

Die beobachtete Situation

Bei dieser Übung trainieren die Teilnehmenden, neutral zu beschreiben, ohne zu interpretieren oder eigene Schlussfolgerungen einzubringen und erkennen, welche Folgen voreilige Interpretationen haben können.

Ziel

Ziel ist es, dass die Teilnehmenden reflektieren und darüber in Austausch kommen, wie viel sie interpretieren und welche Folgen das haben kann.

Varianten

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, mit dem Text zu arbeiten. Hier werden drei vorgestellt.

Variante 1: "Stille Post"

Hier werden mehrere Kleingruppen von 6-8 Personen gebildet. Zwei Personen pro Kleingruppe (es können auch drei sein, je nach Zeit, die man für die Übung verwenden möchte) verlassen den Raum. Die anderen bekommen den Text vorgelesen oder sollen ihn sich selbst durchlesen.

Dann ist die Aufgabe, dass sich die Kleingruppen in Bereiche begeben, wo sie einander nicht hören können und je Kleingruppe eine Person reinzuholen, um ihr zu erzählen, was in der beschriebenen Situation passiert ist. So detailliert und interpretationsfrei wie möglich. Dabei kann ein Sprecher oder eine Sprecherin gewählt werden und die anderen aus der Gruppe sind beobachtend. Ggfs. kann dafür auch ein Zeitlimit von bspw. 1 oder 2 Min. gegeben werden.

Dann wird die nächste Person reingeholt und die Person gibt ihre Erzählung weiter. Die zweite Person soll schließlich ihre Version aufschreiben. Daraufhin kommen alle Gruppen wieder im Plenum zusammen und der Originaltext wird vorgelesen. Danach liest jede Gruppe ihre finale Version vor und es wird verglichen. Reflexionsfragen könnten sein:

- Was hat übereingestimmt?
- Was hat sich unterschieden?
- Wie kamen die Unterschiede zustande?
- Wie leicht / schwer ist es Euch gefallen, die Situation weiterzugeben?

Variante 2: Diskussion

Diese Variante eignet sich gut als Einstieg, da sie schnell und einfach durchführbar ist, sowohl im digitalen als auch im Präsenzsetting.

Die Teilnehmenden können die Situation entweder selbst lesen oder die Trainerperson liest sie ihnen vor. Die Trainerperson fragt daraufhin, was hier passiert ist. Die Teilnehmenden sollen sich vorstellen, dass sie die Situation einer Kollegin weitergeben, um mit ihr darüber zu sprechen. Dabei ist die Aufgabe, so neutral wie möglich zu sein. Hier können sich Teilnehmende auch gegenseitig unterbrechen und andere darauf hinweisen, wenn bereits interpretiert oder geschlussfolgert wurde.

Variante 3: Rollenspiel

Dafür werden die Teilnehmenden in Dreiergruppen aufgeteilt. Eine Person bekommt die Rolle der Beobachtung, eine bekommt die Rolle des Mitarbeiters und eine die Rolle der Person, aus deren Sicht die Situation beschrieben wurde.

Die beobachtende Person bekommt beide Texte. Der Mitarbeiter bekommt eine der untenstehenden Rollenbeschreibungen mitgeteilt. Diese kann für jede Gruppe variieren. Die dritte Person bekommt den Text mit der Situation vorgelegt, die sie beobachtet hat.

Wenn jeder die entsprechenden Texte gelesen hat, soll ein Gespräch simuliert werden. Die Person, die die Situation beobachtet hat, soll nun den Mitarbeiter darauf ansprechen.

Das Gespräch wird simuliert, bis es ausläuft. Danach finden sich die Gruppen zusammen und diskutieren darüber, wie sie sich in der jeweiligen Rolle gefühlt haben. Vor allem geht es dabei darum, ob Missverständnisse entstanden sind, wie sich die Rollenspielenden in ihrer Rolle gefühlt haben und was die beobachtende Person wahrgenommen hat. Leitfragen könnten sein:

- Ist ein Missverständnis entstanden? Wenn ja, wieso?
- Sind beide mit demselben Verständnis der Situation aus dem Gespräch gegangen?
- Was hat geholfen, um sich zu verstehen?
- Womit haben sich die Beteiligten wohl oder unwohl gefühlt?

Die Situation

Du gehst am Büro Deiner Chefin vorbei. Die Tür zum Büro der Chefin steht einen Spalt offen. Drinnen sitzt Dein Kollege auf einem Stuhl, die Hände liegen auf den Oberschenkeln. Die Chefin sitzt hinter dem Schreibtisch, die Finger ineinander gelegt.

Mitarbeiter: „*Das ... kam jetzt wirklich unerwartet.*“ Sein Blick ist auf einen Punkt vor sich gerichtet, die Stirn leicht in Falten gelegt.

Chefin: „*Ja, das kann ich verstehen.*“ Sie lehnt sich ein kleines Stück nach vorne. Ihre Augenbrauen sind nach unten gezogen, gleichzeitig ist ihre Stimme ruhig.

Mitarbeiter: „*Und das ist endgültig?*“ Die Lippen sind leicht geöffnet, ein kurzer Atemzug, dann wird der Mund wieder geschlossen.

Die Chefin macht eine Pause. Sie schaut kurz nach unten, dann wieder den Mitarbeiter an. „*Die Entscheidung steht fest.*“ Die Hände bleiben dabei auf dem Tisch liegen. „*Ich kann mir vorstellen, dass das jetzt viel auf einmal ist.*“

Der Mitarbeiter bewegt den Kopf leicht hin und her. „*Und was passiert jetzt genau?*“

Die Chefin schaut dem Mitarbeiter für zwei Sekunden in die Augen, ehe sie wieder wegsieht. „*Das besprechen wir in Ruhe. Wir finden eine Lösung.*“

Der Mitarbeiter sieht kurz zur Seite, dann steht er auf. „*Okay.*“ Seine Finger streichen einmal über die Kante des Stuhls, bevor er sich zur Tür dreht.

Rollenbeschreibungen des Mitarbeiters Gruppe 1

Die Kündigung

Du hast gerade erfahren, dass Du das Unternehmen verlassen musst. Die Entscheidung kam für Dich völlig unerwartet, und Du versuchst noch, sie zu verarbeiten. Vielleicht hattest Du gehofft, dass es eine andere Lösung gibt, aber die Chefin bestätigt, dass die Entscheidung endgültig ist.

Sie hat Dir auch gesagt, dass Du dem Team noch nichts davon sagen sollst, sondern ihr es gemeinsam am Freitag im Teammeeting verkündet. Außerdem will sie mit Dir nochmal ein Gespräch darüber führen, wie mit der restlichen Zeit bis zur Kündigungsfrist umgegangen werden soll (Freistellung etc.)

Du bist geschockt, vielleicht auch enttäuscht oder verunsichert, wie es nun weitergeht. