

Opener

*»Beim Spiel kann man einen Menschen in einer Stunde besser kennenlernen als im Gespräch in einem Jahr.«
– Platon (427–348 oder 347 v. Chr.)*

Zum Start einer Besprechung oder zur Eröffnung eines Workshops oder Trainings ist es hilfreich, mit einer einladenden Aktivität zu beginnen. Die folgenden Spiele können dafür eingesetzt werden, damit sich die Teilnehmer untereinander kennenlernen, und sie bieten sich an, um eine positive Grundstimmung in die Veranstaltung zu bringen.

Kennenlern-Bingo

Typ: Teambuilding, Kennenlernen

Niveau: keine Vorerfahrung nötig

Teilnehmerzahl: ab 10 Personen sinnvoll, nach oben gibt's praktisch keine Grenze

Dauer: 15 Minuten

Learning Objectives

Nach dem Spiel hat jeder (aktive) Spieler mit mindestens fünf anderen Personen ein kurzes Gespräch geführt und etwas über diese Menschen erfahren. Je aktiver die Mitwirkenden, desto mehr Austausch.

Benötigtes Material

Das Spiel kann zwar ohne Vorbereitung gespielt werden, indem du als Moderator die zu stellenden Fragen auf ein Flipchart schreibst. Wir finden jedoch, dass das Spiel mit vorbereiteten Bingobogen besser ankommt. Diese Bogen sind leicht selbst herzustellen.

Wir haben ein Spreadsheet für dich vorbereitet, mit dem du dir ganz einfach selbst solche Bogen mit eigenen Themen machen kannst. Du findest den Download auf der Webseite zum Buch: www.agilecoach.de/agile-spiele-buch.

Vorbereitung

Du teilst eventuell vorhandene Bogen aus. Solltest du das Spiel unvorbereitet durchführen, schreibe eine Liste von Fragen auf ein Flipchart, während du das Spiel anmoderierst.

Ablauf und Moderation

Als Moderator erklärst du, dass es in diesem Spiel darum geht, etwas über die anderen Teilnehmer zu erfahren. Dies können beispielsweise Gemeinsamkeiten mit bisher fremden Personen sein, aber auch Dinge, die die Teilnehmer von bereits bekannten Kollegen noch nicht wussten.

Haben alle Mitspieler einen Bogen bzw. etwas zu schreiben und die zu stellenden Fragen, startest du eine Timebox. Wir empfehlen hierfür zehn Minuten. In dieser Zeit soll jeder Teilnehmer möglichst viele der Felder des (eventuell selbst gemalten) Bogens ausfüllen. Dafür soll jeder in der Gruppe andere Personen finden, die die Anforderungen des jeweiligen Felds erfüllen, indem er oder sie durch den Raum geht und einzelne Mitspieler befragt, also z.B.: »Hat schon mal als PO gearbeitet« oder »Hat WiP-Limits auf dem Teamboard«.

Bitte als Moderator darauf achten, dass die Teilnehmer hier nicht per Zuruf agieren. Das Ziel ist, andere Menschen anzusprechen und zu fragen.

Nachbereitung

Die Ergebnisse des Bingos können zum Beispiel für eine Gruppeneinteilung verwendet werden. Lass einfach die Teilnehmer eine lange Reihe bilden, sortiert nach der Anzahl der von ihnen gefüllten Bingofelder. Danach lässt du sie nach der Anzahl der Gruppen abzählen – und Bingo: Dann hast du gemischte Gruppen (siehe den Abschnitt zur Gruppenbildung auf Seite 27).

Hinweise

Für dieses Spiel ist Vorbereitung wichtig. Du kannst es auch ad hoc spielen, allerdings ist der Effekt wesentlich besser, wenn du die Fragen auf die Gruppe oder das Thema des Anlasses abstimmt. Natürlich kannst du hier auch neutrale Fragen mit einflechten. Aber je mehr sich die Teilnehmer inhaltlich »abgeholt fühlen«, desto größer wird ihr Engagement sein.

Stolperfallen

Sollten sehr scheue Personen in der Gruppe sein, musst du damit rechnen, dass diese am Spiel wenig bis gar nicht teilnehmen. Achte darauf und pass eventuell deine anschließende Nutzungsstrategie darauf an. Du willst diese Teilnehmer ja nicht bloßstellen.

