

Live Escape Coaching

Teamentwicklung im Room Escape Game

Felix Krienke

Zusammenfassung

Live Escape Coaching ist eine Kombination aus einem Room Escape Game und Coaching. Ich nutze das Spiel im Escape Room als Grundlage für ein Teamcoaching. Während das Team die Rätsel und Aufgaben im Raum löst, beobachte ich am Monitor die Abläufe im Team. Anschließend reflektieren wir systemisch und prozessorientiert die Erfahrungen der Teilnehmenden, die eingenommenen Rollen und den Spielverlauf. Dadurch entwickelt das Team neue Handlungsmöglichkeiten für den beruflichen Alltag.

Room Escape Games

In den letzten Jahren hat sich ein neuer Freizeitrend entwickelt und mit rasender Geschwindigkeit in vielen Teilen der Republik verbreitet. Es geht um Room Escape Games. Dabei war das ursprüngliche Escape Game ein Spielprinzip für Computerspiele, das ab 2004 in Japan aufkam. Bereits 2007 wurde dieses Spielprinzip vom Computer auf reale Gruppenspiele übertragen. Die ersten realen Room Escape Games kamen in Japan auf und verbreiteten sich von da aus nach Deutschland. Zunächst häufig von jungen Menschen gespielt, wurden das öffentliche Interesse immer größer und die Anbieter von Escape Games zahlreicher.

Das Spielprinzip ist schnell erklärt. Eine Gruppe von Teilnehmenden wird gemeinsam in ein fiktives Spielszenario geschickt, in welchem sie aus einem verschlossenen Raum entkommen muss. Dafür hat die Gruppe in der Regel zwischen 60 und 90 Minuten Zeit. In diesen bis zu 90 Minuten müssen eine Reihe von Rätseln gelöst werden. Nur wenn alle Rätsel in der vorgegebenen Zeit gelöst worden sind, erhält die Gruppe den „Schlüssel“ zum Verlassen des Raums und hat damit das Spiel gewonnen. Damit die Flucht gelingt, ist unbedingte Zusammenarbeit erforderlich. Der Spielverlauf wird von einem Spielleiter verfolgt, der mittels Kamera und Mikrofon Hinweise und Tipps, je nach Bedarf, an die Gruppe geben kann. So wird die Gruppe permanent betreut und der Spielleiter kann die Dynamik und Fortschritte der Gruppe begleiten.

Auch ich habe 2015 zum ersten Mal an einem Room Escape Game teilgenommen und konnte die entstehenden Dynamiken und das Gemeinschaftsgefühl spüren. Bei mir und meinen Spielpartnern entstand schnell eine Verbundenheit, von der wir auch lange nach

dem Spiel noch zehrten. Gerne werden die gemeinsamen Erlebnisse im Raum wieder erzählt und es haben sich Anekdoten daraus entwickelt. In meinem Bekanntenkreis hat sich jemand mit einem Room Escape Game selbstständig gemacht und ich habe mir aus Interesse so manche Spielgruppe am Bildschirm mit angeschaut. Dabei schilderte er mir seine Beobachtungen und ich kam auf die Idee, dieses Spielprinzip für Teamentwicklungsprozesse nutzbar zu machen. So entwickelte ich die Idee des Live Escape Coaching und biete es seit 2017 in Köln in Kooperation mit dem Breakout Cologne an.

