

Handbuch
Feedback-Spiel

Inhalt

Einführung.....	1
1. Allgemeines zum Feedback-Spiel	5
1.1 Die Entstehung des Spiels	5
1.2 Symbolik der Karten	6
1.3 Das Spiel	6
1.4 Aufbau der Spielvarianten	7
1.5 Eigenschaften des Feedback-Spiels	8
1.6 Die Anwendung des Feedback-Spiels	9
2. Die Spielvarianten	11
1. Sich eigener Stärken und Schwächen bewußt werden	11
2. Sich bewußt werden 2: Stärken entwickeln	13
3. Sich bewußt werden 3: Das Johari-Fenster	15
4. Sich bewußt werden 4: Latente Stärken	17
5. Feedback 1: Wie werden Sie von anderen gesehen	19
6. Feedback 2: Selbsteinschätzung im Vergleich zur Beurteilung durch andere	20
7. Feedback 3: Die Stärke eines anderen einschätzen	23
8. Feedback 4: Über Unsicherheiten sprechen können	25
9. Feedback 5: Erste Eindrücke	27
10. Feedback 6: Latente Qualitäten	29
11. Teamwork 1: Team-Feedback	31
12. Teamwork 2: Qualitäten porträtieren	34
13. Teamwork 3: Ausgeglichenheit im Team	36
14. Teamwork 4: Teamstandards	38
15. Vorstellung	39
16. Non-verbales Verhalten	41
17. Meinungsbildung über eine bestimmte Funktion	42
18. Bewertung.....	44
19. Aufwärmphase in einer Trainingseinheit	45
20. Leistungsbeurteilung.....	46
2.1 Listen der Stärken und Schwächen	49

3.	Einführung in Stärken	53
3.1	Was sind Stärken?	53
3.2	Stärken auflisten	55
3.3	Der Entwicklungsgrad	57
3.4	Der Stärkenkreis	59
4.	Widerstand	65
4.1	Direkte und indirekte Kommunikation	65
4.2	Grundformen des indirekten Widerstands	66
4.3	Umgang mit indirektem Widerstand	72
5.	Probleme mit Stärken	77
5.1	Ego und Schatten	77
5.2	Bilder als Hindernisse	84
5.3	Übertragung	92
5.4.	Projektion	101
6.	Entdecken und Entwickeln latenter Stärken	107
6.1	Sympathien und Antipathien	108
6.2.	Phantasien	113
6.3.	Hindernisse bei der Entwicklung latenter Stärken	114
7.	Mit verzerrten Stärken zurechtkommen	117
7.1	Auf der Suche nach Schwächen	117
7.2	Aus dem Gleichgewicht geratene Stärken	119
7.3	Schwäche als Maske	123
8.	Stärken als Werkzeug	128
8.2	Stärken und Führung	134
8.3	Vision	137

1. Allgemeines zum Feedback-Spiel

1.1 Die Entstehung des Spiels

Seit 1984 arbeite ich als Berater in Qualitätszirkeln. Das Verhalten der einzelnen Personen im Hinblick auf ihre jeweiligen Stärken und Schwächen zu beobachten, war für mich immer eine erfreuliche und interessante Angelegenheit.

Die Idee zu diesem Spiel entstand im März 1990. Während der folgenden 18 Monate, in denen es entworfen und entwickelt wurde, haben es mehr als 1000 Menschen, in verschiedenen Gruppierungen, getestet. Von Anfang an war die Reaktion der beteiligten Personen positiv, und mir gab das Bestätigung und Anregung, es weiter zu entwickeln und zu verfeinern.

Das Spiel umfaßt 140 Karten: jeweils 70 davon stellen menschliche Stärken bzw. Schwächen dar. Diese 140 Karten umfassen den größten Teil der dem Menschen gegebenen Möglichkeiten bzw. der ihm gesetzten Grenzen, soweit diese in Worten ausgedrückt werden können. Zusätzlich gibt es 4 Blankokarten, die Sie selbst nach Bedarf selbst beschriften können.

Bei der Auflistung der Stärken und Schwächen wurden folgende Punkte als wichtig angesehen und berücksichtigt:

1. Stärken und Schwächen sollten unterschiedliche Bedeutungen und emotionelle Werte haben.
2. Die Wortauswahl wurde bewußt einfach gehalten, um eine möglichst große Zielgruppe zu erreichen. Nur wo dies nicht möglich war, wurden schwierigere Wortbegriffe verwandt.
3. Zur Beschreibung der Stärken und Schwächen wurden vorzugsweise Adjektive verwandt, da das Spiel zum Feedback geben oder zur Selbsteinschätzung genutzt wird. Die Aussage: "Ich bin einMensch" wird häufig verwendet. In Fällen in denen kein geeignetes Adjektiv zur Verfügung stand, habe ich mich für eine andere Lösung entschieden.

1.2 Symbolik der Karten

Wenn Sie die Karten auf ihre Gestaltung, die Symbole und Worte hin betrachten, werden Sie folgendes feststellen:

Alle Karten mit den Stärken haben als Motiv einen Regenbogen. Die verschiedenen Farben des Regenbogens symbolisieren das Spektrum der unterschiedlichen menschlichen Eigenschaften und Fähigkeiten.

Der Ausgangspunkt für die Arbeit mit den Karten ist die Überlegung, daß persönliche Stärken einen positiven Effekt sowohl auf denjenigen ausüben, der sie hat, als auch auf dessen Umgebung. Dies kann jedoch nur umgesetzt werden, wenn sie im richtigen Moment zum Tragen kommen.

Die Farben des Regenbogens sind auch auf den Karten mit den Schwächen vertreten. Symbolisch weist das daraufhin, daß sich hinter einer Schwäche häufig eine positive Eigenschaft verbergen kann. So kann beispielsweise aus „selbstbewußt“ (eine Stärke) „arrogant“ werden (eine Schwäche) und aus „spielerisch“ (eine Stärke) kann „undiszipliniert“ (eine Schwäche) werden. Dies sind wichtige Punkte, die beim spielen beachtet und den Spielern vermittelt werden sollten.

Auch die Gestaltung der Rückseite der Karten hat einen symbolischen Wert. Die parallel laufenden Linien auf den Karten der Stärken stehen für für Ausgeglichenheit und Anpassungsfähigkeit.

Die gebrochenen, verschlungenen Linien auf den die Schwächen darstellenden Karten stehen für Unausgeglichenheit und Unzufriedenheit.

1.3 Das Spiel

Meine Erfahrungen haben gezeigt, daß das Spiel in allen Situationen (ob im geschäftlichen oder im privaten Bereich), in denen Menschen sich mit ihrem persönlichen Verhalten auseinandersetzen müssen, gut einsetzbar und nützlich ist. Es kann in Teams oder in Ausbildungs- bzw. Trainingsgruppen für eine Vielfalt an Zwecken angewandt werden:

- die eigenen Stärken und Schwächen besser zu erkennen
- Feedback zu geben
- Vorstellungsrunden in neu gebildeten Gruppen
- Bewertung der Gruppenarbeit
- Bilden von Teams und Formen der Zusammenarbeit zu entwickeln
- Meinungsbildung über bestimmte Funktionen

- Entdecken latenter oder verborgener Qualitäten
- zur Auflockerung und als Eisbrecher in Trainings

Andere Bereiche:

- Personalbeurteilung
- Karriereplanung
- Einzelcoaching
- im Freundes- bzw. Familienkreis

Die im zweiten Abschnitt dargestellten, unterschiedlichen Spielvarianten lassen sich in 4 Gruppen einteilen:

1. Besseres Erkennen der eigenen Stärken und Schwächen (Varianten 1 - 4)
2. Umgang mit Feedback (Varianten 5 - 10)
3. Teamarbeit (Varianten 11 - 14)
4. Weitere Anwendungsbereiche:
 - Einführung (15)
 - Non-verbales Verhalten (16)
 - Meinungsbildung über eine bestimmte Funktion (17)
 - Bewertung
 - Auflockerung in Trainings (19)
 - Personalbeurteilung (20)

Diese Untergliederung soll Ihnen bei der Auswahl der Spielart für die jeweilige Situation behilflich sein. Es kann durchaus sinnvoll und anregend sein, sich auch Spielvarianten anzuschauen, die nicht für Ihren unmittelbaren Anlass vorgesehen sind. Viele der Varianten lassen sich mit kleinen Anpassungen in verschiedensten Umfeldern einsetzen.

1.4 Aufbau der Spielvarianten

Der größte Teil der unter Abschnitt 2 beschriebenen Varianten ist für den Einsatz in Gruppen gedacht.

Die Erfahrung hat gezeigt, daß die Spieler ein hohes Maß an Kreativität entwickeln, wenn es darum geht neue Spielvarianten oder Alternativen zu entdecken. Vielleicht gilt das auch für Ihre Gruppen!

Die Beschreibung der Spielvarianten erfolgt immer nach dem gleichen Schema und enthält die folgenden Elemente:

- Die Ziele
- Der Überblick
Anzahl der Teilnehmer, wie gut die Teilnehmer sich kennen sollten, mit welchen Karten gespielt wird sowie die voraussichtliche Spieldauer. (Letztere hängt in hohem Maß von den Spielern ab. Je ausführlicher man sich mit dem Thema Feedback befaßt, umso länger wird das Spiel dauern. Hier sollte der Trainer nach Bedarf steuern.)
- Der Ablauf (aus der Sicht des Teilnehmers)
- Erläuterungen für den Trainer (falls notwendig)
- alternative Spielweisen
- Ergänzende Übungen um sich weiter in die Materie zu vertiefen. Wird auf eine bestimmte Theorie hingewiesen, ist es erforderlich, daß sowohl Trainer als auch Teilnehmer sich vorher damit befassen.

1.5 Eigenschaften des Feedback-Spiels

Die Stärken:

1. Das Konzept ist sehr einfach.
2. Es ist sehr vielseitig anwendbar.
3. Das eigene Verhalten wird betrachtet und besprochen. Die Suche nach Worten entfällt, da die Beschreibung der Charaktere und Eigenschaften auf den Karten vorgegeben ist. Das erleichtert den Teilnehmern die Auswahl.
4. Das Spiel wird gerne gespielt. Die farbigen Karten wirken einladend und ziehen Aufmerksamkeit auf sich.
5. Das Spiel vermittelt in relativ kurzer Zeit eine Menge an Informationen und Einsichten.

Die potentiellen Probleme:

1. Wenn die Schwächen der Teilnehmer angesprochen werden, hat der Trainer eine hohe Verantwortung. Er muss auf problematischen Reaktionen gefasst sein und auf sie eingehen können. Es ist daher auch Erfahrung und ein gewisses Maß an theoretischem Wissen erforderlich.
2. Die passende Spielart für die jeweilige Situation auszuwählen ist von großer Bedeutung und muß mit Sorgfalt erfolgen. Hierbei spielt die Zusammensetzung der Gruppe eine ebenso wichtige Rolle wie der Anlass des Trainings.

1.6 Die Anwendung des Feedback-Spiels

1. Die Erfahrung zeigt, daß das Feedback-Spiel ein mächtiges und vielseitiges Werkzeug ist. Daher sind Behutsamkeit und gutes Timing gefragt, besonders dann, wenn mit den "Schwäche-Karten" gespielt wird. Hierbei sollte genügend Raum eingeplant werden, um nach dem Spiel die evtl. aufgetretenen Diskussionspunkte zu besprechen. Um das Spiel erfolgreich gestalten zu können, müssen die folgenden Bedingungen erfüllt sein:
 - a) Sie selbst müssen mit dem Spiel vertraut sein, es also bereits selbst gespielt haben, um seine Auswirkungen einzuschätzen zu können.
 - b) Sie müssen wissen, welche Spielart in welcher Situation die geeignetste ist.
 - c) Sie müssen in der Lage sein, das Spiel in die richtigen Bahnen zu lenken. Hier variiert der Schwierigkeitsgrad entsprechend der angewandten Spielart und der jeweiligen Situation.
 - d) Sie sollten über einen gewissen theoretischen Wissensstand verfügen, um evtl. Fragen seitens der Teilnehmer beantworten zu können.
2. Nutzen Sie die das Spiel um anhand der Verzerrungen der Charaktere Stärken zu finden, die sich unter den Schwächen verbergen. Für die meisten Menschen wird es eine große Überraschung sein, herauszufinden, daß zwischen ihren Stärken und Schwächen eine Verbindung besteht.

In der Spielvariante 10 wird deutlich, daß die Teilnehmer sich durchaus an diesen Übertreibungen erfreuen können. Auch kann es dazu beitragen, die verzerrte Wiedergabe der einzelnen Charakteren als amüsantes Spiel zu betrachten, das man ab und zu genießen sollte.
3. In manchen Fällen ist es angebrachter, nur eine Auswahl der Karten zu nutzen. Dies hängt natürlich von den Teilnehmern und dem angestrebten Ziel ab.
4. In vielen Fällen kann auch die Anzahl der verwendeten Karten variiert werden; dies gilt besonders für die Spielvarianten 1,6,7,13,14,17 und 20.
5. Falls Sie mit Teilnehmern arbeiten, die wenig oder keine Erfahrung haben, sollten Sie die Bedeutung der auf den Karten aufgeführten Begriffe erläutern.
6. Stellen Sie klar, daß die Begriffe, die auf den Karten verzeichnet sind die Stärke demonstrieren, als positiv anzusehen sind und die auf den Karten die Schwäche demonstrieren als negativ.

