

Personality Poker – ein spielerisches Werkzeug für die Entwicklung von Teams, Gruppen und Individuen

Menschen im Ausbildungs- und Beratungsbereich haben ihre eigenen Werkzeuge und Methoden, die sie in Workshops und Seminarien zur Entwicklung von Teams, Gruppen oder einzelnen Personen einsetzen. Können Sie kurz erläutern, was „Personality Poker“ ist und warum gerade dieses Spiel eine gute Ergänzung zu bereits existierenden Tools ist?

Das Entwicklungsteam: Personality Poker ist ein spielerisches und doch tiefgründiges Kartenspiel, es ist eine praktische und unterhaltsame Lernmethode, ein abenteuerliches Lernfeld wie auch ein spielerisches Werkzeug. Es eignet sich bestens für die Entwicklung von Teams und Gruppen auf der Basis der individuellen Persönlichkeitsentwicklung.

Dabei haben wir die Erfahrung gemacht, dass sich Menschen mit Hilfe dieser Karten rasch in einen Feedbackprozess einlassen und sich sehr konkrete gegenseitige Rückmeldungen geben. Feedback austauschen macht in solchen Spielrunden nicht nur Spass, sondern jede Person nimmt auch etwas mit. Oder in der Terminologie des Spielens ausgedrückt: Alle gewinnen!

Welches sind die Kernelemente von Personality Poker?

Das Entwicklungsteam: Personality Poker wird mit 230 verschiedenen Karten gespielt, auf denen Eigenschaftswörter wie „dynamisch“, „verantwortungsbewusst“, „lernfähig“, „flexibel“ etc. stehen. Es sind also alles ressourcenorientierte Wörter. Es gibt keine negativen wie „dumm“, „desinteressiert“, „entwicklungsunfähig“.

Die Anzahl der Spielenden liegt idealerweise bei 5 bis 10 Erwachsenen. Der Zeitbedarf liegt bei ungefähr 1-3 ungestörten Stunden. Zusätzlich gibt es die Rolle der Spielleitung.

Das Spiel kann weiter als Ausgangspunkt für eine weiterführende Auseinandersetzung genutzt werden wie z.B. das Erarbeiten von Entwicklungszielen für die gemeinsame Teamarbeit oder das Durchführen einer Rollenklärung im Team. Ob und wie es nach dem Einsatz des Spiels weitergeht, ist jeweils ganz von den Bedürfnissen der Gruppe abhängig.

Was ist genau das Ziel von Personality Poker?

Das Entwicklungsteam: Das Ziel besteht darin, sich selbst und andere spielerisch besser kennen zu lernen. Wie wirke ich auf andere, wie werde ich von anderen wahrgenommen? Aufgrund der gegenseitigen Rückmeldungen kann das eigene, individuelle Verhalten reflektiert und – falls von den Teilnehmenden erwünscht – weiterentwickelt werden. Dabei entscheidet jede Person selbst, welche Verhaltensweisen sie beibehalten, welche sie weniger und welche sie mehr zeigen möchte!

Wie wird Personality Poker gespielt? Gibt es eine Spielanleitung?

Das Entwicklungsteam: Ja, es gibt eine Spielanleitung. Darin sind diejenigen Regeln formuliert, die für den Spielverlauf von Bedeutung sind – so, wie sie aufgrund der praktischen Arbeit mit vielen Teams und Gruppen entstanden sind und sich gut bewährt haben. Je nach Situation, Thema und Teilnehmenden kann diese Grundvariante verändert oder angepasst werden. Dem Ausbau der Spielvarianten sind keine Grenzen gesetzt.

Kann das Spiel in jedem Team eingesetzt werden?

Das Entwicklungsteam: Personality Poker kann in den verschiedensten Arten von Teams und Gruppen eingesetzt werden: Führungsteams, Projektgruppen, Prozess-teams, in Abteilungen, in Ausbildungsgruppen von firmeninternen oder firmenübergreifenden Ausbildungslehrgängen wie z.B. Nachdiplomstudien etc., in Profit- genauso wie in Nonprofitunternehmen.

Müssen sich die Spielenden bereits kennen, um sich gegenseitig solche Rückmeldungen geben zu können oder kann das Spiel auch gespielt werden, wenn sich die Spielenden nicht kennen?

Das Entwicklungsteam: Beides ist möglich. Je besser sich die Teilnehmenden kennen, desto konkreter werden auch die Rückmeldungen. Wir haben das Spiel auch schon zum Start in Ausbildungslehrgängen eingesetzt. So eingesetzt, eignet sich das Spiel sehr gut, damit sich die Teilnehmenden rasch auf eine ganz andere Art und Weise kennen lernen können. Es braucht nicht immer die traditionellen Vorstellungsrunden.

