
Sag jetzt ehrlich!

Die momentane Situation der Gruppe aus unterschiedlichen Perspektiven kreativ beschreiben lassen und erlebbar machen

Anwendung und Wirkung

Ein ungewöhnlicher, kreativer Einstieg, um die relevanten Themen als Team herauszuarbeiten – und eine willkommene Alternative zum Kartenschreiben.

Dieses Zettelspiel ist eine Interaktionsmethode aus der themenorientierten Improvisation (TOI). Damit lassen sich spielerisch die in der Gruppe unausgesprochenen Meinungen und Empfindungen zu einem Thema sowie mögliche Defizite offenlegen. Da die auf Zettel aufgeschriebenen Kommentare (0-Ton) anonym sind, braucht niemand evtl. Schuldzuweisungen und Finger-Pointing befürchten. Durch das entspannte Betrachten der Situationen aus der Beobachtungsperspektive kann das Team Missverständnisse schnell erkennen, lernt unterschiedliche Blickwinkel kennen – und die zu klärenden Themen werden transparent.

Vorgehen

Schritt 1: Brainstorming: „Wo wir stehen“

Eine zum Thema oder zur Veranstaltung passend formulierte Frage wird an die Gruppenmitglieder gegeben. Beispiel Kundenorientierung in unserem Team: „Wie nehmen Kunden unser Team wahr?“

Jedes Gruppenmitglied schreibt anonym auf einen Zettel in wörtlicher Rede einen Satz oder ein Zitat, welches von Kunden geäußert wird und etwas über das Team in Bezug auf Kundenorientierung aussagt. Beispiel: „Wer ist eigentlich unser Ansprechpartner?“

Je nach Thema und Bedarf lassen sich auch weitere (insgesamt drei) Perspektiven einfügen (Abb.). Dazu werden unterschiedlich farbige Zettel für die jeweiligen Blickwinkel eingesetzt.

2.1 Sichtweisen erheben

Beispiel: „Wie denken wir als Teammitglieder über unsere Kundenorientierung? Was sagt die Geschäftsleitung? Der Pförtner am Empfang?“

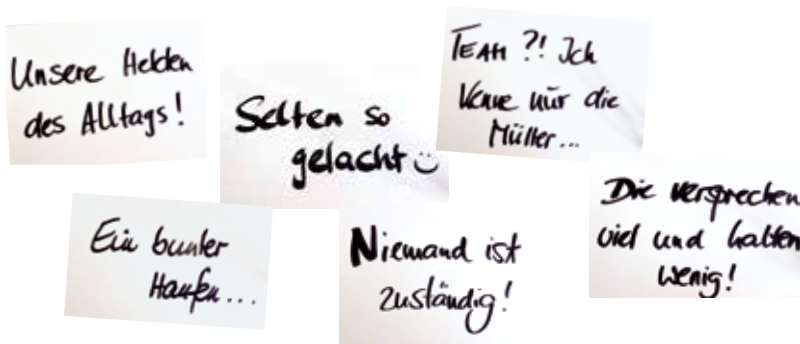
Schritt 2: Zettel einsammeln

Die Zettel werden eingesammelt. Bei mehr als einer Perspektive werden diese getrennt gesammelt, z.B. in verschiedenen Hüten.

Schritt 3: Spontan-Rollenspiele

Bilden Sie Kleingruppen à 3-5 Personen (je nach Gruppengröße). Bitten Sie jede Kleingruppe, je einen Stellvertreter auf die Bühne zu schicken (Beispiel: drei Kleingruppen, drei Spieler).

Alle Zettel der ersten Perspektive (z.B. Sicht der Kunden) werden auf dem Boden verteilt (Abb.).



Die freiwilligen Teammitglieder kommen auf die Bühne. Bestimmen Sie als Moderatorin einen Ort der Szene. Beispiel: „Wir sehen jetzt eine Szene, in der sich wartende Fahrgäste an einer Bushaltestelle unterhalten.“

Die Spieler lesen ihre Dialoge abwechselnd von den Zetteln ab und lassen diese dann auf den Boden fallen. Dabei verdeutlichen sie die Szene kreativ und pantomimisch.

