

PRAXISTEST „FUTURECITY“

Klar kommunizieren im Team



Foto: Igor Vedeneyev

Teamarbeit gewinnt in Zeiten der Digitalisierung immer mehr an Bedeutung. Klare Kommunikation und ein umfassender Austausch sind zunehmend gefragt, um gemeinsam anspruchsvolle Aufgabenstellungen zu meistern. Wie hierbei das Trainingsspiel „FutureCity“ helfen kann, hat Axel Koch für Training aktuell getestet.

Das Angebot

Im Team hat jeder seinen eigenen Blick auf die Dinge. Wenn es den Teammitgliedern nicht gelingt, sich über ihre unterschiedlichen Ansichten auszutauschen, kommt es schnell zu Missverständnissen, die für schlechte Kooperation und Verzögerungen im Arbeitsablauf sorgen können. Die eigene Sicht klar zu kommunizieren,

den anderen gut zuzuhören, wenn sie sich mitteilen, und so die Zusammenarbeit zu verbessern – dazu soll das Trainingsspiel „FutureCity“ von Metalog anregen.

TA-Check

„FutureCity“ funktioniert im Grundsatz wie viele andere erfahrungsorientierte Übungen, die die Kommunikation und Zusammenarbeit im Team fördern sollen. Die Spieler haben die Aufgabe, mit verschiedenen Bauklötzen aus Holz diverse Gebäude einer Stadt zu bauen, z.B. einen Turm oder ein Theater. Dabei nehmen sie zwei verschiedene Rollen ein. Die **Visionäre** bekommen eine (oder mehrere) Fotokarten in die Hand, die sie niemandem zeigen dürfen. Anhand dieser Vorlage müssen sie den **Machern** erklären, wie diese das auf der Vorlage gezeigte Gebäude exakt aufbauen sollen. Die Visionäre dürfen dabei die Bauteile selbst nicht berühren, sie dürfen sich aber mit den anderen Visionären austauschen. Nur wenn sich alle im Team gut untereinander absprechen, können Schritt für Schritt die Bauwerke wie geplant entstehen.

Der Haken dabei: Die Gebäude auf den Fotokarten sind in verschiedenen Perspektiven abgebildet, wodurch die richtige Auswahl der Bauteile und die Kommunikation anspruchsvoll ist. Außerdem zeigen die Fotokarten eine verschiedene Anzahl von Gebäuden,

Am Ende des Spiels wird geprüft, ob die Gebäude wirklich den Vorgaben von den Fotokarten entsprechen.

Im Test

- » Produkt: FutureCity
- » Anbieter: Metalog GmbH & Co. KG
- » Preis: 275,00 Euro zzgl. MwSt. und Versandkosten
- » Link: bit.ly/2QpLaTD

die einen unterschiedlichen Schwierigkeitsgrad beim Bau aufweisen. Manche Gebäude sind zudem doppelt vertreten.

Die Spielzeit dauert ohne Nachbesprechung je nach Gruppengröße zwischen 15 und 45 Minuten. Die Übung ist für 4 bis 24 Personen geeignet und bietet Erweiterungsmöglichkeiten und Varianten, um die Anforderungen zu steigern.

Ich teste „FutureCity“ mit acht Studentinnen und Studenten des Bachelor-Studiengangs Wirtschaftspsychologie an der Hochschule für angewandtes Management in Ismaning. Sie besuchen meinen Kurs „Instrumente der Kompetenzentwicklung“. Neugierig öffnen die Tester den flachen, ca. fünf Kilogramm schweren Holzkoffer, der etwa die Größe eines Moderationskoffers hat. Darin sind fein säuberlich 36 Bauklötze (u.a. Würfel, Zylinder, Kugeln und Quader, von denen manche auf einer Seite grün, rot oder blau lackiert sind), 22 Fotokarten und die

Spielanleitung verpackt. Die Materialien sind alle sehr hochwertig.

Recht schnell erfassen die Tester, wie das Spiel funktioniert. Der Spielablauf ist erfreulich leicht zu verstehen. Das vom Anbieter zur Verfügung gestellte Video auf der Website hilft sehr dabei und ist ein guter ergänzender Service zur schriftlichen Anleitung.

Die Tester stehen um den Tisch mit den Bauteilen herum, während eine Spielerin die Anleitung vorliest: „Wir brauchen Visionäre und Macher.“ – „Ich bin ein Macher“, sagt eine Studentin schnell. Die anderen lachen. Nach zehn Minuten Beratungszeit legt die Gruppe auch schon los. Die Visionäre merken rasch, dass es gar nicht so einfach ist, die richtigen Worte zu finden, um ihrem jeweiligen Macher zu erklären, was er bauen soll: „Das grüne Quadrat, wo die Kugel drauf liegt, muss noch mehr reingedreht werden. Das muss mich anschauen.“ – „So etwa?“ – „Nein, mit Grün zu mir, und es schließt an die zweite Ecke von dem Quadrat an. Nee, an die zweite Ecke. Und Grün zu mir.“ Geduld ist angesagt, sowohl bei den Visionären als auch den Machern.

Bei einer Studentin liegen langsam die Nerven etwas blank, weil ihr Macher nicht exakt das baut, was auf ihrer Vorlage zu sehen ist. Fast verzweifelt meint sie: „Ich würde es so gerne selbst nehmen und verstellen!“ Kommentar aus der Runde: „Da kommen ja richtige

Aggressionen bei dir raus.“ Sie: „Quatsch!“ In dieser Situation wird deutlich, wie groß die persönliche Fehlertoleranz beim Einzelnen ist. „Ich gebe mich jetzt damit zufrieden“, meint die Studentin schließlich ermattet. Man kann hier erahnen, wie es zu erhitzten Diskussionen im Team kommen kann, wenn all das im echten betrieblichen Alltag unter Zeitdruck passieren würde. Doch bei den Studierenden überwiegt trotz aller Ernsthaftigkeit der Spielspaß.

