AGILE TOOLS

André Häusling und seine Kollegen von der Managementberatung HR Pioneers stellen in einer Serie Methoden, Spiele und Ideen für agiles Arbeiten vor. Diesmal: **Pioneer Cards.**

Erfinder des Spiels

Die Pioneer Cards wurden von der HR Pioneers GmbH entwickelt. Sie entstanden auf Basis langjähriger Trainings- und Beratererfahrung im agilen Umfeld und in Zusammenarbeit mit Teams, die bereits einen hohen agilen Reifegrad haben. Sie dienen als Feedback- und Mitarbeiterentwicklungsinstrument. Der Spielmechanismus hat Ähnlichkeiten mit dem von „Delegation Poker". Die Pioneer Cards können über www.pioneercards.de bestellt werden.

Anzahl Spieler

Die Pioneer Cards können alleine, aber auch zu mehreren gespielt werden. Eine Person verwendet sie zur Eigenreflexion. Zwei Personen können sie im Kontext von Mitarbeiter- und Feedbackgesprächen nutzen. In der Regel jedoch werden sie von Gruppen zwischen fünf und zehn Kollegen gespielt. Jedes Spiel enthält zehn Zahlenskalen und kann mit weiteren Spielesets beliebig erweitert werden. Entsprechend ist es auch in größeren Gruppen einsetzbar. Für einen intensiven Austausch ist es jedoch empfehlenswert, die Teamgröße überschaubar zu halten.

HR-Pioneers-Erfahrungsbericht

Wir haben das Spiel in unseren Trainings und in Zusammenarbeit mit agilen Unternehmen entwickelt. Es gibt immer wieder Situationen, in denen ein spielerisches und haptisches Element in Teamentwicklungen und -entscheidungen hilft. Mit den Pioneer Cards ist es möglich, transparenten Austausch und ehrliches Feedback zu fördern. Durch die Verwendung der Zahlenskalen wird das Ganze in einen fairen und transparenten Prozess eingebettet. Immer wieder kommen durch den Einsatz der Pioneer Cards Erkenntnisse zutage, die das Team und die Einzelnen enorm nach vorne bringen und ohne diesen spielerischen Rahmen nicht angesprochen würden.

Spielvorbereitung

Die Pioneer Cards werden in unterschiedlichen Situationen eingesetzt. So finden sie Anwendung im Recruiting oder auch in der Mitarbeiter-, Team- oder Führungskräfteentwicklung. Das Kartenset enthält jeweils 32 visuelle und textuelle Kompetenz- und Wertebeschreibungen auf Karten im Handformat. Dazu gibt es zehn Zahlenskalen von Null bis Zehn. In der Vorbereitung sucht sich der Mitarbeiter, das Team und/oder die Führungskraft fünf bis zehn Werte oder Kompetenzen aus, die für den jeweiligen Kontext von Bedeutung sind.

© ILLUSTRATIONEN: CHRISPY SIMON, BERLIN

Spieldurchführung

Das Spiel beinhaltet fünf verschiedene Spielanleitungen, kann aber auch in weiteren Varianten gespielt werden. Neben der Selbstreflexion werden die Pioneer Cards vor allem zur Teamentwicklung eingesetzt. Das Team wählt aus den 32 Kompetenzen die für sie aktuell wichtigsten aus. Es sollten nicht mehr als fünf bis zehn sein. Nun werden alle Kompetenzen der Reihe nach bewertet. Dafür nimmt sich jedes Teammitglied eine Zahlenskala von Null bis Zehn zur Hand. Null bedeutet „nicht vorhanden“ und Zehn „extrem hoch ausgeprägt“. Jeder überlegt, wie sehr seiner Meinung nach die jeweilige Kompetenz, zum Beispiel „Lernfähigkeit“, ausgeprägt ist. Dann zeigen alle gleichzeitig ihren gewählten Wert. Über große Differenzen tauschen sich die Teammitglieder nun aus. Ziel ist es, einen gemeinsamen Wert zu finden und je nach Ausprägung Entwicklungsziele zu setzen. Diese Spielvariante lässt sich in Retrospektiven einbinden.
Die Pioneer Cards können auch im Recruiting eingesetzt werden. Das Team, das eine Position besetzen will, überlegt sich, welche Kompetenzen für die zu besetzende Stelle wichtig sind. Der Bewerber kann nun wahlweise die Kompetenzen in eine Rangfolge bringen oder in der zweiten Spielvariante mitteilen, wie er sich in der jeweiligen Kompetenz einschätzt. Im Anschluss an das Bewerbergespräch bewertet das Team den Bewerber und setzt auch hier wieder die Zahlenskalen ein. Das Ergebnis fließt in die Einstellungsentscheidung ein.

Ziel des Spiels

Die Pioneer Cards sind ein spielerisches Mitarbeiterentwicklungsinstrument. Menschen begeben sich mithilfe der Karten in intensiven Austausch über Werte und Kompetenzen mit dem Ziel, diese weiterzuentwickeln. So wird eine Feedback-Kultur aufgebaut, die gemeinsame Ausrichtung von Teams ermöglicht und eine Basis für Entscheidungen geschaffen.

Nutzen des Spiels

Der Lerneffekt entsteht dadurch, dass alle im Team über die Werte- und Kompetenzbeschreibungen spielerisch in Austausch kommen. Sie lernen so einen konstruktiven Feedback-Modus, der wie selbstverständlich in den Arbeitsalltag integriert wird. Durch das Bewusstmachen eigener Werte und Kompetenzen können sie konkrete Weiterentwicklungsmaßnahmen bestimmen. Sie üben als Team, Hindernisse auszuräumen und wirkungsvoller zu Ergebnissen zu gelangen.