Einige Schwächen sind sehr überzogen dargestellt, dies kann Teilnehmer demotivieren. Machen Sie daher deutlich, daß die Spieler Einschränkungen geltend machen können, falls eine Schwäche z.B. nur zeitweise und nicht regelmäßig oder nur unter bestimmten Voraussetzungen zutage tritt.
7. In den meisten Fällen ist es notwendig, daß die gewählten Worte erläutert werden, da sie von verschiedenen Menschen oft unterschiedlich eingeordnet werden. Besonders beim

Feedback ist es wichtig, die genaue Interpretation eines Wortes zu kennen.

8. Wenn das Spiel dazu dienen soll, Feedback zu geben, sollten Sie darauf hinweisen, daß sich die Charakterbeschreibungen nur auf das sichtbare Verhalten des Mitspielers beziehen und nicht darauf, wie dieser Mensch wirklich ist. Das kann jeder nur für sich selbst feststellen. Spieler sollten also nicht sagen, „Sie sind...“ sondern „Mir erscheinen Sie einMensch zu sein, denn....“
(Legen Sie das anhand konkreter Situationen fest). Achten Sie darauf, daß die Teilnehmer sich an diese Regeln halten.
9. Bei manchen Spielvarianten kann es vorkommen, daß einigen Spielern von den Mitspielern keine Karten zugeteilt werden. Sollte dies nicht erwünscht sein, erstellen Sie eine zusätzliche Spielregel, die besagt, daß jedem Teilnehmer mindestens eine Karte zugeteilt wird. Wenn Sie feststellen, daß einem Teilnehmer wesentlich mehr bzw. wesentlich weniger Karten zugeteilt werden, sollten Sie sich mit dieser Situation eingehender befassen.
10. Selbst ausgewählte Beschreibungen für Stärken und Schwächen sind vorzuziehen. Viele Menschen haben jedoch Probleme damit, charakterbezogene Bezeichnungen zu finden. Hier können die Worte auf den Karten helfen. Manchmal treffen diese genau zu, manchmal aber auch nicht. In allen Spielarten können die Spieler ein anderes Wort als das auf der Karte abgedruckte aussuchen, falls sie glauben, damit eine zutreffendere Bezeichnung gefunden zu haben.
11. Sollte in einer Gruppe oder in einem Team eine unausgeglichene oder gar unangenehme Stimmung vorherrschen, sollten Sie nur die „Stärkekarten“ zum Einsatz bringen.

2. Die Spielvarianten

Spielvariante 1

Sich eigener Stärken und Schwächen bewusst werden

Ziel

Die eigenen Stärken und Schwächen auflisten.

Überblick

1. Dieses Spiel wird nur von einer Person gespielt.
2. Notwendiges Material: Das gesamte Kartenspiel, Stift und Papier
3. Geschätzte Spieldauer: 30 - 40 Minuten

Ablauf

1. Beginnen Sie mit den „Stärkekarten“ und setzen Sie erst danach die „Schwächekarten“ ein.
2. Heben Sie 8 „Stärkekarten“ ab und legen Sie diese offen vor sich auf den Tisch. Danach ziehen Sie eine weitere Karte. Mit dieser und jeder weiteren gezogenen Karte müssen Sie entscheiden, ob Sie eine der 8 Karten durch sie ersetzen wollen. Durch diesen Vorgang entscheiden Sie jedesmal, welche Stärken besser zu Ihnen passen. Die zu ersetzende Karte wird aussortiert.
3. Fahren Sie solange fort, bis der Stapel abgearbeitet ist. Die verbleibenden 8 Karten repräsentieren die Stärken, die Sie für sich selbst als typisch betrachten.
4. Sortieren Sie diese Karten nun nach ihrer Bedeutung ein, beginnend mit der nach Ihrer Einschätzung für Sie wertvollsten Eigenschaft. Wenn Sie möchten, können Sie geschäftliche und private Situationen trennen.
5. Wiederholen Sie Schritt 1 - 3 mit den Schwächen.
6. Ordnen Sie diese ebenso ein, beginnend mit den Schwächen, die Sie am meisten stören. Auch hier können Sie zwischen privaten und geschäftlichen Situationen unterscheiden.

