

Arbeiten wie Kinder spielen

Die Gen Y wird häufig als »Spaßgesellschaft« abgestempelt. Spaß und Freude sind jedoch für ALLE Menschen erfolversprechend, um Anforderungen spielend zu meistern.



Gastautorin Monika

Herbstrith-Lappe

ist Geschäftsführerin von Impuls & Wirkung – Herbstrith Management Consulting und Gründungsvorständin des Clubs Max Reinhardt Seminar.
www.impuls.at

UNSERE GESELLSCHAFT KULTIVIERT das Spielen von Erwachsenen hauptsächlich im sportlichen und künstlerischen Bereich. Wir interessieren uns einerseits für Olympische Spiele, Tennis- und Fußballspiele etc. und organisieren Festspiele, um Musik- und Theaterspieler zu bewundern. Max Reinhardt charakterisiert in seiner berühmten »Rede über den Schauspieler« das Theater: »Es ist der seligste Schlupfwinkel für diejenigen, die ihre Kindheit heimlich in die Tasche gesteckt und sich damit auf und davon gemacht haben, um bis an ihr Lebensende weiter zu spielen.« Gamification ist der Fachbegriff für methodische Ansätze, um die Faszination von Spielen und die damit verbundene Einsatzbereitschaft, Ausdauer und Zielstrebigkeit auch für die Businesswelt zu erschließen.

Wenn Sie jemals ein kleines Kind beobachtet haben, das z. B. einen möglichst hohen Turm bauen möchte, die Fernbedienung erkundet oder beharrlich Warum-Fragen stellt, dann haben Sie den Hochleistungsmodus unseres lernfreudigen Hirns kennengelernt. Wenn wir mit aktiviertem Lustzentrum die Welt erkunden, blüht unser Hirn zur Höchstform auf. Ihnen ist sicher schon aufgefallen, dass es uns häufig leichter fällt, uns Blödsinn zu merken, als das, woran wir uns erinnern möchten. So kann man z. B. auf der Seite des »Unnützen Wissens« nachlesen, dass Nutella einen Lichtschutzfaktor von 9,7 aufweist. Die praktische Anwendbarkeit ist tatsächlich beschränkt. Es könnte jedoch sein, dass Sie sich das nachhaltig merken – besonders, wenn Ihnen Nutella schmeckt. Alle Methoden des Gedächtnistrainings basieren darauf, dass man das, was man sich merken möchte, in merkwürdige, lustvolle (oder besonders schmerzliche), außergewöhnliche Geschichten verpackt. Auch der Volksmund kennt die Eselsbrücken, die für hirngerechtes Lernen und Arbeiten so wertvoll sind.

Herzhaftes Neugierde, fasziniertes Staunen, begeistertes Fokussieren und spielerische Leichtigkeit sind die Säulen für nachhaltig-gesunde

High Performance. Gerald Hüther, international renommierter Professor für Neurobiologie, hat in seiner langjährigen Forschungstätigkeit auf dem Gebiet der Entwicklungsneurobiologie erkannt: Nur wenn wir mit guten Gefühlen lernen, lernen wir nachhaltig und können das erworbene Wissen auch zukünftig kreativ einsetzen. Wenn wir Inhalte unter Druck und in einem negativen emotionalen Kontext lernen, können wir sie kaum für kreative Problemlösungen einsetzen. Stress und Angst schalten unser Hirn in den Überlebensmodus. Dann geht es um kurzfristiges Kämpfen, Flüchten oder Totstellen. Damit ist unsere Denkfähigkeit wesentlich eingeschränkt und das Kreativitätszentrum in unserem Hirn deaktiviert.

Das bedeutet jedoch einen Paradigmenwechsel zur bestehenden Arbeitswelt, in der zunehmend Druck und Angst herrschen und nach wie vor z. B. Ernsthaftigkeit als Voraussetzung für seriöses Arbeiten gilt. Bei näherem Nachdenken ist es sonnenklar: Lauwarme oder gar widerwillige Halbherzigkeit ist für Hochleistung genauso kontraproduktiv wie überehrgeizige Verbissenheit. »Hoffentlich verlieren wir nicht« ist wahrlich kein erfolversprechender Begleiter. Spitzensportler wissen: »Wenn du das Match gewinnen willst, dann musst du genau dieses Spiel lieben.« Friedrich Schiller beschreibt den spielenden Menschen als den, der in der Lage ist, sein höchstes Potenzial zu erreichen. Spiel als Mittel, sich selbst zu entdecken, unserer Fantasie freien Lauf zu lassen und unsere Entdeckungen mit anderen zu teilen. Rosee Riggs, international ausgezeichnete Regisseurin und Professorin am Max Reinhardt Seminar, bringt es auf den Punkt: »Talent ist Interesse, gesteigerte Wahrnehmung und Lernfreude.« Wolfgang Looss, international anerkannter Organisationsentwicklungsexperte, ermuntert Führungskräfte in turbulenten Zeiten mit einem hohen Grad an Ungewissheit, sich bei Leadership an Künstlern zu orientieren. Er nennt es »Erfahrene Beginner«: So wie ein Maler immer wieder vor einer leeren Leinwand steht oder ein Regisseur mit einer neuer Sicht an ein Stück he-

rangeht – und dabei natürlich von all seinen Erfahrungsschätzen profitiert.

