

Playful Work – der Meister des unternehmerischen Erfolges

Von Cordelia Hagi – Spielen ist Faszination, Begeisterung, Leidenschaft. Was uns als Kinder begeistert hat und wofür wir als Kinder Feuer und Flamme waren – das würden wir auch heute grundsätzlich noch wollen. Nur schenken wir dem Spiel im Erwachsenenalter kaum mehr Beachtung. Was passiert aber, wenn wir dieses wieder bewusst in unseren Arbeitsalltag integrieren. Was, wenn ich dir sage, dass nur schon fünf Minuten spielen am Tag eine neue Unternehmenskultur schafft? Das wäre dann: Playful Work.

Heute ist das Daily Business von Chefinnen mehr als ausgelastet, denn langlebige Prozesse wurden unter anderem durch die Digitalisierung beschleunigt: Ein Meeting hier, ein Telefonat da, gleichzeitig schnell auf LinkedIn netzwerken, ein Mail verfassen, Korrespondenzen unterschreiben und natürlich der Position als Vorgesetzter nachkommen. Das sind viele Aufgaben, die wir als Unternehmerinnen am liebsten simultan erledigen würden. Möglicherweise beherrschen wir diesen Modus Operandi sogar, aber irgendwo kann immer etwas durch die Lappen gehen. Wenn das passiert, leiden oftmals die Mitarbeitenden, insbesondere dann, wenn die Kommunikation nicht bis zu ihnen gelangt. Auf diese Weise kann ein ganzes Team viel schneller an seine Grenzen stossen. So kann es vorkommen, dass auch untereinander Kommunikationsproblemen entstehen; im schlimmsten Fall sinkt dadurch die Motivation und mit ihr die Effizienz.

«Spielen ist etwas, das in unserer Natur liegt und altersübergreifend motiviert.»

Warum passiert das und weshalb sind meistens die Mitarbeitenden davon betroffen? Nun, die Führung arbeitet nach wie vor nach alten Mustern. Gerade in unserer vernetzten Welt können Unternehmen nicht mehr nach solch alten, statischen Strukturen des 20. Jahrhunderts funktionieren. Zu schnell hat sich die Technologie weiterentwickelt, zu verschieden sind die individuellen Pläne und Wünsche von Mitarbeitenden sowie Kundinnen, und die Konkurrenz schläft nicht nur nie, nein, sie wird – in Anbetracht der ständig wechselnden Bedürfnisse – auch immer unberechenbarer. Von einer Krise ist erst gar keine Rede. Wer (ver)schläft, verschwin-

det rasch von der Bildfläche. Kurz gesagt: Statisch funktioniert nicht mehr. Es wird ein klares Umdenken in der Chefetage verlangt.

Es ist nie einfach, aus alten Mustern auszubrechen, und ein Umdenken ist auch nicht mit einem Fingerschnips erledigt. Wir kennen es alle aus unserem Alltag. Wir sind Menschen. Menschen sind Gewohnheitstiere. Gewohnheitstiere lieben Strukturen. Wieso sollen Unternehmer Altbewährtes, das immer funktioniert hat, plötzlich in ein Spiel verwandeln wollen? Das kann doch kein Geld und keinen Erfolg bringen! Was, wenn ich aber sagen würde, dass Playful Work (fast) keine Ressourcen benötigt und der Erfolg nicht in der Umsatzgenerierung liegt, sondern bei den Mitarbeitenden?

Die Vorteile von Playful Work

Spielen ist etwas, das in unserer Natur liegt und altersübergreifend motiviert. Als Kinder spielen wir automatisch, intuitiv, knüpfen soziale Kontakte, bilden neue Freundschaften und lösen Konflikte oder Probleme. Dieser Spieltrieb verschwindet mit der steigenden Jahreszahl jedoch und wird durch unser Exceltabellen-Denken ersetzt. Mit Playful Work gilt: «Schluss damit! Wir entfachen den Spieltrieb neu.»

Spielen löst vor allem Begeisterung in uns aus – und diese Begeisterung verleiht uns ein Glücksgefühl. Im Arbeitsleben sorgt es für mehr Kooperation und Motivation bei den Mitarbeitenden, schafft ein Wir-Gefühl, lässt Ego-Kämpfe alt aussehen, baut Hierarchien ab und schafft eine neue Unternehmenskultur – die Spielkultur! Das Spiel erleichtert unser (Privat-)Leben, und genau so tut es Playful Work in einem Unternehmen, bewusst oder unbewusst. Es gibt so viele spielerische Elemente in unserem Alltag, denen wir in unseren Handlungen oder Gesprächen ständig begegnen.