Alternative Spielweisen

Bei Schritt 2 haben Sie zwei alternative Vorgehensweisen.

- a) Legen Sie 2 Reihen mit je 8 Stärkekarten aus; die eine Reihe soll die Stärken widerspiegeln, über die Sie Ihrer Meinung nach verfügen, die andere Reihe die Stärken deren Sie

sich nicht so sicher sind. Hierbei kann es sich um latente Stärken handeln. Dies kann ein interessanter Ausgangspunkt für Diskussionen über das persönliche Spektrum sein, z.B. in Coaching-Situationen.

- b) Legen Sie 3 Reihen mit je 8 Stärkekarten aus. Die eine Reihe spiegelt die Stärken wider, über die Sie Ihrer Meinung nach verfügen, die zweite Reihe die Stärken, deren Sie sich nicht so sicher sind und die dritte Reihe die Stärken von denen Sie sicher sind, sie nicht zu besitzen. Wenn Sie auf der Suche nach jemandem sind, der z.B. Ihr Team verstärken bzw. ergänzen soll, wählen Sie eine Person, die über die Stärken aus der dritten Reihe verfügt.

Weitere Übungen

Übung 1

Überlegen Sie ob es eine Verbindung zwischen den gewählten Stärken und Schwächen gibt. Untersuchen Sie in welchen Situationen oder unter welchen Bedingungen die Stärken gegebenenfalls eine andere Form annehmen.

Übung 2

Die beiden Stärken, die bei Schritt 4 ganz oben auf Ihrer Liste stehen, sind für Sie am bezeichnendsten. Sie sind eine Art Visitenkarte. Denken Sie über die folgenden Fragen nach:

- a) In welcher Art verlassen sich die Menschen in Ihrer Umgebung auf Sie wegen dieser Stärken? (S. Abschnitt 8.2.).
- b) Wie demonstrieren Sie diese Stärken in in Ihrem Tätigkeitsbereich? (s. Abschnitt 8.3).

Übung 3

Überlegen Sie, welche Schwäche Ihnen momentan am meisten zu schaffen macht. Analysieren Sie diese Schwäche auf der Basis der Schritte in Abschnitt 7.2 oder 7.3.. Finden Sie heraus, welcher der erwähnten Punkte auf diese Schwäche zutrifft.

Spielvariante 2

Sich bewußt werden 2: Stärken entwickeln

Ziele

1. Sich der eigenen Stärken und des Umgangs mit diesen bewußter werden.
2. Feedback empfangen und weitergeben.

Überblick

1. Die Teilnehmer haben bereits mit dem Feedback -Spiel gearbeitet.
2. Die Teilnehmer kennen sich untereinander gut.
3. Die Teilnehmerzahl sollte 12 Personen nicht übersteigen, aufgeteilt in Kleingruppen von 2 - 4 Personen.
4. Benötigtes Material: 1 komplettes Kartenspiel, 1 Bleistift und 1 Bogen Papier pro Teilnehmer
5. Voraussichtliche Spieldauer: 50 - 70 Minuten

Ablauf

1. Die 4 möglichen Stufen der Entwicklung von Stärken werden erläutert (offenbar, halb verborgen, verborgen oder verzerrt; s. Abschnitt 3.3.).
2. Aus der Liste der Stärken und Schwächen (s. Anhang) suchen Sie sich diejenigen Stärken und Schwächen heraus, die auf Sie am ehesten zutreffen. Suchen Sie gezielt nach:
 - 2 offenbaren Stärken,
 - 2 verzerrten Stärken (Schwächen).
 - einer verborgene Stärke, die Sie gerne weiterentwickeln möchten.
 - einer halbverborgene Stärke, der Sie mehr Aufmerksamkeit schenken möchten.Listen Sie die ausgewählten Stärken und Schwächen auf.
3. Wählen Sie aus dem Kartenspiel für Ihren Nachbarn zur Rechten eine deutliche Stärke, eine halbverborgene Stärke, eine verborgene Stärke und eine verzerrte Stärke aus.
4. Jeder Spieler begründet seine Wahl. Jeder Spieler kann zur Auswahl Stellung beziehen, z.B.
 - warum er nicht mit der Wahl eines anderen einverstanden ist.
 - wenn man eine einem selbst zugesprochene Qualität nicht an sich erkennt.
 - warum man eine bestimmte Stärke nicht entwickeln möchte.

