

Das Zuckerturmspiel

(ursprünglich stammt diese Übung von David Pauw, Jonas Kuehl und Hannes Ammerich)

Zielgruppe: Akteure mit Erfahrungen in unterschiedlichen Bereichen

TN-Zahl: mind. 8

Dauer: 30-45 Minuten

Worum es geht

Bei dieser Trainingsübung geht es weniger darum, Schwierigkeiten in interkulturellen Aushandlungsprozessen aufzuzeigen, sondern die damit verbundenen Chancen zu verdeutlichen. Die Entfaltung interkultureller Synergiepotenziale, die gegenseitige Wertschätzung und ein bewusstes Miteinander stehen dabei im Vordergrund

Lernziel

Die Teilnehmenden sollen sich der Entstehung von Synergien durch die aktive Nutzung von Kompetenzen in einer heterogenen Gruppe bewusst werden. Auf individueller Ebene sollen die Teilnehmenden zu Eigeninitiative ermutigt und auf kollektiver Ebene soll die Integrationsbereitschaft der einzelnen Gruppenmitglieder gefördert werden.

Materialien

- für den Turmbau: pro Gruppe 70 Stück Würfelzucker
- Stoppuhr
- Arbeitsblatt „Reflexion – Zuckerturmspiel“ für das Debriefing in Einzelarbeit

Vorbereitung

- Ein Tisch pro Gruppe mit Stühlen, nicht zu nah aneinander angeordnet, aufstellen. Alternative: Stehtische, falls vorhanden
- Turmbaumaterialien auf jedem Gruppentisch verteilen
- Arbeitsblatt „Reflexion – Zuckerturmspiel“ für jede/n Teilnehmende/n ausdrucken und nach den Spielrunden austeilen – nur falls ein Debriefing in Einzelarbeit durchgeführt werden soll

A b l a u f

Die Teilnehmenden werden in Gruppen von mindestens vier Personen eingeteilt. Ziel ist es, binnen einer vorgegebenen Zeit einen Turm zu bauen, so hoch wie möglich. Der/die Trainer/in stoppt die Zeiten im Verlauf mit einer Stoppuhr. Die Gruppen haben anfangs eine Minute Zeit den Bau des Turms mit den Zuckerwürfeln zu planen.

Erste Spielphase

Anschließend verkündet der/die Trainer/in den Start der Bauphase, die Gruppen haben nun 5 Minuten Zeit den höchstmöglichen Turm zu bauen. Daraufhin werden die Türme von dem/der Trainer/in bewertet und ein Sieger verkündet.

Zweite Spielphase

In einer zweiten Runde wird aus jeder Gruppe mindestens ein Mitglied (sog. „Floater“, oder „Springer“) von dem/der Trainer/in ausgewählt, das in eine andere Gruppe wechselt.

Es werden weitere 3 Minuten angesetzt, einen Turm derselben Kriterien zu bauen, diesmal jedoch ohne Planungszeit. Durch die verkürzte Zeit zum Bauen und die fehlende Absprachemöglichkeit wird der Druck erhöht. Nach Ablauf der Zeit wird erneut ein Sieger benannt und es wird mit dem Debriefing begonnen.

[**Variante:** In einer Gruppe, in der die Teilnehmenden viel im Team arbeiten, kann die zweite Spielrunde erschwert werden. Die „Floater“ dürfen in diesem Fall nicht sprechen, sobald sie in die neue Gruppe kommen. Dies stellt die Teams vor eine andere Herausforderung, nämlich sich auch nonverbal über die Erfahrungen auszutauschen und das neue Mitglied einzubinden.]

Aufgabe des/der Trainers/in

Der/die Trainer/in beobachtet, inwiefern die „Floater“ ihre Erfahrungen aus der alten Gruppe in die neue einbringen und umgekehrt, inwiefern deren Wissen von der neuen Gruppe erfragt und eingesetzt wird. Entstehen Synergien zwischen den zwei Gruppenphasen? Ergänzen sich die Teams durch das Teilen und Einsetzen von Erfahrungen der „Floater“? Werden Kompetenzen genutzt?

D e b r i e f i n g

Option 1: Jede/r Teilnehmende/r erhält das Arbeitsblatt „Reflexion-Zuckerturmspiel“, um darauf Meinungen und Gefühle nach dem Spiel zu notieren (5 Minuten). Anschließend werden die Erfahrungen im Plenum besprochen (15-25 Minuten). Anmerkung: Es soll darauf hingewiesen werden, dass sich nur diejenigen Teilnehmenden äußern können, die das auch möchten.

Option 2: Diese Übung kann auch ohne Einsatz des Arbeitsblatts, etwa durch die Auswertung einer Videoaufzeichnung des Spiels, stattfinden. Dies kann je nach Bedürfnissen der Gruppe variiert werden. Es erfolgt dann nur das Debriefing im Plenum.

Moderation: Der/die Trainerin leitet die Diskussion mit den folgenden Fragen:

- Was waren die Empfindungen während und nach der Übung? Die der „Floater“ und innerhalb der Gruppe?
- Was lief gut/ schlecht?
- Wie hätte die Gruppe/der Einzelne/man selbst sich verbessern können?
- Wie hätte man das Wissen der „Floater“ einsetzen können?

Transfer in die Praxis:

- Wie können die erlernten Dinge auf den Alltag übertragen werden? ...im Alltag helfen?
- Welche Chancen ergeben sich aus Eigeninitiative und aktiver Integration?

Sicherung der Ergebnisse: Antworten auf die Fragen: „Was waren Schwierigkeiten?“, „Wie hätte ich besser handeln können?“, „Was sind die Chancen bei Eigeninitiative & Integration?“ können auf einer Flipchart festgehalten werden.