Gibt es inhaltliche Schwerpunkte, für die sich Personality Poker besonders eignet?

Das Entwicklungsteam: Personality Poker eignet sich besonders zur Überprüfung von individuellen Stärken, zur Klärung von Entwicklungsmöglichkeiten, zur persönlichen Standortbestimmung, zur Teamentwicklung, als Startveranstaltung, um sich und die anderen besser kennen zu lernen oder ganz generell zur Einführung einer Feedbackkultur

Wer kann dieses Instrument anwenden?

Das Entwicklungsteam: Personality Poker kann von Führungskräften eingesetzt werden wie auch von Moderator/innen, Trainer/innen, Erwachsenenbildner/innen, Berater/innen, also von Menschen, die mit Teams und Gruppen arbeiten.

In welchen Situationen verzichten Sie auf den Einsatz des Spiels?

Das Entwicklungsteam: Wenn ich weiss, dass Streitigkeiten, Uneinigkeiten oder Rivalitäten in einem Team bestehen, dann sind Instrumente zur Konfliktlösung hilfreicher. In solchen Situationen setze ich nie Personality Poker ein, denn mit diesem Spiel würde ich die bestehenden Spannungen nur noch verstärken.

Welchen Leitgedanken hatten Sie bei der Entwicklung von Personality Poker?

Das Entwicklungsteam: Eine Aussage von Paul Watzlawik war für uns sehr wichtig. Er sagte einmal: „Wir erschaffen die Welt immer so, wie wir uns fühlen“. Und genau das haben wir selbst bei der Entwicklung unseres Spiels erlebt. Denn bei der Erarbeitung von Personality Poker waren wir auf Informationen, Erfahrungen und Rückmeldungen von vielen anderen Menschen angewiesen.

Und um erweiterte Wirklichkeiten geht es ja auch in unserem Spiel. Damit wir wissen, wie wir auf andere Leute wirken, sind wir genauso auf deren Informationen und vor allem Rückmeldungen angewiesen.

Was ist für Sie die Quintessenz des Spiels?

Das Entwicklungsteam: ... dass die ganze Gruppe gewinnt und es immer wieder von neuem ein spannendes, gemeinsames Erlebnis wird.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Entwicklungsteam von Personality Poker

Sabine Hugentobler, lic. phil. Arbeitspsychologin

Sabine Hugentobler (1964) ist seit 1999 selbständige Organisationsberaterin. Sie hat sich auf die Beratung und Begleitung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen in Unternehmen spezialisiert. Zuvor war sie als Ausbilderin in einem Finanzdienstleistungsunternehmen und als interne Organisationsberaterin in einem schweizerischen Industrieunternehmen tätig, zuletzt in leitender Funktion. Sie bildete sich in Organisationsentwicklung, systemischer Beratung und Gruppendynamik weiter. Sie ist Mitautorin des Buches „... wenn nur das Personal nicht wär“¹.

Weitere Informationen unter <http://www.sabinehugentobler.ch>

Doris Ruckstuhl, dipl. Betriebs- und Organisationspsychologin (IAP)

Doris Ruckstuhl (1957) ist seit 1993 selbständige Organisationsberaterin. Unternehmensentwicklung und die Beratung sowie Begleitung von Veränderungsprozessen in Organisationen sind ihre Arbeitsschwerpunkte. Sie ist in verschiedenen Institutionen in der Führungsweiterbildung und im Konfliktmanagement tätig wie auch als Outdoor-Trainerin und Leiterin von Organisationsaufstellungen. Sie ist Mitbegründerin der „Lernstatt Systemische Lösungen“ und der Arbeitsgemeinschaft „Systemisches Management“.

Weitere Informationen unter <http://www.doris-ruckstuhl.ch>

Bernhard Oettli, Organisationsberater

Bernhard Oettli (1933) ist seit 1995 selbständig tätig als Trainer und Organisationsentwickler in der Privatwirtschaft, der Verwaltung und in Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit. Seine Tätigkeitsschwerpunkte liegen in der Begleitung von Gruppenprozessen, der Förderung von Kommunikation und Veränderungen in Organisationen.

Kontaktaufnahme unter der Emailadresse boettli@bluewin.ch

¹ Müri, P. (Hrsg.) (2001). „... wenn nur das Personal nicht wär“. Zürich: Orell Füssli.