Im Business ist gleichermaßen wie in der Sportwelt von zentraler Bedeutung, selbst-bewusst ein wertschätzend-realistisches Bild der eigenen Stärken und Leistungsfähigkeit zu entwickeln. Es gilt das Prinzip vom Physiker und Judolehrer Moshé Feldenkrais, dem Begründer der nach ihm benannten Feldenkrais-Methode: »Nur wenn ich weiß, was ich tue, kann ich tun, was ich will.« Moshé Feldenkrais ging davon aus, dass ein Mensch nach dem Bild handelt, das er sich von sich macht. Wenn man diese Denkmuster erkennt, kann man sie bewusst reflektieren und adaptieren. Darum sollten wir dem Wahrnehmen und Analysieren von (Teil-)Erfolgen viel mehr Augenmerk schenken, als dies in unserer Lern- und Arbeitswelt üblich ist. Es gilt, das Spiel strategisch so anzulegen, dass wir in viele Situationen kommen, um mit unseren Stärken punkten zu können und das Risiko minimieren, am falschen Fuß erwischt zu werden.

Peter Zadek, ein prägender Regisseur für das deutschsprachige Theater, hat folgende Grußbotschaft an die Studierenden des Max Reinhardt Seminars gerichtet: »Wir wollen euch ermöglichen, euch kennenzulernen, dazu zu stehen, wer ihr seid und nicht immer demonstrieren zu müssen, wer ihr seid. Technik ist ein nützlicher Zusatz.« Das gilt 1:1 auch für Leadership. Identifikation mit der Rolle, Klarheit, Präsenz, Authentizität, achtsame Wahrnehmung, Gestaltung von Beziehungen und aufeinander vertrauensvolles Einlassen sind zentrale Erfolgsfaktoren für High Performance auf Theater- und beruflichen Bühnen.

Unser Hirn ist geschaffen, um Probleme zu meistern und daraus Eigenwirksamkeit zu erfahren. Das erleben wir z. B. mit Kindern, die gerade den Lichtschalter entdeckt haben und sich immer wieder davon überzeugen, dass wirklich sie selbst es sind, die es hell oder dunkel machen können – oder wenn sie im Kindergartenalter beharrlich darauf bestehen, es schon alleine zu können. Goethe appelliert »Kinder brauchen Wurzel und Flügel« – einerseits ein Urvertrauen und andererseits Herausforderungen, an denen sie sich entfalten und ihre Stärken entwickeln können. Das gilt auch noch für uns Erwachsene mit unserem lern- und leistungsfreudigen Hirn. Wir erleben es als beglückend, wenn wir Sinnvolles bewirken. Joachim Bauer nennt es in seinem Buch »Arbeit: Warum unser Glück von ihr abhängt und wie sie uns krank macht« Handwerkermentalität: In guter Handwerkertradition es von innen heraus gut machen zu wollen, um dann Freude an den eigenen Wer-



SEMINARE

SOMMERAKADEMIE 2014

KOMPETENT ALS NEUE FÜHRUNGSKRAFT
5-TÄGIGER PRAXISLEHRGANG
FÜR NEUE FÜHRUNGSKRÄFTE

18. - 22.08.2014 in Anthering bei Salzburg

NEU Inklusive MDI Learning Transfer System
(Lizenz für 12 Monate)

FÜHRUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN
LEADERSHIP ADVANCED

Inkl. Reflection Guide

25. - 26.09.2014 in Frankfurt/Main



INFORMATION

Bettina Mayrhofer
bettina.mayrhofer@mdi-training.com
+43 1 524 17 17 16

We encourage and
support development
www.mdi-training.com



ken zu erleben. »Was macht Ihren Einsatz wertvoll? Welchen Nutzen bewirken Sie? Was ist Ihr Beitrag zu Kundenzufriedenheit und Unternehmenserfolg?« sind daher zentrale berufliche Gesprächsthemen, die die Früchte der Arbeit klarer fassbar machen und damit die Identifikation stärken.

Mit der Frage »Woran kann ich erkennen, dass ich qualitätsvolle Arbeit geleistet und Erfolge erzielt habe?« schaffen Sie bei sich und Ihrem Team die beste Voraussetzung zur Steigerung der Eigenmotivation und damit der Leistungsfähigkeit. Die unmittelbaren Rückmeldungen, wie stehe ich, was habe ich schon geschafft, was steht als Nächstes an, wie habe ich mich weiterentwickelt, sind für die Wirkungsweise von Gamification wesentlich.

Max Reinhardt mahnte bereits 1928: »Wir alle werden geboren mit einem einzigartigen Gesicht. Im schmalen Flussbett bürgerlichen Lebens werden wir glatt geschliffen zu austauschbaren Kieselsteinen.« High Performance kann es sich nicht leisten, auf die individuellen Stärken zu verzichten. Eine der wichtigsten Führungsaufgaben ist es, die Stärken der Mitarbeiter zu fördern und die Aufgaben im Team gemäß dieser individuellen Stärken zu verteilen.

Der Motivations-Experte Reinhard Sprenger lädt ein, immer wieder zu reflektieren: »Bin ich auf einem Spielfeld, wo ich mit meinen individuellen Stärken ein Lächeln bewirke?« **T**