Die Szene wird so lange gespielt, bis alle Zettel zur jeweiligen Perspektive verbraucht sind. Wechseln Sie als Moderatorin auch zwischendurch den Ort des Geschehens (z.B. Tankstelle, Tante-Emma-Laden, im Spielcasino, im Supermarkt o.Ä.)

Der beschriebene Ablauf wird nun für jede Perspektive durchgeführt. Die übrigen Teammitglieder verfolgen als Beobachter die Szenen aufmerksam.

Schritt 4: Reflexion

Im Plenum oder (bei größeren Gruppen) zunächst in der Kleingruppe tauschen die Gruppenmitglieder ihre Eindrücke aus. Beispiele für Auswertungsfragen:

- ▶ Was ist mir aufgefallen? Was schließe ich daraus?
- ▶ Was habe ich wiedererkannt? Was hat mich überrascht?
- ▶ Was hat mir gefallen?
- ▶ Was haben die Dialoge bei mir ausgelöst?
- ▶ Welche Ähnlichkeit besteht in der Praxis?

Visualisieren Sie als Moderatorin die Beiträge der Zuschauer.

Anschließend können die Themen des Teams herauskristallisiert und weiter bearbeitet werden (Karten, Diskussion o.Ä.)

Praxistipps

- ▶ Die Scheu, sich auf die Bühne zu „wagen“, kann etwas abgebaut werden, wenn Sie schon gleich beim Start in den Workshop erkennen lassen, dass es diesmal etwas „anders ablaufen wird“. Das können Sie tun, indem Sie zu Beginn z.B. Diamanten als Wertschätzungssymbol verteilen (siehe „Diamonds are forever“, Seite 33) oder mit einfachen Impro-Übungen starten, um die Gruppe „anzuwärmen“.
- ▶ Um alle Teilnehmenden zu aktivieren, hat es sich auch bewährt, die Spieler zwischendurch auszuwechseln.
- ▶ Haben Sie während der Szenen den Eindruck, dass die Spieler sich scheuen, die Aussagen auf den Zetteln auszusprechen, können Sie den folgenden Hinweis geben: „Sie sind nicht verantwortlich für das, was Sie da sagen. Den Text haben ja andere geschrieben.“

2.1 Sichtweisen erheben

Phase: Zu Beginn einer Teamentwicklung, nach dem Einstieg
Situation: Wenn es darum geht, die IST-Situation der Gruppe erlebbar zu machen und die Problemfelder herauszuarbeiten

*Vertiefendes/
Hintergrund*

Gruppierung: 6-30 Personen
Setting: Stuhlkreis ohne Tische und „Bühne“
Medien/Material: Unterschiedlich farbige Zettel, Stifte und Behälter zum Einsammeln
Dauer: 60 Minuten inkl. Auswertung
Vorbereitung: Zettel zuschneiden, Stifte bereitlegen, Behälter besorgen

Technische Hinweise

- ▶ Fangen Sie die momentane Stimmung ein. Diese Methode kann auch als humorvolle Erwartungsabfrage eingesetzt werden. Dazu erhalten die Gruppenmitglieder bei der Ankunft zu Beginn des Workshops einen Zettel mit der Bitte, einen Satz/Zitat o.Ä. in wörtlicher Rede aufzuschreiben, der ihnen gerade in den Sinn kommt bzw. ihre momentane Stimmung gut wiedergibt.
- ▶ Die erlebten Szenen können bei Bedarf für den weiteren Verlauf aufgegriffen und weiter bearbeitet werden.

Variationen

Bei uns finden Sie garantiert
das passende Fachbuch zum Tool

Trainingmedien

www.managerseminare.de/Trainerbuch



Jahresmitglieder von **Training aktuell** erwerben Trainingsmedien
zu **Sonderpreisen** und nutzen den kompletten Trainerkoffer gratis!

**Jetzt Mitgliedschaft einen Monat für nur
10 EUR testen, Sie erhalten sofort:**

- eine ePaper-Ausgabe Training aktuell (auch Printabo möglich)
- Testzugang zum Trainerkoffer: digitale Tool-Datenbank mit 5.000 Tools, Bildern, Inputs und Vertragsmuster
- Sonderpreise: bis zu 20 % Rabatt auf Fachbücher der Edition, hohe Nachlässe auf Trainingskonzepte
- Flatrate aufs Digitalarchiv der Zeitschrift: regelmäßige Aktualisierung durch neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen

