Tun ihren Konflikt inszenieren würden.

### Technische Hinweise

Es ist nützlich, zur Anwendung des Tools den Raum oder zumindest den Platz wechseln zu können, so dass ein klarer Unterschied zwischen dem Spiel und der Reflexion der Ergebnisse gemacht wird, die sich für die Teilnehmer/innen daraus ergeben, d.h. zwischen dem Tun und der Bedeutungsgebung.