

Kapitel 5

Spielleitung

Als Spielleitung fällt dir eine besondere Rolle und auch eine gewisse Macht zu. Du kennst und hütetest nicht nur die Spielregeln, sondern du bist auch dafür verantwortlich, dass das Spiel unter fairen Bedingungen stattfindet und alle gleichermaßen gut mitmachen können.

Spiele anzuleiten will gelernt sein, und auf dem Weg kann so einiges schiefgehen, wie die folgende Anekdote aus unserer eigenen Lernzeit zeigt. Eines der ersten Spiele, das Julia als junge Trainerin ausprobiert hat, war DAS FLIEGENDE EI. Eine erfahrene Kollegin hatte es ihr empfohlen, Julia war nicht überzeugt davon, hatte damals aber auch keine bessere Idee und – vor allem – noch keine Intuition als Trainerin.

5.1 Das fliegende Ei – Lehrgeld einer Junior-Trainerin

Beim fliegenden Ei geht es darum, ein rohes Ei so zu verpacken, dass es einen möglichst weiten Wurf übersteht, ohne dabei kaputtzugehen. Dazu werden ein paar Materialien zur Verfügung gestellt, die die Gruppe verwenden darf, um ein Flugobjekt für das Ei zu bauen – u. a. zwei Luftballons. (Wallenwein, 2003)

Julia hat mit diesem Spiel als Anfängerin damals eine Menge gelernt. Hier sind ihre Top 3:

1. Habe immer genug Spielmaterial in Reserve: Natürlich ist gleich zu Beginn ein Luftballon geplatzt, und Julia hatte keinen in Reserve dabei. Der Workshop fand damals in einem 5-Sterne-Hotel mit ausgezeichnetem Service statt. Also fragte sie schnell an der Rezeption nach, um fünf Minuten später von der Empfangsdame mit hochrotem Kopf einen Gummihandschuh und ein Kondom angeboten zu bekommen.
2. Überleg dir vorher genau, wer beim Spiel zugucken darf und wer nicht: Spielerische Workshops ziehen generell die Aufmerksamkeit des Umfelds an. Je nachdem, wo du spielst (und wie groß die Fenster sind), interessieren sich auch Teilnehmende aus anderen Abteilungen oder Firmen schnell für das Spiel und schauen dann neugierig zu. Kommt dann eine Führungskraft um die Ecke, die das Ganze noch nicht versteht

(oder schlimmer: einfach überflüssig findet), kann es passieren, dass du deine Gruppe ruckzuck beschämst. Für den Moment hast du sie dann erst einmal verloren.

3. Stehe hinter deinem Spiel: Wenn du das Spiel persönlich albern findest (so wie Julia damals) und/oder du den Nutzen des Spiels nicht jederzeit klar benennen kannst, dann lass es lieber bleiben. Gruppen merken schnell, wenn du nicht überzeugt bist von dem, was du da tust, und dein Spiel fährt flugs gegen die Wand. Danach wieder Vertrauen zu gewinnen – in die Gruppe, das Spiel, die Moderation, die gemeinsame Aufgabe – kann sehr aufwendig werden (bisweilen sogar unmöglich).

Hätte Julia damals gewusst, was wir dir jetzt gleich in dein Spielbuch schreiben, hätte sie sich vermutlich während dieses Workshops so einiges leichter gemacht.

5.2 Aufgaben und Haltung

Als Spielleitung hast du vier wesentliche Aufgaben:

- ▶ Du schaffst die Rahmenbedingungen für ein faires Spiel.
- ▶ Du kennst und vermittelst die Spielregeln.
- ▶ Du hilfst den Spielenden, und ggf. schiedsrichterst auch du selbst beim Spiel.
- ▶ Du stellst den Bezug zum Nutzen des Spiels her.



Ein Spiel wirklich kennenlernen

Grundsätzlich ist es immer gut, wenn du ein Spiel auch mindestens einmal selbst gespielt und angeleitet hast. Agile Communities und Meet-ups in deiner Stadt bieten dir hier gute Übungsmöglichkeiten.

Genauso wichtig wie deine Aufgaben als Spielleitung ist deine innere Haltung. Sie gibt den Rahmen vor, in dem die Spielenden sich bewegen:

- ▶ Du bist Vorbild für die Gruppe.
- ▶ Du stehst für spielerisches Handeln.
- ▶ Du vermittelst in deiner Rolle die agilen Werte.