Varianten des Live Escape Coachings

Ich kam schnell zu der Auffassung, dass diese Form des Coachings bzw. der Teamentwicklung zu meiner systemischen Arbeitsweise passt und mit systemischen Methoden gut kombinierbar ist. Das Angebot richtet sich an Teams und Gruppen aus allen möglichen Arbeitsfeldern. Es gibt hier keine Begrenzungen. Ich habe mich zurzeit für zwei Varianten entschieden. Bei der einen können Organisationen ein einmaliges Coaching buchen. Dabei wird das Erlebnis im Raum und das anschließende Coaching von einem Vor- und Nachgespräch gerahmt. Der Fokus liegt auf dem gemeinsamen Erleben und einer anschließenden Reflexion. Die Ergebnisse von neu erkannten Dynamiken und Ressourcen werden gesichert und nach Möglichkeiten versucht diese in den Arbeitsalltag zu übertragen. Eine weitere Variante ist in einen größeren Teamentwicklungsprozess integriert und wird mit einer Auftragsklärung, Vorbereitung des Teams, Spiel im Raum + Coaching, Nachbesprechung und Abschlussgespräch durchgeführt. In dieser Variante können gezielte Aufträge formuliert werden. So kann es z. B. um Rollen und Rollenklarheit, Zielfokussierung, verdeckte Ressourcen und Potenziale und Sichtbarkeit von Unterschieden gehen. Der teambildende Charakter kommt in der Regel immer zum Tragen, da sich eine gruppendynamische Motivation entwickelt, den Raum in der vorgegebenen Zeit zu verlassen.

Grundhaltung

Meine systemische Grundhaltung ist zunächst einmal von Neugier, Begeisterung und Interesse an meinem Gegenüber geprägt. Ich sehe mich als Begleiter und Mitentdecker, der fordern kann, jedoch im passenden Tempo begleitet. Meine Idee ist, dass jeder Mensch in seine Kraft kommen kann und dass wir einen gleichwürdigen Umgang miteinander pflegen. Des Weiteren haben sich drei Säulen in meiner Haltung entwickelt. Zum einen, dass jede Entwicklung in Prozessen verläuft. Diese können wir aktiv gestalten und formen. Ein gut begleiteter Prozess ermöglicht uns langfristige Veränderungen. Die zweite Säule ist die der Perspektiven. Perspektiven sind wichtig im Leben und im Beruf. Sie verändern Sichtweisen und eröffnen neue Positionen. Perspektiven verleihen Sinn und wirken motivierend. Meine dritte Säule sind unsere Potenziale. Jeder Mensch besitzt von Beginn seines Lebens an wert-

volle Potenziale. Oft werden diese im Laufe des Lebens verdrängt bzw. nur in Teilen genutzt. Insbesondere im Live Escape Coaching ist meine Haltung eine wertvolle Basis. Sie ermöglicht mir offen auf Dynamiken, Potenziale und Kooperationen in einem Team einzugehen und diese dem Team zur Verfügung zu stellen, ohne zu bewerten.

Der Ablauf eines Live Escape Coachings

Der Ablauf eines typischen Live Escape Coachings, in der ersten angebotenen Variante, lässt sich wie folgt beschreiben: Nach einer persönlichen bzw. telefonischen Vorbesprechung mit den Vorgesetzten kommt das Team zu mir in den Escape Room. Ich lege Wert darauf, dass die Vorabinformationen an die Teilnehmenden weitergegeben werden. Dies gelingt nicht immer, was dann im Briefing und in den ersten Minuten der Begegnung sichtbar wird. Teilnehmende wirken verunsichert und haben bei Nachfragen oft kaum Ideen, was hier passieren wird. Viele Teilnehmende haben aber auch schon Erfahrungen im Bereich von Escape Games und bereits in anderen Räumen gespielt. Damit alle Teilnehmenden sich sicher fühlen und den gleichen Wissensstand haben, mache ich zunächst eine Einführung, bei der mir insbesondere zwei Aspekte wichtig sind: 1. der Hinweis, dass die Kameras nur Livebilder übertragen und diese nicht gespeichert werden, und 2. meine Haltung und Arbeitsweise im anschließenden Coaching zu verdeutlichen.

Nach der Einführung beginne ich mit dem ersten Teil des Coachings, ich nehme die Erwartungen und Befürchtungen des Teams auf und visualisiere diese für einen späteren Abgleich auf Karten. Nach diesem ca. 20-minütigen Start kommt der Spielleiter des Escape Rooms hinzu, er macht die Spieleinführung mit der Geschichte sowie den Regeln und Sicherheitshinweisen. Die Teilnehmenden sind oft zu diesem Zeitpunkt aufgeregt und fiebern dem Beginn des Spiels entgegen. Eine weitere vertiefende Gruppenarbeit bringt aus meiner Erfahrung keinen weiteren Gewinn.

Die Teilnehmenden werden in den Raum gelassen und ich beziehe meine Position am Monitor. Die ersten Minuten stellen sich ganz unterschiedlich dar, je nach Teamkonstellation. So kann es passieren, dass alle direkt losgehen und den Raum selbstständig erkunden oder das Team nur sehr zaghaft mit der Erkundung beginnt. Dabei gehen einige Teams deutlich sorgfältiger vor als andere. Gerade zu Beginn des Spiels ist die Kommunikation zwischen den Teilnehmenden entscheidend. Im Idealfall werden alle gefundenen Hinweise allen Teilnehmenden mitgeteilt und zentral gesammelt. Insbesondere Führungskräfte/Teamleitungen neigen zu diesem Zeitpunkt noch dazu, Aufgaben zu verteilen, die Kommunikation zu steuern und Informationen zu bündeln. Sie kommen somit ihrer eigentlichen Aufgabe nach. In den meisten Fällen wird dieses Verhalten aber nach einiger Zeit weniger, bis es sogar ganz aufhört. Die Komplexität an Informationen, Ideen und Lösungsvorschlägen,

die in der Gruppe generiert werden, sind von einer Person nicht mehr zu überblicken und steuerbar. Durch dieses automatische Auflösen von Hierarchien und bekannten Teamstrukturen und dem gemeinsamen Begegnen auf „Augenhöhe“ werden sehr interessante Prozesse innerhalb eines Teams ausgelöst.

Hilfreiche Beobachtungen während des Spielprozesses

Wenn Teams im Raum sind, beobachte ich unterschiedliche gruppenspezifische Prozesse, die ich für das anschließende Coaching nutze. Insbesondere der Wechsel von Führung ist ein spannender Beobachtungspunkt. Menschen, die von ihrem Wesen eher ruhig und zurückhaltend wirken, aber gute Beobachtungen machen und brauchbare Lösungsideen entwickeln, werden nach einiger Zeit wichtige und gefragte Personen. Durch ihre guten Lösungsidee werden sie nach kurzer Zeit wertvoller für das Team und dies wird von den Teilnehmenden in der Regel schnell erkannt. Personen, die z. B. in der Eingangsrunde noch forsch und sehr selbstbewusst aufgetreten sind, aber im Spiel wenig brauchbare Lösungsideen einbringen können, werden von dem Team weniger beachtet und öfter ausgebremst. Der Wechsel der Führungsrolle geht rasend schnell und verlangt von allen Teilnehmenden einiges ab.

Ich beobachte unterschiedliche Rollen innerhalb eines Teams während des Spiels, wobei jede Rolle ihre besonderen Vorzüge hat und für das Gelingen einen wichtigen Beitrag leistet. Diese Spielrollen können deutlich davon abweichen, welche Zuschreibung ich einer Person nach dem ersten Eindruck im Einführungsgespräch gemacht hätte. Rollen, die ich immer wieder beobachte, sind: (1) Der sehr Engagierte, der das komplette Spiel durchpower und versucht die Lösungen zu finden. (2) Der dezent Beobachtende, der seine Ideen zur Verfügung stellt, ohne jemals wirklich in eine Führungsrolle zu wechseln. (3) Der, der das ganze Geschehen der Gruppe im Blick hat, Verbindungen zwischen Mitgliedern herstellt, Kommunikation aufrechterhält und fürsorglich ist. (4) Der Motivierende, der wenig Ideen zur Lösung beitragen kann, aber durch seine Art das Team begeistern kann. Zum Beispiel, indem er kleine Erfolge entsprechend laut würdigt, so dass andere sich davon mitziehen lassen. (5) Der Sprunghafte, der die Konzentration nicht so lange aufrechterhalten kann und möglicherweise schnell das Interesse verliert und sich anderen Dingen widmet. Diese Rolle bringt immer wieder neue Impulse hinein, die bei anderen neue Lösungsideen generieren. Diese Rollen sind jedoch nur prototypisch dargestellt, häufig lässt sich keine so klare Abgrenzung vornehmen und die Rollen können je nach Spielsituation komplett wechseln. Für das spätere Coaching liegt genau darin eine wertvolle Erfahrung, dass Rollen nicht festgeschrieben sind, sondern Personen je nach Team und Situation ganz unterschiedliche Rollen einnehmen.

