

PRAXISTEST „PRIORITY“

Fatale Funkstille



Bild: Corinna Moser

Alles im Eimer? Das ist bei Priority ein Zeichen für den Erfolg.

Das Management denkt, das Team lenkt: mit diesem Antagonismus arbeitet das Trainingsspiel „Priority“. Training aktuell hat getestet, ob sich das Spannungsfeld zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeitern in einer halben Stunde darstellen lässt.

Das Angebot

Die Einsatzmöglichkeiten von „Priority“ sind so groß wie das Equipment schwer ist. Der Anbieter offeriert etwa einen Seminar-Einsatz zu Themen wie Führung, Prioritäten setzen, Delegieren, Verantwortung übernehmen oder Umgang mit Zeitdruck und Budgetverantwortung.

Der TA-Check

Vom ersten Eindruck bin ich überwältigt – im Positiven wie Negativen. „Priority“ ist ein komplexes Spiel mit umfassender Ausstattung. Rund eine halbe Stunde brauche ich, bis ich den Spielablauf erfasst, alle Einzelteile überblickt und die technischen Geräte in Betrieb genommen habe. Die Grundidee, wird mir jedoch schließlich klar, ist gar nicht so kompliziert. Das Spiel simuliert ein klassisches Spannungsfeld im Unternehmen: Das Team in der Linie muss eine Aufgabe lösen und

braucht dafür Ressourcen. Diese Unterstützung könnte das Management bereitstellen, das aber nicht vor Ort ist und die Bedürfnisse nicht im Blickfeld hat. Die Lösung: Kommunikation.

Das Szenario des Spiels: Eine Gruppe soll ein imaginäres Transportsystem entwickeln, indem es Eimer bewegt, die mit Holzkugeln gefüllt sind. Die Plastikgefäße dürfen aber nicht angefasst werden, weswegen Werkzeuge nötig sind. Diese Hilfsmittel hat ein Managementteam, das allerdings im anderen Raum sitzt, die Aufgabe nicht sieht und deshalb nicht blind liefern kann. Über mitgelieferte Walkie-Talkies müssen sich beide Gruppen darüber verständigen, was zur Lösung beitragen kann. Zur Auswahl stehen Seile, Haken, Klettbänder, Klammern und Gummiringe – die jedoch nur in begrenzter Zahl: Weil auch im Spiel die Gesetze des Marktes herrschen, muss das Managementteam für Hilfsmittel bezahlen und mit einem begrenzten Budget haushalten. Langes Ausprobieren ist also nicht drin.

Ob meine Testspieler das verstehen? Ich trenne Entwicklungs- und Managementteam, führe sie zu ihren jeweiligen „Arbeitsplätzen“, achte darauf, das keiner das Setting des anderen sieht und erkläre vor Ort die individuellen Arbeitsanweisungen. Danach bin ich aus der Puste, aber meine Mitspieler sind guten Mutes. Schnell wird ihnen klar: Sie müssen Kontakt in den anderen Raum aufnehmen, weil die Aufgabe nur gemeinsam zu lösen ist.

Wer allerdings welche Informationen liefern muss – darüber herrscht Uneinigkeit. So bietet das Managementteam an, Gummiringe und kurze Haken zu schicken. Die allerdings würden dem Entwicklungsteam gar

nichts helfen, denn es hat vergessen zu erwähnen, dass die Eimer in einem Feld stehen, das sie nicht betreten dürfen. Notwendig sind also Hilfsmittel, mit denen man eine Distanz überbrücken kann. Nach einigem Hin und Her einigt man sich auf Gummringe, die um die Eimer gespannt werden, und lange Seile, mit deren Hilfe die Eimer von vier Personen ins Zielareal gehoben werden.

Bevor diese Lösung entwickelt werden kann, kochen die Emotionen allerdings kurz hoch. Weil das Managementteam Multitasking-Fähigkeiten beweisen muss, steht es nicht nur dem Entwicklerteam zur Verfügung – es muss parallel eine Knobelaufgabe lösen. Und weil es dabei eben nicht die richtigen Prioritäten setzt, kappt die Führungsriege die Verbindung zum Team, um in Ruhe arbeiten zu können. Diese ist ohne Materialien jedoch zur Untätigkeit verdammt und hat eine wichtige Erkenntnis: Wirklich fatal ist nur eins – Funkstille.

Der TA-Eindruck

Das Walkie-Talkie weckt Kindheits-erinnerungen an Entdeckerzeiten und sorgt deshalb von Anfang an für ausgelassene Stimmung. Zumindest bei meiner Spielgruppe. Ich bin ziemlich

angespannt, weil ich zwischen beiden Gruppen hin- und hersause, Spielanweisungen nachliefern und Hinweise gebe. Weil dann auch noch ein Funkgerät streikt und ich auf die Schnelle Batterien wechseln muss, verpasse ich sogar den Moment, in dem das Entwicklerteam den letzten Eimer ins Ziel bringt und seinen Erfolg bejubelt.

Mein erster Gedanke: niemals mehr allein. Besser geeignet erscheint mir das Spiel für Trainerteams, in denen beispielsweise jeder Trainer eine Teilgruppe begleitet. Dadurch entfällt das Hin- und Hergerenne und die Wartezeit, die sich manchmal durch den abwesenden Spielleiter ergeben hat. Durch eine größere Trainerriege ließe sich das Spiel auch in seiner komplexeren Variante testen, bei der zwei Entwicklerteams parallel an der Problemlösung arbeiten. Das Managementteam muss dann zwei getrennte Gruppen steuern und mit Ressourcen versorgen.

Trotzdem überzeugt mich das Spiel auch in der von mir getesteten Konstellation. Der Grund: In der halben Stunde, die die Teams zur Lösung der Aufgabe bekommen, machen sie Erfahrungen zu einer Vielzahl von möglichen Trainingsinhalten. In unserer Reflexionsrunde können wir beispielsweise auf zahlreiche Beobachtungen zum Thema Kommunikation zurückgreifen: Wer brauchte welche Informationen? Welcher Sprachduktus hat sich bewährt? Wo wurde es unsachlich und warum? Der Einstieg ins Seminar gelingt so leicht.

TA-Fazit

„Priority“ verdient Priorität auf der nächsten Einkaufsliste.

Corinna Moser ■

MAREVE[®]
Management & Training

NEU UND ERSTMALIG IN DIESEM JAHR!

Wahlweise 3-Tages oder 1-Tages-Messebeteiligung für Trainer mit Rednerfläche und 3 Vortragszeiten pro Tag.

Inklusive Vertriebsunterstützung vor, während und nach der Messe, einer PR-Meldung und Messe-catering am Stand während der Messe.

Mehr Informationen:

mareve[®] Management & Training
Heuweg 14 · 71634 Ludwigsburg
Ansprechpartnerin: Iris Weidl
Telefon: 07 141 / 866 29 777
iris.weidl@mareve-management.de
www.mareve-management.de

Zukunft
Personal [®]
12. Fachmesse für Personalwesen
12th Exhibition for
Human Resource Management
Köln, 20.-22. September 2011