Aufgaben und Haltung verhalten sich zueinander wie Bild und Rahmen. Der Rahmen bestimmt, wie das Bild wirkt. Genauso bestimmst du mit deiner Haltung, wie Aufgaben wahrgenommen und umgesetzt werden. Wenn du Rahmen und Bild stimmig auswählst, kannst du eine erhebliche Wirkung erzeugen. Nehmen wir das Agile Manifest (siehe Abschnitt 2.2) als Beispiel: Beharrst du in einer schwierigen Situationen darauf, den Prozess (also die Spielregeln) genau einzuhalten? Oder hältst du inne und schaust,

was die Menschen gerade brauchen oder wo es aktuell im Miteinander hakt? Deine Haltung beeinflusst in beiden Fällen, wie das Spiel und du als Spielleitung wahrgenommen werden. Abbildung 5.1 illustriert dies anschaulich: Je nachdem, wie der Rahmen gestaltet ist, wirkt das Quadrat in der Mitte hell oder dunkel.

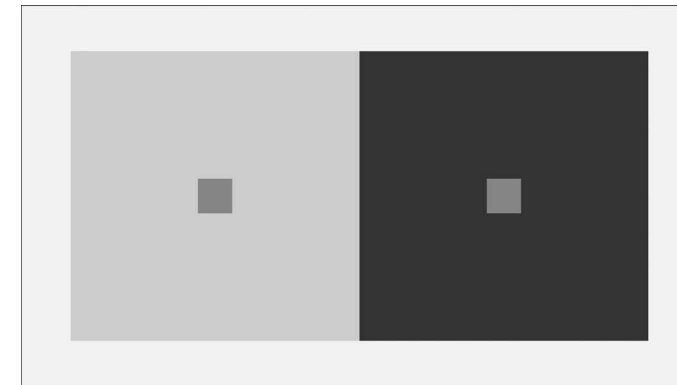


Abbildung 5.1 Der Rahmen beeinflusst, wie das Quadrat in der Mitte wahrgenommen wird. Objektiv hat es auf beiden Bildern denselben Grauwert.

5.3 Vorbild für die Gruppe sein

Also eigentlich ist das ja ganz einfach mit dem Vorbildsein. Du musst lediglich selbst genau das tun, was du anderen erzählst. Die Spielenden sollen sich kurzfassen? Dann gibst du kurze und knackige Anweisungen. Du möchtest, dass Leute bei der Reflexion ruhig werden und etwas notieren? Dann nimm Zettel und Stift, setze dich selbst dazu und mach die Übung mit. Du findest es wichtig, dass Menschen aller Geschlechter sich angesprochen fühlen? Dann nutze eine Sprache, die alle einbezieht. Wenn du das, was dir wichtig ist, einfach selbst tust, also als Vorbild so handelst, wie du es dir auch von den anderen wünschst, ist das ein starkes Signal für die Menschen, die mit dir spielen.

5.4 Für spielerisches Handeln stehen

Synonyme für »spielerisch« sagen eine Menge darüber, was als spielerisch wahrgenommen wird. Es tauchen Wörter auf wie *unbefangen*, *beschwingt*, *einfach*, *unkompliziert*, *müheles*, *leicht*. Du kannst sie nutzen, um dir zu überlegen, was du brauchst, um so handeln zu können. Das kann für unterschiedliche Menschen ganz verschieden sein. Dina hatte mal einen Kollegen, der sehr analytisch war. Bevor er eine Gruppe angeleitet hat, die er in zwei Kleingruppen teilen wollte, hat er in der Pause alle Stühle gezählt und eine

winzige Markierung an die Stelle auf dem Boden gemacht, an der die Gruppe geteilt werden sollte. Wenn er das Teilen der Gruppe dann anmoderiert hat, kam das immer mit einer Lässigkeit rüber, die total entspannt wirkte. Für ihn war es diese Art der Vorbereitung, die ihn dazu gebracht hat, leichter mit der Gruppe in Kontakt treten zu können. Was hilft dir dabei?

5.5 Agile Werte vermitteln

Agile Werte vermittelst du eindrucksvoll, indem du in der Rolle der Spielleitung nach diesen Werten handelst, sodass andere dabei erleben können, wie diese Werte im Alltag praktisch umgesetzt werden.

Begleiten

In der Agile-Coach- oder Scrum-Master-Rolle begleitest du Menschen auf einer Reise zu einer anderen Art zu arbeiten. Agile Spiele sind auf dieser Reise wie kleine Ausflüge. Sie brauchen die gleiche Aufmerksamkeit von dir als Spielleitung wie die gesamte Reise. Mach dir bewusst, dass du auch beim Spielen Menschen begleitest. Du kannst nur manchmal nicht genau sehen, wie sie diesen Ausflug antreten. Manche starten einfach unbefangen mit der Gruppe und schauen neugierig auf das, was vor ihnen liegt. Andere haben Zweifel, ob spielerisches Herangehen der Aufgabe wirklich gerecht wird. Wieder andere haben vielleicht schlechte Erfahrungen gemacht, die sie mit Spielen während der Arbeit in Verbindung bringen.