Mit der Zeit wachsen die Gebäude, und nach etwa 30 Minuten ist der Moment erreicht, in dem die Stadt steht und die Vorlagen umgesetzt erscheinen. Nun tauschen die Visionäre gemäß Spielanleitung die Fotokarten untereinander aus und überprüfen die Ergebnisse. Dabei sollen die Karten so gewechselt werden, dass die Visionäre andere Gebäude als das eigene prüfen. Zum guten Schluss befassen sich die acht Tester mit den sieben Reflexionsfragen, die in der Anleitung zur Auswertung

der Spielerfahrungen mitgeliefert werden.

TA-Eindruck

Das Spiel „FutureCity“ erreicht die Effekte, die es verspricht. Im Rahmen von Teamarbeit schärft es den Blickwinkel für die Position der Kolleginnen und Kollegen. Eine Testerin bringt die Erkenntnis, die sie selbst für ihren Alltag mitnimmt, folgendermaßen auf den Punkt: „Jede Perspektive ist relevant. Man muss sich alles anhören von allen Leuten.“ Eine andere stimmt zu: „Man muss sich in die Rolle des anderen versetzen. Das ist ganz entscheidend.“ Ein Fazit, das der Rest der Gruppe teilt.

Um das gemeinsame Ziel des Stadtbaus zu erreichen und auch den eigenen Arbeitsprozess zu optimieren, ist eine gute und klare Kommunikation unabdingbar. Auch das ist den Testern durch das Spiel deutlich geworden. „Es wird einem bewusster, ganz deutlich zu sagen, was man will, weil der andere vielleicht nicht weiß, was ich meine.“ Aber

nicht nur die Klarheit sei wichtig, sondern auch die Art und Weise, wie man kommuniziert: „Man muss aufpassen, wie man was sagt, weil der andere das auch anders auffassen könnte.“ Denn leicht kommt Ungeduld auf, wenn der andere nicht das macht, was man will.

Auch mit Blick auf das Thema Führung bringt das Spiel interessante Erkenntnisse. Besonders einer Studentin machte es zu schaffen, dass ihr Macher die Bauteile nicht so anordnet, wie sie es ihm beschreibt. Bei der Reflexion stellt diese Spielerin die Frage in den Raum: „Wenn du ein klares Zielbild hast, wie lange persistierst du oder wie viele Freiheitsgrade gibst du?“ Sie spürte bei sich einen starken Impuls, es lieber selbst zu machen: „Ich hatte die ganze Zeit das Bedürfnis, selbst hinzulangen.“ Dass dieses Denk- und Verhaltensmuster durchaus kritisch für Führung und bei der Delegation von Aufgaben sein kann, wurde ihr durch die Spielsituation noch mal richtig bewusst. Jemand aus der Runde drückt diese Erkenntnis so aus: „Man muss sich aufeinander verlassen und vertrauen. Und auch mal abgeben.“

Die Gruppe diskutiert außerdem, ob „FutureCity“ besser für Teams geeignet ist, die sich gut kennen. Denn dann könne man bestimmte Verhaltensweisen der einzelnen Spieler besser einordnen, so die Überlegung. Andererseits kann das Spiel gut moderiert auch gerade dazu beitragen, dass sich die Mitglieder eines Teams in ihren Denk- und Arbeitsweisen schnell kennenlernen und dadurch besser verstehen, wie sie ideal zusammenarbeiten können, ist eine andere Überlegung der Studierenden. Die Sorge einer Studentin zu Beginn, dass Teilnehmer – insbesondere Führungskräfte – wegen der Bauklötze zunächst mit Abwehr auf das Spiel reagieren könnten, löst sich im Laufe unseres Tests aber auf.

TA-Fazit

„FutureCity“ öffnet die Augen für verschiedene Blickwinkel im Team und eine eindeutige Kommunikation. Zudem macht es klar, welche Denk- und Verhaltensmuster die Arbeit im Team prägen.

Axel Koch ■



Der Autor: Dr. Axel Koch ist Professor für Training & Coaching an der Hochschule für angewandtes Management in Ismaning und hat die Wirtschaftsbestseller „Die Weiterbildungslüge“ (unter Pseudonym) und „Change mich am Arsch“ geschrieben. Der Diplom-Psychologe entwickelte die mit dem Deutschen Weiterbildungspreis 2011 ausgezeichnete Transferstärke-Methode, zu der es auch ein gleichnamiges Buch gibt. Kontakt: transferstaerke.com



Wissen aufbauen

Training *aktuell* + managerSeminare – das Duo für Profis

nur **8,30 Euro**

zusätzlich im Monat*

Nach ihrem Profi-Upgrade erhalten Sie weiterhin **Training aktuell** mit allen Zusatzservices und außerdem:

- 12 x jährlich **managerSeminare**
- Vollzugriff auf das digitale Archiv von **managerSeminare** mit Handout-Lizenz für alle Beiträge
- Sie sparen **50 %** beim Einkauf von Fachbüchern aus der Reihe **Leadership kompakt** mit umfangreichen Online-Materialien.
- Als Profipaket-Abonnent erhalten Sie auf die digitalen **lead&train**-Selbstlernbausteine **50% Rabatt**. Das Material darf in Workshops verbreitet werden.



Jetzt upgraden:
www.managerseminare.de/profipaket
E-Mail: abo@managerseminare.de
Telefon: 0228/97791-23

*Jahresabo **Training aktuell** = 148 Euro
Profipaket Jahresabo = 248 Euro