Es können Phasen entstehen, in denen es keine brauchbaren Lösungsansätze gibt und das Team eher in einen Modus Ausprobieren und gegenseitiger Verunsicherung rutscht. In diesem Fall kann der Spielleiter über einen Monitor Tipps und Anregungen an die Gruppe geben und somit neue Impulse setzen. Die Häufigkeit der Tipps variiert sehr und hängt von jeder Gruppe individuell ab.

Der Coachingprozess

Nach dem Spiel erscheinen mir die Teilnehmenden oft in einer Mischung aus erschöpft und zugleich sehr aufgedreht. Es wird sich über den gemeinsamen Erfolg, auch ein Nichtlösen des Raumes wird überwiegend als Erfolg bewertet, ausgetauscht und es besteht die Möglichkeit, noch Fragen zu Lösungen und Rätseln an den Spielleiter zu stellen. Nach einer kurzen Pause beginnt die Nachbesprechung. Diese beginnt mit einer offenen Runde, in der die Teilnehmenden ihre Eindrücke und Erfahrungen mit dem Team teilen. Ich flankiere und unterstütze diesen Austausch mit systemisch orientierten Fragen wie z. B. der Wahrnehmung und Einschätzung zu sich selbst im Kontakt zu anderen, den eigenen Anteilen zur Lösungsfindung oder der Bereitschaft zur Initiative. Je nach Teamkonstellation biete ich den Teams zu Beginn der Nachbesprechung eine kurze Konzentrationsübung an, um sich nach dem Spiel auf das Coaching zu fokussieren.

Die Unterschiedlichkeiten und neuen Rollen, die im Spiel eingenommen und ein Stück weit geübt wurden, sind im späteren Coaching ein wichtiger Bestandteil. Diese Veränderungen werden zum Teil im Spiel zum ersten Mal sichtbar und werden anschließend mit Hilfe von Skalierungsfragen und entsprechender Selbsteinschätzung auf einem Zahlenstrahl im Raum thematisiert. An dieser Stelle ist es mir wichtig, diese Unterschiede genau zu benennen bzw. dem Team einen Rahmen zur Selbsterkenntnis zur Verfügung zu stellen. Die Skalierungsfragen sind z. B. die Frage nach eigenen Ideen, die Einschätzung zur Zusammenarbeit, dem Informationsfluss oder der Teammotivation. Das Thema Rollen wird ebenfalls über eine Selbsteinschätzung und eine Positionierung im Raum besprochen und reflektiert. Hier lege ich Wert auf die Unterschiede zwischen Arbeitskontext und Spielkontext. Wichtige Ergebnisse und Erkenntnisse werden schriftlich fixiert.

Anschließend teile ich das Team in kleinere Untergruppen und bitte die Teilnehmenden, Verbesserungsideen für den Arbeitskontext aus den gemachten Erfahrungen zu generieren. Diese Ideen werden visualisiert, gesammelt und anschließend im Plenum besprochen. Dabei entstehen oft wichtige Erkenntnisse, die sich nicht nur auf das Miteinander im Team beziehen können, sondern auch auf Organisationsstrukturen.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Coachings ist ein gegenseitiges wertschätzendes Feedback mit gezielten Fragestellungen zu neu beobachteten Verhaltensweisen und Eigenschaften. Das intensive Erlebnis des Kontakts mit den anderen Teilnehmenden im Spiel ermöglicht in den meisten Fällen dieses Feedback. Oft gibt es kaum Feedbackerfahrungen bei den Teilnehmenden und doch kann jeder etwas zu seinem Gegenüber sagen und hat viele Möglichkeiten, dieses zu formulieren und mit Beispielen zu unterstützen.