Deine Rolle als Spielleitung besteht darin, alle diese Menschen gleichermaßen ins Spiel zu begleiten, egal, von wo sie starten. Dazu hilft es, wenn du selbst möglichst ausgeruht und entspannt bist, sodass du offen für kreative Lösungen bleibst, die solche Situationen bisweilen erfordern. Kümmere dich also vor allem auch immer gut um dich selbst, denn es braucht deinen Respekt und deinen Fokus, um andere beim Spielen zu begleiten. (Owen, 2011)

Beschützen

Es ist auch deine Aufgabe, Menschen zu beschützen, wenn du mit ihnen spielst. Ganz wichtig dabei ist, dass in deinen Spielen ein sicherer Ort entsteht. Das bedeutet, dass das Spiel einen Ort schafft, der frei ist von Gewalt, Belästigung, Hassrede und Diskriminierung. Dazu gehört auch, dass du den physischen Raum vor neugierigen Blicken von außen schützt.

Hier braucht es dein Fingerspitzengefühl als Spielleitung, damit alle Menschen sich eingeladen fühlen, mitzuspielen und sich frei zu äußern, z. B. in den Reflexionsrunden. Das ist etwas, das dir in der Arbeit mit agilen Teams auch außerhalb des Spiels häufig begegnet wird. Agile Teams sind bewusst vielfältig zusammengesetzt, und diese Vielfalt bringt eben auch die Unterschiede mit, die es so wertvoll, aber nicht immer leicht machen, miteinander zu arbeiten.

In Kapitel 7, »Erwärmung«, gehen wir detaillierter darauf ein und geben dir handfeste Praxistipps mit auf den Weg.

Häufig neigen Menschen dazu, sich selbst zu vergessen, während sie spielen. Das macht sie verletzlich. Du achtest als Spielleitung darauf, dass der Mut, diese Verletzlichkeit zu zeigen, von Mitspielenden nicht ausgenutzt oder lächerlich gemacht wird. Denn wenn Menschen im Spiel mehr von sich zeigen als sonst im Job, dann können auch Verhaltensweisen sichtbar werden, die nicht unbedingt hilfreich sind. Das kann für die Person und das Miteinander eines Teams durchaus schmerzliche Erkenntnisse bereithalten. Du als Spielleitung solltest in der Lage sein, solchen Situationen mit Offenheit zu begegnen und sie adäquat aufzulösen.

Verständnis haben

Nicht alle Menschen spielen gleich, und Dinge, die für die eine Spielgruppe okay sind, können für die andere komplett inakzeptabel sein. Passe deine Spiele daher immer deiner Zielgruppe an. Dina hat beispielsweise bei internationalen Führungs-Workshops die Erfahrung gemacht, dass es nicht in allen Kulturen in Ordnung ist, sich auf den Boden zu legen. Die Idee eines Spiels war es, dass eine Person sich hinlegt und die andere Person ihr exakt sagt, was sie tun muss, um aufzustehen. Da es in diesem Kontext nicht möglich war, dass die Teilnehmenden sich auf den Boden legen, hat sie als Spielleitung das Spiel so abgewandelt, dass es darum ging, die andere Person einen Stift vom Boden aufheben zu lassen und dafür die Anweisungen zu erteilen. Das war nach Rücksprache mit den Trainierenden vor Ort gut möglich, und die Aha-Momente haben sich auch auf diese abgewandelte Weise eingestellt. In solchen Situationen kannst du gut deine agile Haltung demonstrieren, indem dir klar ist, was das Spiel für die Menschen leistet, und du es entsprechend an veränderte Rahmenbedingungen und Zielgruppen anpasst. Du spielst also quasi mit den Regeln und dem Rahmen, den du vorfindest.

Zeit geben

Eine Neuerung, die vielen Menschen beim agilen Arbeiten auffällt, ist, dass sich mehr Zeit zum Innehalten und Nachdenken (z. B. im Review und in der Retrospektive) genom-

men wird. Das passiert nicht zufällig, sondern ist bewusst eingeplant als fester Teil der Arbeit. Das gilt auch beim Spielen. Denn das Spiel ist erst zu Ende, wenn alle genug Zeit gehabt haben, gemeinsam mit dir als Spielleitung zu überlegen, was das im Spiel Erlebte für ihre Arbeit bedeutet.

Vielleicht fragst du dich nun an dieser Stelle, wo denn eigentlich dein Spaß als Spielleitung bleibt. Keine Sorge, der ist mit dabei! Denn wenn du die Punkte aus diesem Kapitel beherzigst, läuft vieles sehr rund ab, sodass du deine Rolle mit Leichtigkeit und Freude ausfüllen wirst.

Kapitel 19

Fang den PeOh!

»Fang den PeOh!« ist ein Rollenspiel. Die Spielenden schlüpfen abwechselnd in die Product-Owner-Rolle und in eine von vielen Stakeholder-Rollen. Sie üben und reflektieren dabei, wie sie agil kommunizieren können.

Steckbrief

Funktion: Kommunikation verbessern, Rollen erleben, Stakeholder einbeziehen

Spielidee: typische Gespräche in der Product-Owner-Rolle führen

Zeitbedarf: 30 Minuten

Teamgröße: 3, für parallele Gruppen geeignet

Schwierigkeitsgrad Team/Spielleitung: leicht/leicht

Aufwand für die Vorbereitung: gering

Remote: ja

Spielmaterial zum Download: ja

Die Product-Owner-Rolle (häufig als *PO* abgekürzt, gesprochen: *pe-oh*) bringt viele spannende Kommunikationsaufgaben mit sich. Gespräche mit Stakeholdern führen, Workshops mit Anwenderinnen oder Kunden moderieren, bereichsübergreifende Abstimmungen zum Vorgehen treffen, Frage und Antwort stehen. Da kommt einiges zusammen. FANG DEN PEOH! schafft einen spielerischen Rahmen, um sich mit diesen Aspekten der Product-Owner-Rolle auseinanderzusetzen und das Verständnis für den Handlungsrahmen dieser agilen Rolle zu schärfen.

In dem Spiel geht es darum, in der Product-Owner-Rolle für ein fiktives Unternehmen tätig zu werden. Dieses Unternehmen ist ein regionaler Energiedienstleister. Es will für seine Belegschaft ein E-Bike-System aufbauen. Das Spiel beginnt mit der *Produktvision* für dieses Vorhaben (siehe Abbildung 19.1) und alle, die mitspielen, nehmen nacheinander die Product-Owner-Rolle ein und müssen kurze agile Gesprächsabenteuer überstehen.

19.1 Vorbereitung

Du druckst für jedes Dreierteam einen Satz Spielkarten aus und schneidest die Karten zurecht. Wir empfehlen etwas festeres Papier in DIN A6, dann sind die Karten gut zu lesen. Um den Spielrahmen detaillierter zu vermitteln, kannst du auch die Produktvision als Poster ausdrucken oder an die Wand projizieren.

Für dieses Spiel brauchst du:

- ▶ ein Kartenspiel pro Dreiergruppe
- ▶ Produktvision für alle sichtbar im Raum

Du kannst alle Spielmaterialien von Anfang an bereitlegen.



»Fang den PeOh!« remote

Du kannst FANG DEN PEOH! remote spielen, wenn du ein Videokonferenzsystem hast, mit dem du Kleingruppen einrichten kannst. Jede Kleingruppe bekommt die Karten als Datei. Statt Karten zu ziehen, scrollen die Teams dann schnell durch die Karten, bis jemand »Stopp!« sagt.

19.2 Spielablauf

Schritt 1: Rahmen erläutern und Gruppen bilden

Du erläuterst das Ziel des Spiels – den Stakeholder in der Rolle als PeOh durch geschickte Kommunikation zu überzeugen – und die Spielregeln.

»Bitte stellt euch im Halbkreis um mich herum, sodass ich euch das Spiel erklären kann.

Ihr spielt jetzt gleich eine Partie »Fang den PeOh!«. Das ist ein Mini-Fantasy-Rollenspiel, in dem ihr in der Product-Owner-Rolle unterwegs seid und euch agil bewähren müsst. Ihr werdet im Spiel in typische Product-Owner-Gesprächssituationen geraten.

Stellt euch vor, ihr seid alle bei einem regionalen Energie-Unternehmen angestellt, das stolz darauf ist, besonders innovativ und umweltfreundlich zu sein. Eure Vorstandsvorsitzende Dr.-Ing. Regine Rad hat eine neue Idee, die ihr mit eurem Produktteam umsetzen sollt: E-Bikes für die Belegschaft. Zum Pendeln zwischen euren drei Standorten, aber auch für Servicefahrten oder Stromableseterminen. Es geht um betriebliche Gesundheit, Employer Branding und Einsparpotenziale bei Dienstwagen und Parkplatzflächen.

Es ist gerade halb eins, und ihr seid auf dem Weg in die Kantine. Plötzlich läuft euch eine Kollegin oder ein Kollege über den Weg: »Gut, dass ich dich gerade treffe, ich hab da mal eine Frage ...«



Abbildung 19.1 Die Produktvision für das E-Bike

Schritt 2: Gruppen einteilen und Spielregeln erläutern

»Bitte tut euch zu dritt zusammen und verteilt euch im Raum. Wenn es nicht aufgeht, könnt ihr auch zu viert spielen, dann setzt eine Person jeweils aus, bzw. beobachtet mit.

Jede Gruppe bekommt einen Stapel Karten von mir. Jede Karte steht für eine Person aus eurem Unternehmen und ihr Anliegen zu eurem Produkt, dem E-Bike.

Das Spiel geht so: Eine Person schlüpft in die Product-Owner-Rolle und versucht, das Gespräch gleich mit einer möglichst agilen Haltung zu führen.

Die zweite Person zieht eine Karte, liest kurz, was darauf steht, schlüpft in die dort beschriebene Rolle und gibt den Inhalt der Karte in eigenen Worten wieder: »Gut, dass ich dich treffe. Du bist doch für das E-Bike zuständig? Ich bin <Rolle auf der Karte> und mache mir Gedanken zu <Anliegen auf der Karte> ...« Nun versuchst du in der Product-Owner-

Rolle, auf dieses Anliegen eine möglichst agile Antwort zu geben (siehe Abbildung 19.2). Dazu kannst du dich dabei an den Aufgaben der Product-Owner-Rolle orientieren.«

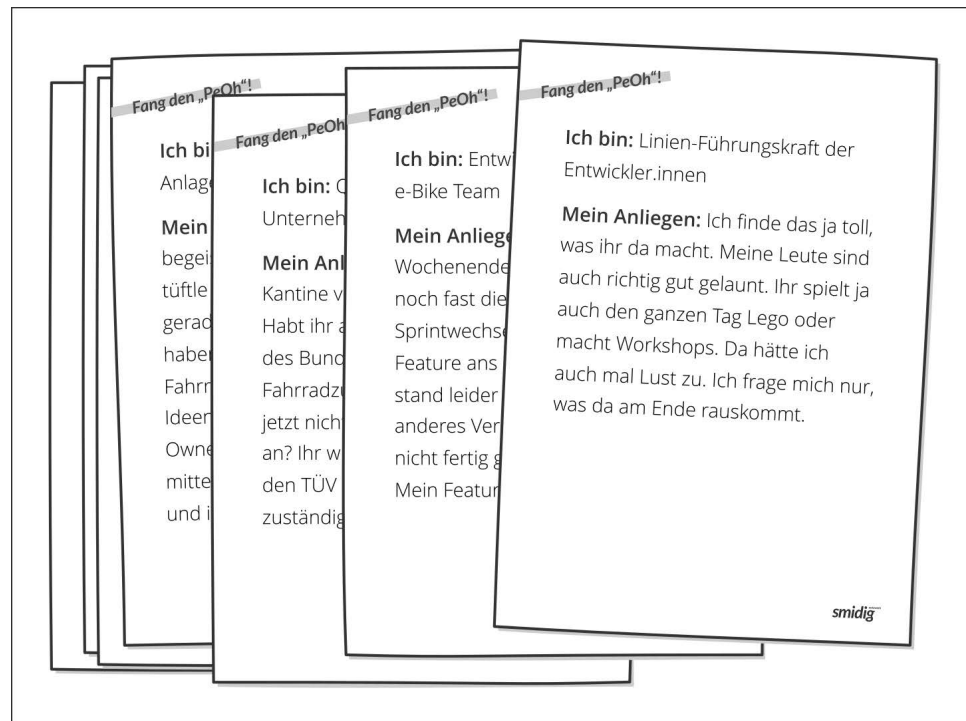


Abbildung 19.2 Beispiele für Anliegen der Stakeholder des E-Bikes

Schritt 3: Feedback geben

Nach dem Gespräch legt ihr eine kurze Feedback-Runde ein. Zuerst aus der beobachtenden Rolle:

- ▶ Was hast du wahrgenommen?
- ▶ Wie agil hast du das Gespräch erlebt?

Dann aus den anderen beiden Rollen (Product Owner und Stakeholder):

- ▶ Wie ist es dir in deiner Rolle ergangen?
- ▶ Was fiel dir leicht? Was war schwierig?
- ▶ Wie agil hast du dich selbst erlebt?

Danach wechselt ihr die Rollen im Uhrzeigersinn, zieht eine neue Karte und führt ein weiteres Gespräch usw.

In die Gruppen hineinhorchen

Gehe von Gruppe zu Gruppe umher: »Habt ihr die Spielanleitung verstanden? ... Gibt es Fragen? ... Denkt bitte an die kurzen Auswertungen ... Ich würde in dieser Situation so reagieren (siehe Lösungen) ...«

So bekommst du ein Gefühl dafür, was Strategien sind, die diskutiert werden sollten und worauf du in der Auswertungsrunde am Ende Bezug nehmen kannst.

Ende des Spiels

Das Spiel endet, wenn alle mindestens zweimal in jede der drei Rollen geschlüpft sind oder alternativ nach einem vorgegebenen Zeitfenster.

19.3 Auswertung

Je nachdem, in welchem Zusammenhang du das Spiel einsetzt, bieten sich verschiedene Varianten zur Auswertung an.

Eine Möglichkeit ist, die Erfahrungen aller noch einmal im gesamten Team zu teilen und dabei bestimmte Aspekte hervorzuheben, z. B.

- ▶ wie facettenreich die Product-Owner-Rolle sein kann,
- ▶ wie ihr gutes Feedback gebt oder
- ▶ im Sinne der agilen Haltung agiert.

Auch ein Sharing ist sinnvoll:

- ▶ Wo habe ich Ähnliches im echten Leben erlebt?
- ▶ Was bedeutet das für mich und unsere Arbeit im Team?

Du kannst das Spiel in Trainings einsetzen, um Menschen auf die Product-Owner-Rolle vorzubereiten, oder auch, um die Kommunikation mit Stakeholdern zu üben. Es eignet sich auch für Retrospektiven, wenn das Team insgesamt noch kein klares Rollenverständnis hat.

Was heißt möglichst agil antworten?

Hier sind ein paar Verhaltensweisen, auf die du als Spielleitung im Spiel hinweisen kannst:

- ▶ Diskutiere Anliegen und Wünsche nicht weg, sondern mache klar, dass sie durch die Product-Owner-Rolle priorisiert werden.

- ▶ Die Entscheidungen und der Fokus, die die Person in der Product-Owner-Rolle setzt, gelten – auch wenn es dir nicht gefällt. Du kannst das Review nutzen, um deine Sicht einzubringen und die strategische Richtung gemeinsam zu diskutieren.
- ▶ Es gilt, Stakeholder in den direkten Austausch zu bringen (z. B. im Review), um bei allen ein Verständnis für die abzuwägenden Interessen und ein realistisches Verständnis der Möglichkeiten zu entwickeln.
- ▶ Stakeholder werden in die passenden Arbeitsmeetings eingeladen: Review, Refinement und Sprint-Planung sind alles gute Gelegenheiten, um fokussiert und im engen Kontakt mit allen Beteiligten Informationen zu teilen und Entscheidungen zu treffen.
- ▶ Du kannst die im agilen Prozess innewohnende Transparenz nutzen, statt indirekt über Pläne, Berichte und Schätzungen zu kommunizieren. Stakeholder lasse sich gut in die Aufbereitung und die Priorisierung im Backlog miteinbeziehen.
- ▶ Alle Einschätzungen, egal, ob aus der Product-Owner-Rolle, von Stakeholdern, Teammitgliedern oder dem Vorstand, sind zunächst (begründete) Vermutungen, solange wir sie nicht validieren können. Es gilt erst einmal, herauszufinden, wie sich mehr über ein Thema lernen lässt, bevor im großen Stil Zeit, Geld und Arbeitskraft investiert wird.

19.4 Hinweise für die Spielleitung

Das Spiel ist als Rollenspiel angelegt. Deswegen ist es wichtig, hier handwerklich sauber zu arbeiten, weil es sonst passieren kann, dass ein Teammitglied auf einer Rolle sitzen bleibt. Das geschieht z. B. dann, wenn ich in der Rolle einen Teil von mir gezeigt habe, den ich nicht zeigen wollte, oder die Rolle ein tiefgehendes Gefühl oder einen weitreichenden Gedanken angeregt hat.

Achte deswegen darauf, dass nach den Gesprächssequenzen auch, wie beschrieben, die Feedback-Runden durchlaufen werden, also Feedback aus der Beobachtung und Feedback aus den Rollen gegeben wird.



Das Ende von Rollenspielen

Es empfiehlt sich nach Rollenspielen allgemein ein symbolisches Entrollen. Dazu bittest du alle am Ende, gemeinsam eine Geste zu machen und dabei zu sagen (oder zu denken): »Ich bin wieder ich selbst«. Als Gesten bieten sich z. B. Abschütteln, Abstreifen oder sich einmal um die eigene Achse zu drehen an.

Entstehung

Julia und Jan haben FANG DEN PEOH! ursprünglich für ein Product-Owner-Training entwickelt. Die Idee war, die Aufgabenvielfalt dieser Rolle wie ein großes Abenteuer aufzufassen und in eine Art Fantasy-Rollenspiel zu übersetzen. Wir hatten dabei insbesondere Menschen vor Augen, die sich häufig heldinnenhaft verhalten müssen, um in noch nicht allzu agilen Unternehmen erfolgreich zu sein.

Beim Game Design waren drei Aspekte wichtig. Erstens, zu erfahren, wie komplex es sein kann, in einer größeren Organisation agil zu arbeiten. Zweitens, zu erleben, ob die eigene agile Haltung auch unter Stress Bestand hat und drittens, gut Feedback zu geben.

Kapitel 20

Ideenkaraoke

»Ideenkaraoke« ist ein Konversationsspiel. Es fördert das vorhandene Wissen einer Gruppe zu einem bestimmten Thema zutage. Dabei schulen die Spielenden auch ihre Improvisationsfähigkeit und Hilfsbereitschaft.

Steckbrief

Funktion: Ideen entwickeln, Themen bearbeiten, Zusammenarbeit stärken

Spielidee: zu Kernbegriffen eines Themas spontan etwas Sinnvolles sagen

Zeitbedarf: 20–40 Minuten

Teamgröße: 6–20

Schwierigkeitsgrad Team/Spielleitung: leicht/leicht

Aufwand für die Vorbereitung: mittel

Remote: ja

Spielmaterial zum Download: ja

T-Shaped ist eine Forderung, die agile Teams häufig an die Mitglieder hinsichtlich ihrer Einsatzfähigkeit stellen. Gemeint sind damit Personen, die sich in ihrem Fachgebiet in der Tiefe auskennen und gleichzeitig in der Lage sind, in der Breite – also crossfunktional, über alle Spezialbereiche hinweg, zu denken und zu arbeiten. Das wird mit der Form des Buchstaben »T« (oder symbolhaft auch eines T-Shirts) ausgedrückt. Für diese Art des Zusammenarbeitens ist es zentral, Wissen im Team aktiv zu teilen.

Aber wie kannst du eine Gruppe von Menschen motivieren, ihr Wissen unkompliziert zusammenzutragen? Mit einer Runde IDEENKARAOKE natürlich! In diesem Spiel sind alle gefordert, ihre Improvisationskünste unter Beweis zu stellen. Du bietest ihnen dazu eine Reihe von vorbereiteten Fachbegriffen an, und alle dürfen ihr Wissen beisteuern, um einen tollen Vortrag daraus zu machen. Ganz nebenbei stärkt es auch das Miteinander, weil alle gegenseitig füreinander einspringen, wenn es im Vortrag hakt. Eine launige und inhaltlich spannende Runde ist garantiert.

20.1 Vorbereitung

Kennst du das Video von Bob Dylans »Subterranean Homesick Blues« (<https://youtu.be/MGxjIBEZvx0>)? So ungefähr kannst du dir das IDEENKARAOKE vorstellen. Du brauchst also einen Stapel Blätter, auf denen jeweils Begriffe zu einem Fachgebiet stehen. Es hilft, wenn du die Begriffe in eine logische Erzählreihenfolge bringst und auch selbst zu jedem Begriff etwas sagen kannst – falls die Gruppe doch einmal nicht weiterwissen sollte.

Für dieses Spiel brauchst du:

- ▶ Begriffe zum Fachgebiet – gut lesbar auf festem Papier ausgedruckt
- ▶ Handouts der Präsentation, zu der Wissen gesammelt werden soll, damit alle sich Stichworte notieren können
- ▶ eine Handvoll Kugelschreiber o. Ä.

Du kannst alle Spielmaterialien von Anfang an bereitlegen.



»Ideenkaraoke« remote

Du kannst IDEENKARAOKE remote spielen, indem du eine Videokonferenz einrichtest und die Begriffe per Bildschirmübertragung übermittelst.



Bücher und Zeitschriften als Inspirationsquelle nutzen

Wenn du Inspiration suchst, kannst du ein Fachbuch oder eine Fachzeitschrift zu dem Thema durchblättern und Methoden und Stichworte als Schlüsselbegriffe nutzen. Nimm das Buch oder die Zeitschrift mit zum Spielen. So hast du die Quelle als Referenz gleich parat, falls gesundes Halbwissen aufgeklärt werden muss.

20.2 Spielablauf

Schritt 1: Spielregeln erläutern und mit einem Beispiel beginnen

Du erläuterst das Ziel des Spiels – Wissen zu einem Thema zusammentragen – und die Spielregeln. Dann verteilst du die Handouts und gibst allen fünf Minuten Zeit, durch die Handouts zu blättern und sich Notizen zu machen. Dann stellst du dich – wie Bob Dylan im Video – für alle gut sichtbar hin und nimmst die auf Papier ausgedruckten Fachbegriffe in deine Hand. (Du kannst die Präsentation natürlich auch über einen Beamer zeigen, aber wir versprechen dir, dass der Bob-Dylan-Style viel lustiger ist!)

»Wir spielen jetzt zusammen Ideenkaraoke. Ich zeige hier vorn einen Begriff nach dem anderen. Wer etwas dazu weiß, spricht einfach drauflos. Ich fange mit dem Vortrag an, und ihr steigt ein, wenn ihr:

- ▶ selbst Know-how zum Thema habt
- ▶ eine gute Brücke bauen könnt
- ▶ merkt, dass die Person, die gerade spricht, hängt

Damit das ein gutes Gespräch wird, hier ein paar Regeln (die auch sonst im Leben helfen):

- ▶ sprecht authentisch – also so, dass ihr euch gern selbst zuhören würdet
- ▶ beteiligt euch – wir lassen niemanden hängen
- ▶ improvisiert – das ist hier ausdrücklich gewollt

Ich starte jetzt mit dem ersten Begriff, und ihr kommt dann dazu ...«

Zeige den ersten Begriff und fang selbst an zu erzählen. Achte darauf, bewusst Pausen zu machen, sodass jede einzelne Person aus der Gruppe leicht einsteigen kann. Suche den Augenkontakt, um mitzubekommen, ob jemand bereit ist, und lade diese Person mit einer kleinen Geste ein, zu übernehmen.

Schritt 2: Nacheinander Wissen zu den Begriffen beitragen

Jetzt geht es mitunter ziemlich durcheinander weiter. Alle können sich mit ihrem Wissen an dem Spiel beteiligen und dafür sorgen, dass ihr zusammen eine abwechslungsreiche Präsentation improvisiert. Du sorgst dafür, dass du im geeigneten Moment den nächsten Begriff aufdeckst.

Ende des Spiels

Das Spiel endet entweder, wenn zu allen Begriffen etwas gesagt wurde, oder wenn eine vorher vereinbarte Zeit (20–40 Minuten) verstrichen ist.

20.3 Hinweise für die Spielleitung

Es ist wichtig, dass wirklich niemand hängen gelassen wird. Deswegen solltest du als Spielleitung selbst mitspielen und stets einspringen, wenn du merkst, dass jemand nicht weiterweiß und in dem Moment auch niemand anderes einspringt.

Eine weitere Herausforderung sind Mitspielende, die entweder sehr viel Redezeit in Anspruch nehmen oder die versuchen, sich zu jedem Begriff zu melden. Hier hilft es,

dieser Person Wertschätzung für ihr Know-how zu geben und sie freundlich darauf hinzuweisen, dass es bei dem Spiel um gemeinsames Wissen geht.

Es kann auch sein, dass Fakten zum Thema nicht korrekt sind. Dann versuche die Situationen umsichtig aufzulösen, indem du das Missverständnis benennst und ihr gemeinsam schaut, wie ihr es auflösen könnt. Recherchiert ggf. gemeinsam kurz im Internet oder in einem Fachbuch.



Zu zweit anleiten

Bei diesem Spiel kann es helfen, wenn du es im Team anleitest. Eine Person kann sich dann fachlich am Spiel beteiligen, während die andere nach und nach die Begriffe präsentiert und darauf achtet, dass Zeit und Regeln eingehalten werden.

20.4 Auswertung

Zur Auswertung bieten sich zwei Aspekte an:

1. Du kannst nach Erkenntnissen aus der gemeinsamen Präsentation fragen und diese ggf. mit visualisieren: Was hat euch überrascht? Was war neu für euch? Was habt ihr dazu gelernt?
2. Du kannst das Einspringen zum Thema machen: Wie hat es sich für euch angefühlt, gemeinsam zu präsentieren?

Entstehung

Julia und Jan haben IDEENKARAOKE ursprünglich für den Auftaktabend einer Community of Practice entworfen. Die Vielfalt an Geschichten und Aspekten, die die Gruppe in ihren Vortrag eingebracht hat, war bemerkenswert.