Eine weitere Stolperfalle besteht in der Tendenz der Teilnehmer, das Spiel möglichst schnell »gewinnen« zu wollen, um als Erster »Bingo!« rufen zu können. Das führt dazu, dass sich die Leute nur sehr oberflächlich begegnen, schnell einen Haken im entsprechenden Kästchen machen und gleich weiterlaufen. Du kannst das etwas umgehen, indem du folgende Zusatzaufgabe gibst: »Bitte findet während des Spiels ein paar Details in den jeweiligen Kästchen über die anderen Teilnehmer heraus. Am Ende wird jeder einen anderen Teilnehmer kurz vorstellen.« Gib gern ein paar Beispielfragen mit, etwa: »Was hat dich daran begeistert? Was war dabei ein großes Hindernis? Was würdest du anders machen?«

Quelle

Die ursprüngliche Idee hatte Dennis einer Zusammenstellung von Oliver Klee auf <http://www.spielereader.org/> entnommen [KLEE].

Wahres und Positives

Typ: Opener, positive Stimmung, Kennenlernen der Teilnehmer

Niveau: keine Vorerfahrung nötig

Teilnehmerzahl: beliebig

Dauer: pro Teilnehmer ca. 30 Sekunden bis 1 Minute

Benötigtes Material

Keines, nur Teilnehmer werden benötigt.

Vorbereitung

Die Teilnehmer stehen oder sitzen im Kreis. Falls möglich, kann die Übung gern im Freien stattfinden.

Bei Gruppen mit mehr als 16 Teilnehmern solltest du vier Gruppen bilden, die die Übung jeweils allein durchführen. Ansonsten benötigst du sehr viel Zeit mit diesem Opener.

Bei richtig vielen Personen, wie z. B. bei einer Konferenz, kannst du die Übung sehr gut durchführen lassen, wenn sich die Leute jeweils paarweise zusammensetzen, etwa mit dem jeweiligen Nachbarn, oder in Minigruppen bis zu vier Personen.

Ablauf und Moderation

Anmoderation: »Wir wollen mit etwas Wahrem und Positivem beginnen. Dazu stell ich meinem linken Nachbarn gleich eine Frage. Nach der Beantwortung der Frage wird die Frage bitte an den

nächsten Nachbarn weitergegeben, bis sie reihum wieder bei mir selbst angekommen ist.«

Nehmen wir an, meine linke Nachbarin hieße Stefanie, dann lautet die Frage: »Stefanie, was ist dir in letzter Zeit gut gelungen?«

Die Frage geht nun im Kreis herum und wird am Ende von mir selbst beantwortet.

Stolperfallen

Frage nicht nach Superlativen!

Beispiele: »Was ist das Schönste/Beste, das dir in den letzten Wochen passiert ist?«, »Was ist dein größter Erfolg?«

Wenn wir nach Superlativen fragen, fällt uns oft keine richtige Antwort ein, da unser Gehirn damit beschäftigt ist, genau dieses eine Maximum zu finden. Wenn wir die Frage relativieren und einfach nach etwas Gutem, Schönem, Glücklichem usw. suchen, finden wir sehr viel schneller eine passende Antwort.

Debriefing-Tipps

Führst du diese Übung zum ersten Mal mit einem Team durch, kannst du die Frage stellen, welchen Effekt sie auf die Teilnehmer gehabt hat.

Studien haben ergeben, dass wir uns in einen viel kreativeren und offeneren Zustand versetzen, wenn wir am Anfang jedes Meetings nach etwas Wahrem und Positivem suchen. Vertiefende Informationen dazu finden sich im Buch [KLINE].

Quelle

Von Marc im Training »Führen und Coachen agiler Teams« durch Veronika Kotrba und Ralph Miarka kennengelernt (siehe auch [KOTRBA, MIARKA]). Die ursprüngliche Idee stammt aus dem Buch »Time to Think« von Nancy Kline [KLINE].

Brillante Momente

Typ: Opener zur Vertrauensbildung und zum Kennenlernen

Niveau: relativ leicht auch mit großen Gruppen zu moderieren

Teilnehmerzahl: beliebig viele Teilnehmerpaare

Dauer: 15 bis 20 Minuten

Benötigtes Material

Flipchart zur Visualisierung des Ablaufs, Stoppuhr oder Timer.

Vorbereitung

Erstelle auf dem Flipchart die Zeichnung aus Abbildung 4-1 und platziere sie sichtbar für alle Teilnehmer im Raum.

Ablauf und Moderation

Bitte die Teilnehmer, für diese Übung Paare zu bilden. Jedes Paar entscheidet zu Beginn, wer der Mensch und wer die Giraffe ist. In dieser Übung ist der Mensch der Sprecher, und die Giraffe ist der Zuhörer. Die Giraffe soll aufmerksam und wohlwollend zuhören. Das Bild auf dem Flipchart zeigt als Zuhörer eine Giraffe, wie von Marshall B. Rosenberg als Symbol für das Zuhören mit dem Herzen in der gewaltfreien Kommunikation verwendet. Die Giraffe ist im ganzen Tierkreis das Tier mit dem organisch größten Herzen [ROSENBERG].

Die Anmoderation formulierst du am besten wie folgt:

»Der Mensch erzählt der Giraffe drei Minuten lang von einem brillanten Moment in seinem Leben. Nutzt die drei Minuten dabei bitte voll aus und erzählt den Moment so bunt und detailliert wie möglich. Die Giraffe hört in dieser Zeit aufmerksam und ohne Zwischenbemerkungen zu.

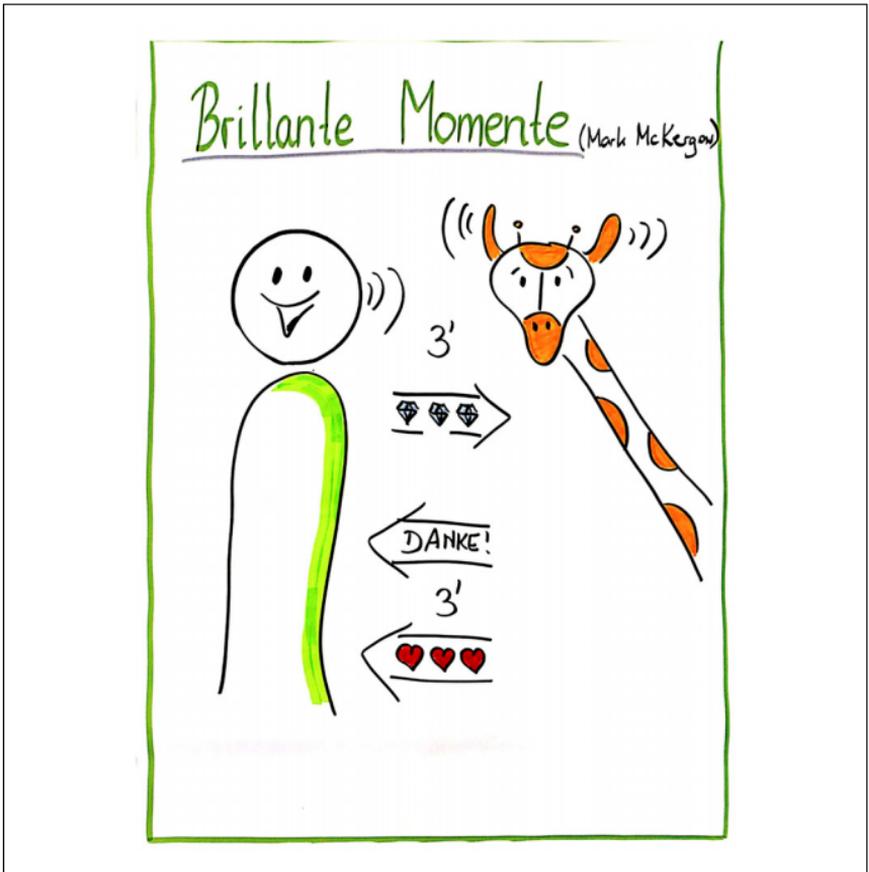


Abbildung 4-1: Der Mensch, der von seinem brillanten Moment erzählt, und die Giraffe, die mit ihrem großen Herz zuhört und das Gehörte widerspiegelt. (Bild: Veronika Kotrba, Ralph Miarka)

Nach Ablauf der drei Minuten gebe ich euch ein Signal. Die Giraffe bedankt sich dann für das Teilen des brillanten Moments und hat anschließend drei Minuten lang Zeit, zurückzumelden, welche Stärken, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Werte, Potenziale und Ressourcen der Mensch offensichtlich haben muss, damit es zu diesem brillanten Moment kommen konnte.

Alle Menschen heben nun bitte einen Arm in die Höhe und überlegen sich einen brillanten Moment, von dem sie berichten können

und möchten. Sobald der Moment gefunden ist, nehmt den Arm bitte wieder runter.«

Wenn alle Arme wieder unten sind, startest du die Übung: »Los geht's!« Nach Ablauf der drei Minuten stoppst du die Gesprächsrunde und bittest alle Giraffen, sich für das Teilen des brillanten Moments zu bedanken. Starte nun die Rückmeldungsrunde mit den Worten:

»Nun hat die Giraffe drei Minuten Zeit, zurückzumelden, welche Stärken, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Werte, Potenziale und Ressourcen der Mensch offensichtlich haben muss, damit dieser brillante Moment möglich war. Nutze dazu die drei Minuten bitte vollständig aus. Wenn dir nichts mehr einfällt, stell dir vor, ich stehe hinter dir und frage ›Und was noch?‹. Dann fällt dir bestimmt noch etwas ein. Der Mensch hört in diesen drei Minuten bitte nur zu. Bereit? Los!«

Wieder stoppst du die drei Minuten mit. Nach Ablauf beendest du die erste Übungsrunde und bittest alle Menschen, per Handzeichen zu zeigen, wie gut das, was sie gerade über sich selbst gehört haben, tatsächlich zu ihnen passt. Dies kannst du mit einer Skalierungsfrage erreichen:

»Auf einer Skala vom Oberschenkel – gar nicht zutreffend«, hier legst du deine Hand auf deinen Oberschenkel, »bis über den Kopf – sehr zutreffend«, dabei hebst du deine Hand über deinen Kopf: »Wie gut passt das, was du gerade über dich selbst gehört hast, tatsächlich zu dir?«

Lass bei Bedarf gern ein paar Wortmeldungen zu, jedoch nicht zu lange. Starte die Rückrunde mit vertauschten Rollen:

»Wechselt nun bitte eure Rollen. Der Mensch wird zur Giraffe, und die Giraffe wird zum Menschen. Liebe Menschen, hebt bitte einen Arm nach oben und überlegt kurz, von welchem brillanten Moment ihr gleich berichten könnt und möchtet.«

Der weitere Verlauf ist wie in der Hinrunde beschrieben.

Debriefing-Tipps

Für eine reine Kennenlernrunde als Opener benötigst du nicht unbedingt ein Debriefing. Sollte der Bedarf in der Gruppe aufkommen, kannst du folgendermaßen vorgehen:

»Wie ist es euch während dieser Übung ergangen?«

Die Skalenfrage nach den einzelnen Runden zeigt im Regelfall eine sehr hohe Übereinstimmung der Äußerungen mit der eigenen Wahrnehmung.

»Wie oft geschieht es in eurem Alltag, dass ihr so schnell Vertrauen und Verständnis aufbauen könnt?«

»Diese Übung könnt ihr gern in euren Arbeitsalltag mitnehmen. Das nächste Mal, wenn jemand zu euch kommt und euch etwas erzählen möchte, dann nehmt euch die Zeit und hört als Giraffe einfach nur genau zu. Gebt eure Wahrnehmung wertschätzend zurück. Das Ganze funktioniert übrigens genauso gut, wenn euch jemand von einem ärgerlichen Moment berichtet.«

Quelle

Von Marc bei Veronika Kotrba und Ralph Miarka in diversen Workshops auf Konferenzen kennengelernt [KOTRBA, MIARKA].

Die Übung geht auf Mark McKergow zurück [MCKERGOW].

Soziales Netzwerk

Typ: Opener

Niveau: leicht

Teilnehmerzahl: beliebig

Dauer: 30 Minuten

Learning Objectives

Teilnehmer bzw. Teammitglieder lernen sich kennen durch das gemeinsame Erstellen einer Karte ihrer Beziehungen und Verbindungen.

