

## Agile Methoden: Delegation Poker – so geht's

Die Methode „Delegation Poker“ wurde von Jurgen Appelo entwickelt und bietet eine spielerische wie innovative Herangehensweise, den Grad der Delegation abzuwägen und für das Team die beste Entscheidung zu treffen.

Überlegen Sie sich vor Beginn des Spiels mit Ihrem Team **Szenarien, in denen Entscheidungen getroffen werden müssen**. Dies können Möglichkeiten zur Ausgestaltung des Projekts, zur Einstellung neuer Teammitglieder oder andere Themen sein. Als Moderator sollte man eine Sammlung von einigen (10 bis 15) Beispielfällen vorbereitet haben, an denen sich das Delegationsmaß diskutieren lässt.

- ▶ **Beispiel:** Sie wollen Ihr erfahrenes Vertriebsteam bei der Auswahl eines neuen CRM-Systems einbeziehen. Welche Delegationsstufe wählen Sie für die Entscheidung über die Software?

Delegation Poker wird in Gruppen von drei bis sieben Personen gespielt. Die TeilnehmerInnen wiederholen rundenweise die folgenden Schritte:

1. Jeder Spieler erhält einen Satz Karten. Diese sind von „1“ bis „7“ durchnummeriert. Jede Nummer steht für eine unterschiedliche Ebene der Delegation (siehe Kasten).
2. Ein/e TeilnehmerIn liest den Beispielfall laut vor. Bei Bedarf werden Verständnisfragen gestellt.
3. Jeder Spieler überlegt sich – im Stillen – welchen Delegationsgrad er bei dieser Entscheidung bzw. Aufgabe wählen würde.
4. Wenn alle Spieler sich entschieden haben, werden die Karten aufgedeckt.
5. Die Spieler mit den jeweils höchsten und niedrigsten Werten begründen jetzt ihre Entscheidung unter Beachtung eines vorgegebenen Zeitfensters.
6. In einer weiteren Runde lassen Sie ggf. erneut „pokern“.
7. Fixieren Sie die Ergebnisse schriftlich, beispielsweise auf einem „Delegation Board“.
8. Als zusätzliche Regel denkbar: Lassen Sie den jeweils höchsten oder niedrigsten Wert außen vor, sofern dieser nur von einem Teammitglied gezogen wurde.

### Die sieben Ebenen der Delegation

1. „**Verkünden**“: Die Führungskraft teilt dem Team lediglich die Entscheidung mit.
2. „**Verkaufen**“: Die Führungskraft entscheidet und versucht, das Team von der Richtigkeit der Entscheidung zu überzeugen.
3. „**Befragen**“: Die Führungskraft holt vor ihrer Entscheidung Rat beim Team ein.
4. „**Einigen**“: Team und Führungskraft bemühen sich, einen Konsens zu finden.
5. „**Beraten**“: Das Gleichgewicht verschiebt sich in die andere Richtung: Die Führungskraft berät sich mit dem Team. Die Entscheidung trifft die Führungskraft.
6. „**Erkundigen**“: Das Team trifft die Entscheidung. Die Führungskraft erkundigt sich nach dem Ergebnis.
7. „**Delegieren**“: Das Team entscheidet vollkommen autonom.