Hinzu kommt, dass das Spiel das kreative Denken aktiviert und ein Out-of-the-box-Denken fördert. Heute werden diese Qualitäten immer mehr von Mitarbeitenden verlangt, nur



Spielen löst Begeisterung in uns aus.

können sie sehr schlecht umgesetzt werden, wenn schlechte Stimmung oder Zeitdruck herrscht. Playful Work inspiriert und nimmt insbesondere den Druck weg. Auf diese Weise gelangt man viel schneller zu Lösungen und neuen Ideen. Das ist, als wenn man unter der Dusche stehen würde und einem die Ideen nur so zufließen. Mit dem Unterschied: Es passiert während der Arbeitszeit, vielleicht mithilfe einer Wundertüte oder Legobausteinen. Kein Thema ist zu komplex, keine Herausforderung nicht meisterbar. Durch Playful Work werden die Mitarbeitenden bewusst abgelenkt und offener für neue – vielleicht sogar ausgefallene – Ideen.

Playful Work umsetzen

Playful Work kann auf x-beliebige Arten in ein Unternehmen integriert werden. Unternehmen wie Google, Microsoft und zahlreiche Start-ups haben es in den letzten Jahren verstanden, räumliche Spielplätze zu schaffen, in denen die Mitarbeitenden, je nach der gerade benötigten Anforderung, ihre Arbeit umsetzen können. Playful Work bedeutet aber nicht nur, Räumlichkeiten à la Google zu schaffen. Das wäre zwar ein wichtiger Schritt, aber kostet viel Geld. Es ist also als CEO überhaupt kein Muss, in eine riesige Spielanlage zu investieren. Eine Playful-Work-Atmosphäre entsteht dann, wenn sowohl Chef:in als auch Mitarbeitende spielen. Gemeinsam. Der Kreativität sind da keine Grenzen gesetzt.

Die ausnahmslos wichtigste Regel von Playful Work ist: Es muss rege gespielt werden. Darum sind Spielräume auch nur bedingt sinnvoll. Dadurch, dass wir – wie ich bereits

Definition Playful Work

Playful Work (auch: Playful Business) ist im Grunde genommen eine spielbasierte Methode, die dafür sorgt, dass Unternehmen das Spiel in ihren Arbeitsalltag integrieren. Diese Methode hat zum Ziel, komplexe Probleme und Aufgaben zu lösen, Teambuilding zu fördern und Hierarchien abzubauen. Kurzum: Indem in einem Unternehmen gespielt wird, können viele interne als auch externe Herausforderungen besser gemeistert werden.

erwähnt habe – Gewohnheitstiere sind, werden diese zwar zu Beginn genutzt, aber später dann ungewollt ignoriert. Damit diese Spielkultur wirklich von A bis Z in ein Unternehmen integriert wird und alle Beteiligten nicht in alte Strukturen zurückfallen, braucht es im Idealfall eine einzige Person, die sich der Rolle des «Tätschmeisters» verschreibt. Es ist unbedeutend, wer diese einnimmt. Alles, was sie tun muss, ist die Mitarbeitenden regelmässig zu einem Spiel zu motivieren, auch wenn es nur fünf Minuten am Tag sind.

Später, wenn sich das Spiel wirklich integriert hat, kann noch mehr Playful-Work-Atmosphäre geschaffen werden. Es können ganze Prozesse in ein Spiel umgewandelt und Vorstellungsgespräche mit spielerischen Elementen ergänzt werden. Meetings werden in bestimmten Rollen abgehalten, und der Ämtliplan wird nur noch von Gewinnern eines Spiels erstellt. Natürlich gilt für jede Veränderung in einem Unternehmen: Schritt für Schritt.

Der Erfolg liegt in den Mitarbeitenden

Am Ende ist ein aus Top-Arbeitskräften bestehendes, eingespieltes und dynamisches Team das Kapital eines jeden Unternehmens. Und gerade in unsicheren Zeiten wie diesen braucht ein Unternehmen vor allem eines: gute Arbeitskräfte. Geld bringt nur bedingt etwas und rettet auch nur kurzfristig. Playful Work schafft zum einen eine beständige, angenehme Arbeitsatmosphäre und ist zum anderen die beste Basis für ein Unternehmen, das langfristig nach vorne schaut.

Let's play!

Cordelia Hagi beschäftigt sich seit rund 35 Jahren professionell mit den Themen Playful Work, kreatives Denken und Storytelling. Im Frühjahr 2021 erscheint ihr Sachbuch «Playful Business: Warum Männer gerne Lego spielen – und Frauen sowieso».