Die zu Beginn gesammelten Erwartungen und Befürchtungen werden in der Abschlussrunde nochmals betrachtet. Thematisch dreht es sich oft um den Gruselfaktor, das Gelingen, als Team zusammenzuarbeiten, und das Coaching im Anschluss. Häufig haben die Teilnehmenden bereits Coachingerfahrungen gemacht. Mir ist im gemeinsamen Coaching wichtig, dass es einen Reflexions- und Erfahrungsaustauschraum bietet. Ich helfe dabei, die Erfahrungen zu sortieren, und biete den Teilnehmenden einen Rahmen, diese Erfahrungen im Team zu teilen und in eine Selbstreflexion münden zu lassen. Oft werden aus dem Team heraus Ideen für eine Veränderung des Arbeitsalltags entwickelt, sich gemeinsame Ziele im Umgang miteinander gesetzt oder Wünsche an andere im Unternehmen formuliert. Das Coaching soll – wie das ganze Erlebnis Live Escape Coaching – leicht sein.

Der Gewinn des Live Escape Coachings

Der Spielprozess im Raum ist eine intensive und anstrengende Erfahrung für die Teilnehmenden. Es werden kreatives, logisches und verknüpfendes Denken gefordert, dazu ein hohes Maß an Kommunikation und eine sich permanent ändernde Gruppendynamik. Dadurch werden verdeckte Ressourcen sichtbar gemacht und alte Zuschreibungen aufgebrochen. Alle Teammitglieder haben die Möglichkeit, neue Rollen auszuprobieren und die anderen in neuen Rollen zu erleben. Ich nutze das Coaching nach dem Spielprozess genau dafür, die neu entdeckten Ressourcen zu benennen und über Zuschreibungen und Rollenwechsel zu reflektieren.

Das Spiel erzeugt bei den Teilnehmenden ein Gefühl der Gruppenzugehörigkeit, selbst wenn sie es nicht schaffen alle Rätsel zu lösen und den Raum innerhalb des Zeitlimits zu verlassen. Von dem gemeinsamen Erlebnis profitiert das Team noch lange Zeit, es entsteht eine gemeinsame Geschichte, die in Anekdoten weiterlebt.

Stolpersteine beim Live Escape Coaching

Trotz sorgfältiger Vorbesprechung mit den Vorgesetzten und Gesprächen zu meiner Arbeitsweise, dem Ablauf und datenschutzrechtlichen Belangen habe ich in der Praxis festgestellt, dass es oft vorkommt, dass die Teilnehmenden mit Sorgen und Befürchtungen zu mir

ins Coaching kommen. Dabei geht es zum einen um den Gruselfaktor im Raum, die Sorge, erschreckt zu werden, und zum anderen geht es um befürchtete Rückmeldungen meinerseits an die Vorgesetzten. Es wird auch befürchtet, dass Aufnahmen gemacht werden und diese dann mit dem Team vor allen besprochen werden. Hier geht es sicherlich auch um die Sorge, bloßgestellt zu werden und ins Zentrum einer Bewertung zu rücken. Diese Unsicherheiten und Unklarheiten sind oft ein Spiegel der Kommunikations- und Informationsabläufe in den Unternehmen und Organisationen. Auf der anderen Seite stehen Erwartungen der Teilnehmenden, die sich im Bereich des Einzelfeedbacks bewegen. So kommt es vor, dass Teilnehmende überrascht sind, dass es keine Einzelgespräche zu ihren Leistungen mit mir gibt.

Das Angebot richtet sich an Teams und Gruppen von Unternehmen und Organisationen, die sich auf einem anderen Weg der gemeinsamen Kooperation widmen wollen, sich mit dieser auseinandersetzen möchten und eine gemeinsame Erfahrung suchen. Die Stärkung des Teamgefühls und gemeinsame neue Erkenntnisse sind mit die wichtigsten Ziele eines Live Escape Coachings. Ich bin überzeugt, dass es eine großartige Möglichkeit ist, sich als Team auseinanderzusetzen und es Entwicklungspotenzial für den Einzelnen und für die Gemeinschaft bietet.

Felix Krienke ist gelernter Erzieher und Sozialpädagoge mit über 11-jähriger Praxiserfahrung. Er arbeitet seit 2016 freiberuflich als Systemischer Supervisor, Coach und Berater. Insbesondere haben es ihm Teamentwicklungsprozesse angetan. Seine Praxisstandorte sind Köln sowie das Oberbergische.

www.felix-krienke.de | mail@felix-krienke.de