



Doris Ruckstuhl, Rita Ammann,
Martin Zentner, Marc van Wijnkoop
Lüthi (2016)

**Conflict Poker. Das spielerische
Training für den konstruktiven
Umgang mit Konfliktsituationen
aus der Arbeitswelt**

Kartenspiel; für 4 bis 9 Spielende
und eine Spielleitung mit 1 bis
1½ Stunden Zeit

Bern (Hogrefe)

€ 198,00, ISBN 978-3-456-85704-6

Rund um den Konflikt zwischen Kollegin B und Kollege A, die beide qualitativ hochwertige Leistung abliefern, diese aber auf höchst unterschiedliche Weise erreichen und sich darüber immer wieder in die Quere kommen, hat eine Lagerbildung im Team eingesetzt, die zunehmend die Arbeitsatmosphäre beeinträchtigt. Die Vorgesetzte möchte diese Dynamik nicht fortschreiten lassen; sie thematisiert ihre Eindrücke in einer Teamsitzung und bittet um die persönlichen Sichtweisen und Lösungsideen. Plötzlich geht es hoch her: B fühlt sich zu Unrecht als Unruheherd an den Pranger gestellt, A spürt Rückenwind für seine Beschwerden gegenüber B und haut buchstäblich auf den Tisch, die anderen Kollegen befinden sich emotional zwischen Bestürzung, Empörung und Erleichterung und versuchen – auf mannigfache Weise – ihren Beitrag zu diesem Teamgespräch zu leisten. Nach 45 Minuten mit sehr unterschiedlichen Gesprächsphasen – lauten wie

leisen, schweigenden wie aggressiven Momenten – sind einige Ideen zur Veränderung benannt. Nicht nur die Vorgesetzte ist heilfroh, dass das Gespräch nun erst einmal überstanden ist. So kann es gehen, wenn eine Gruppe von Menschen sich auf das Spiel »Conflict Poker« einlässt.¹

Conflict Poker ist konzipiert für Menschen, die sich mit beruflichen Konfliktsituationen, mit der eigenen Konfliktfähigkeit und dem eigenen Konfliktverhalten aus verschiedenen Rollen aktiv auseinandersetzen möchten. Dafür stellt es eine Auswahl von 49 betrieblichen Konfliktsituationen, eine klare Struktur im Vorgehen und eine große Vielfalt an Rollenkonstellationen zur Verfügung. Mindestens vier und höchstens neun Spielende durchlaufen in maximal 1½ Stunden den Spielvorgang, der aus drei Phasen besteht:

- Phase 1) Mise en Place – das Spiel wird vorbereitet (10–15 Minuten)
- Phase 2) Die Konfliktsitzung – das Spiel läuft (30–45 Minuten)
- Phase 3) Rollenausstieg und Reflexion – das Spiel endet und wird ausgewertet (20–30 Minuten)

Wer aus Seminaren Rollenspiele mit ausführlichen individuellen Rollenanweisungen gewohnt ist, wird mit Interesse die ganz andere Herangehensweise in diesem Spiel bemerken. Ausgehend von einer kurzen allgemeinen Ausgangslage, die die Spielenden in der Vorbereitung mehrmals gemeinsam vorgelesen bekommen, basiert die Vorbereitung auf die per-

¹ Ein herzlicher Dank geht an die Mitglieder der Regionalgruppe Hamburg im Bundesverband Mediation für das intensive gemeinsame spielerische Erproben und Reflektieren des Spiels.

sönliche Rolle auf dem Ziehen von je einer Karte aus den folgenden vier Kategorien:

1. Ressource: mein wertvoller Beitrag zur Konfliktlösung (z. B. »fair«)
2. Eigenheit: was mich als (private) Person prägt (z. B. eine Trennungssituation oder ein parteipolitisches Engagement)
3. Konfliktverhalten: eine Einstellung, die mein Agieren im Spielverlauf prägt (z. B. Konsensorientierung)
4. Geheimnis: ein Tabu aus meinem (privaten) Leben, das mich prägt (z. B. eine drohende Insolvenz)

Während Ressource und Eigenheit im Rahmen der Vorbereitung aufgedeckt werden und also allen anderen Mitspielenden vorab bekannt sind, bleibt das Konfliktverhalten verdeckt. Das Geheimnis muss vor der Konfliktsitzung einem anderen Mitspieler preisgegeben werden. Conflict Poker basiert konzeptuell auf den Arbeiten von Friedrich Glasl (ausführlichere Informationen zum Spiel und dem Entwicklerteam unter www.conflict-poker.ch).

Die Spielanleitung ist klar strukturiert und gut verständlich – sowohl für die Spielleitung wie für die Spielenden. Die schön gestalteten Materialien in einer handlichen Box unterstützen einen leichten Einstieg ins lebendige Spielen. Besonders bemerkenswert finde ich zum einen die große Bandbreite an Konfliktsituationen, die von eher übersichtlichen, klassischen Themen (z. B. Raucherpause einer Kollegin, die zur Wahrnehmung von Ungerechtigkeit führt) bis zu komplexen Themen reichen (z. B. fragwürdiges Führungsverhalten gegenüber einer Mitarbeiterin, das einen Konflikt über zwei Hierarchieebenen erzeugt). Zum anderen überzeugt die kartenbasierte Herangehensweise an die Rollenkonstruktion –

diese »Zutaten« ermöglichen eine große Vielfalt an Konstellationen und immer wieder neue Verläufe, selbst bei gleicher Ausgangslage, auch wenn manche Bestandteile recht drastisch zugespitzt sind und unter Umständen eher unrealistische Kombinationen erzeugen. Aus der realen Spielerfahrung schien es so, als ob insbesondere die Kategorie des Geheimnisses ein wenig Spielpraxis erfordert, damit die Spielenden facettenreicher mit den Tabus agieren können.

Der empfohlene Zeitrahmen erscheint eher knapp, insbesondere für die Einführung – und hier insbesondere für die Vorgesetztenrolle, die die Moderation des Konfliktgesprächs übernimmt – und für die Auswertung des Spiels. Die Aufgabe der Spielleitung ist insbesondere in der Auswertungsphase anspruchsvoll; die in der Anleitung empfohlene Moderationserfahrung ist aus meiner Sicht ein Muss, damit alle Beteiligten gut aus ihren Rollen kommen und sowohl einen persönlichen wie auch einen gemeinsamen Gewinn aus dem Erlebten mitnehmen können. Nicht zuletzt könnte das Spiel legitimerweise auch »Leadership Poker« heißen, da es durchweg Szenarien mit Führung als Ausgangspunkt nimmt – und zumindest in den von mir erlebten Spielszenen das Selbstverständnis der Leitung und die impliziten wie expliziten Erwartungen an Leitung eine hoch relevante Ebene des Konfliktgeschehens darstellte, die eine eigene Reflexion und Auswertung verdient hätte. Wer einige Erfahrung mit diesem Spiel gesammelt hat, wird hierzu ein Prozedere mit persönlicher Akzentuierung entwickeln, um das Spiel für die eigenen didaktischen Zwecke optimal zu nutzen. Kurzum: Ein interessantes, lebendiges, anregendes, wenngleich sehr hochpreisiges Spiel, dem ich gute Verbreitung wünsche!

Kirsten Schroeter, Hamburg