Benötigtes Material

- große, bemalbare Wand (Pinnwand o. Ä.)
- DIN-A4-Papier und Stifte für jeden Teilnehmer

Ablauf und Moderation

Anmoderation: »Wir wollen heute unser eigenes soziales Netzwerk als Team visualisieren. Dafür bekommt jeder von euch ein Blatt Papier und Farbstifte. Ich gebe euch jetzt etwas Zeit, um euren Avatar auf euer Blatt zu malen. Zeichnet und malt, wie ihr gern dargestellt sein wollt. Schreibt dann noch euren Namen auf den unteren Teil des Blatts.«

Lass die Teilnehmer nun malen. Manche werden der Meinung sein, nicht malen zu können. Nimm ihnen diese Furcht: »Ein Strichmännchen reicht. Es geht nicht um hohe Kunst, sondern darum, dass du etwas aufmalst, das dich gut repräsentiert. Versuch es einfach. Und orientiere dich nicht an den anderen.«

Nachdem alle einen Avatar gemalt und ihren Namen geschrieben haben, forderst du die Teilnehmer auf, ihr Profil noch etwas zu verfeinern: »Schreibt nun bitte noch ein paar Stichwörter zu euch auf. Das können persönliche Eigenschaften, Hobbys, Interessen und sonstige Begriffe sein, die etwas mit euch zu tun haben.«

Im nächsten Schritt wird das eigentliche Netzwerk gebaut. Alle Teilnehmer sollen nun ihre Profile mit einem gewissen Abstand zueinander an die Wand heften.

»Zeichnet nun bitte Verbindungen zwischen euch und anderen Teilnehmern ein. Diese könnt ihr gern beschriften, z.B. mit ›befreundet‹, ›Sportverein‹, ›Arbeitskollege‹, ›Schulfreund‹ usw.«

Die Teilnehmer werden nun eifrig Verbindungen untereinander suchen. Manchmal kommt es zu der einen oder anderen Überraschung bislang unbekannter Beziehungen.

Wenn die Dynamik nachlässt und diese erste Version des sozialen Netzwerks steht, kann die Übung abgeschlossen werden.

Quelle

Die Übung wurde von Marc erstmals 2009 mit einem großen Team durchgeführt. Die ursprüngliche Quelle ist nicht mehr bekannt. Das Spiel findet sich im Buch »Gamestorming« [GRAY] unter dem Namen »Low-Tech Social Network«.

Black Stories

Typ: Opener mit makabrer Note

Niveau: leicht

Teilnehmerzahl: beliebig

Dauer: wenige Minuten

Learning Objectives

Es gibt bei diesem Opener nicht wirklich etwas zu lernen. Mit ein wenig Fantasie kannst du unterstellen, dass es einen teambildenden Effekt haben kann, wenn es häufiger gespielt wird.

Benötigtes Material

Eine beliebige Ausgabe der »Black Stories« von Holger Bösch und Bernhard Skopnik [BÖSCH-SKOPNIK]. Mittlerweile gibt es mehrere Dutzend Editionen mit jeweils 50 schwarzen Rätseln, die es zu lösen gilt.

Ablauf und Moderation

Zieh eine beliebige Karte deiner Black Stories und lies sie den Spielern vor. Zeige ihnen das Bild auf der Vorderseite. Mach dich selbst mit der Lösung des Rätsels auf der Rückseite vertraut.

Die Spieler dürfen dir nun Ja/Nein-Fragen stellen, die du entsprechend beantwortest.

Ziel des Spiels ist es, die makabre Lösung des Rätsels zu finden.

Je nach Bedarf kannst du eine bis mehrere Runden spielen.

Hinweise

Dieses Spiel ist besonders dann geeignet, wenn du am Anfang einer Besprechung mit einigen Teilnehmern auf die restlichen Teilnehmer wartest. Anstatt die Zeit sinnlos totzuschlagen, bietet es sich an, ein paar Runden Black Stories zu spielen.

Stolperfallen

Beachte bitte, dass diese Variante eines Openers in keiner Weise einen lösungsfokussierten und gar positiven Ansatz darstellt. Es kann durchaus ein negatives Framing für den weiteren Verlauf deiner Besprechung entstehen. Nutze den Einsatz dieses Openers also weise und mit Bedacht!

In einem Umfeld, das gerade sehr negativ geprägt ist, kann eine Black Story durchaus als paradoxer Kontrapunkt genutzt werden. Mit einem etwas verschmitzten Schmunzeln kannst du dem Team damit vielleicht sogar aufzeigen, dass es noch viel schlimmere Situationen geben kann als diejenige, in der es sich selbst gerade befindet.

In Teams, die sowieso mit einem ausgeprägten Entwickler-Sarkasmus unterwegs sind und sich grundsätzlich gern politisch inkorrekt verhalten, kann der Einsatz von Black Stories genau das Richtige sein.

Quelle

Von Marc bei Stephy Gasche in einem gemeinsamen Workshop kennengelernt.