Spielen im Coaching bringt Mehrwert

Text: YVONNE BRÜTSCH

Spiel und Coaching lassen sich vielfältig miteinander verbinden. Der geschützte Rahmen des Coachings gibt die Möglichkeit zu experimentieren – in Gedanken, im Gespräch oder in Rollenspielen. Indem Coachees ausprobieren, in eine andere Haut schlüpfen, mit ihrer Haltung spielen, erfahren sie, wie sich eine Veränderung auf sie und ihr Umfeld auswirken könnte. Eine spielerische Haltung öffnet den Raum für neue Erfahrungen und für neue Verhaltensweisen. Ohne Erfolgsdruck, offen und neugierig Neues zu erproben, macht den Coachees meistens Freude.

Spielerische Werkzeuge

Werkzeuge, die ähnlich wie Spiele aufgebaut sind, erzeugen sehr rasch eine lockere Stimmung – es wird gelacht und gewitzelt. In der Teamentwicklung, wenn sich ein Team besser kennenlernen möchte, setze ich gerne »Personality Poker« ein. Das Spiel besteht aus 230 verschiedenen Karten, auf denen Eigenschaftswörter stehen wie »beharrlich«, »einfallsreich«, »gefühlsbetont«, »unternehmungslustig«. Negative Eigenschaftswörter, wie »blöd«, langweilig«, »schlecht« oder ähnlich, kommen nicht vor. Zu Beginn ziehen alle Mitspielenden ihre Handkarten. Danach zieht die Person, die an der Reihe ist, eine Karte aus dem Stapel und entscheidet sich, welche ihrer Karten am wenigsten zu ihr passt und wem sie diese weitergeben möchte. Sie übergibt die Karte mit einer Rückmeldung in Form von bitte »beibehalten«, »mehr davon« oder »weniger davon«.

Vereinfachen und vertiefen

Diese Art von Feedback ist in der Teamentwicklung auch ohne den Einsatz eines Kartenspiels üblich. Doch sich spielend Rückmeldung zu geben, vereinfacht und vertieft die Auseinandersetzung. Vordergründig handelt es sich um ein Spiel, in dem Regeln einen klaren Rahmen abstecken. Sowohl das Spielerische als auch der klare Rahmen erleichtern das Feedback-Geben. Im Hintergrund werden neben den persönlichen Rückmeldungen zusätzlich Teamdynamiken sichtbar: Getrauen sich die Spielenden »mehr« oder »weniger« einer Verhaltensweise zu wünschen oder übergeben sie jede Karte mit der Bitte, die jeweilige Verhaltensweise sei »beizubehalten«? Gibt es Eigenschaften, wie beispielsweise »machtvoll«, die man niemandem übergeben, aber auch nicht selber behalten möchte? Werden Eigenschaften unterschiedlich verstanden oder bewertet? Wie gehen die Teammitglieder damit um, dass nicht alle gleich viele Rückmeldungen erhalten?

Sich spielend Rückmeldung zu geben, vereinfacht die Auseinandersetzung

Das »Feedback-Geben«

Spielend erschafft das Team für jedes Mitglied ein Fremd- und ein Selbstbild, diese bilden den Ausgangspunkt für die weitere Auseinandersetzung.

Es gibt unzählige Spielformen, um Coachingprozesse anzuregen.

Das Team tauscht sich aus, indem alle einzeln zu ihrem Fremd- und Selbstbild Stellung nehmen. Es klärt Fragen, bespricht unterschiedliche Wahrnehmungen und verbindet seine Erkenntnisse mit dem Arbeitsalltag. Das Team stellt sich schliesslich die Frage, ob es Bedarf an weiterer Klärung oder an Veränderung und Weiterentwicklung gibt.

Neben dem Personality Poker gibt es zahlreiche Möglichkeiten spielerische Elemente ins Coaching einzubauen und es gibt unzählige Spielformen, die genutzt werden können, um Coachingprozesse anzuregen und zu vertiefen. Wenn sie sorgfältig und überlegt eingesetzt werden, bieten sie auf jeden Fall einen Mehrwert.

Spielempfehlung: »PERSONALITY POKER«

Hugentobler, Sabine, Oettli, Bernhard, Ruckstuhl, Doris (2002): Personality Poker. Ein spielerisches Werkzeug für die Entwicklung von Teams, Gruppen und Individuen. Huber Verlag, Bern.

Yvonne Brütsch

Yvonne Brütsch arbeitet als selbständige Coach, Organisationsberaterin und Mediatorin in Burgdorf (BE).

Kontakt: info@yvonne-bruetsch.ch
Web: www.yvonne-bruetsch.ch

Hier könnte Dein Inserat stehen!

Kontakt: spielinfo@sdsk.ch