- in welcher Situation eine bestimmte Stärke sich verformen könnte.
- 5. Schritte 3 und 4 können für den Nachbarn zur Linken wiederholt werden.

Weitere Übung

Beantworten Sie die folgenden Fragen für die bei Punkt 2 festgestellten latenten Stärken:

- a. Warum demonstrieren Sie diese Stärken nicht öfter?
- b. Welche Auswirkungen hätte es auf Sie und Ihre Umgebung, wenn Sie diese Stärken öfter demonstrieren würden?

Spielvariante 3

Sich bewusst werden 3: Das Johari-Fenster

Ziel

1. Sich der eigenen Wirkung klar werden, herauszufinden welche Eigenschaften man erkennen läßt und welche nicht.
2. Stärken und Schwächen erkennen, deren Sie sich bisher nicht bewusst waren.

Überblick

1. Die Teilnehmer kennen sich untereinander wirklich gut.
2. Anzahl der Teilnehmer: 2 - 4.
3. Benötigtes Material: das komplette Kartenspiel
pro Spieler 1 Stift und 1 Bogen Papier
4. Voraussichtliche Spieldauer: 75 - 90 Minuten

Ablauf

1. Das Johari-Fenster wird erläutert. Hierbei handelt es sich um eine schematische Darstellung der Persönlichkeit, bestehend aus 4 Komponenten (im Hinblick auf Stärken und Schwächen):
 - Das „freie Feld“: Charaktermerkmale die sowohl Ihnen als auch anderen bekannt sind.
 - Der „blinde Fleck“: Charaktermerkmale die anderen auffallen, Ihnen selbst aber nicht bewußt sind.
 - Das „versteckte Gebiet“: Eigenschaften die zwar Ihnen selbst bewußt sind, nicht aber den anderen. Sie legen keinen Wert darauf, diese nach außen zu zeigen.
 - Das „unbekannte Ich“: Charaktermerkmale, die weder Sie selbst noch andere an Ihnen erkennen würden.

Das Johari-Fenster

	Ihnen bekannt	Ihnen unbekannt
anderen bekannt	freies Feld	blinder Fleck
anderen unbekannt	verstecktes Gebiet	das unbekannte Ich

2. Legen Sie alle Karten offen auf den Tisch.
3. Erstellen Sie für sich 2 Listen: 1 Liste mit 5 Stärken und 4 Schwächen, die Sie Ihrem „freien Feld“ zuordnen würden und 1 Liste mit 2 Stärken und 2 Schwächen, die Sie Ihrem „versteckten Gebiet“ zuordnen würden.
4. Nun erstellen Sie 2 Listen für Ihre Mitspieler. 1 Liste enthält 4 Stärken und 3 Schwächen, die Sie dem „freien Feld“ der betroffenen Personen zuordnen würden und 1 Liste mit 2 Stärken und 2 Schwächen, die sie dem „blinden Fleck“ zuordnen würden.
5. Jeder Teilnehmer entwirft für sich und die anderen ein möglichst komplettes Schema des Johari-Fensters. Im Laufe des Spiels, während die verschiedenen Ansichten ausgetauscht werden, werden beide Kartentypen auf die verschiedenen Quadrate des Johari-Fensters gelegt, und zwar auf das freie Feld, das versteckte Gebiet und das blinde Feld. Karten die nicht auf eins dieser 3 Felder passen scheiden aus. Diese Entscheidung sollte im Konsens gefällt werden.
Falls keine Einigkeit erzielt werden kann, entscheidet der Spieler, der als nächster an der Reihe ist, welchem Feld die betroffene Karte zugeordnet wird.

Alternative Version

Diese Spielvariante kann mit Variante 5 kombiniert werden.

Schritt 3 in Spielvariante 5 enthält dann die folgende Regel:

- a. Sie können für sich selbst eine Karte im „freien Feld“ oder „verstecktem Gebiet“ ablegen.
- b. Eine Karte für einen Mitspieler können Sie entweder im „freien Feld“ oder im „blinden Fleck“ ablegen.

Weitere Übungen

Untersuchen Sie die Stärken und Schwächen Ihres „versteckten Gebietes“ (Ihre eigenen Schattenseiten). Überlegen Sie anhand der Charaktermerkmale warum Sie diese nicht nach außen demonstrieren. Spielen Erscheinungsbilder dabei eine Rolle? Wenn ja, welche? (s. Abschnitt 5.1. und 5.2.)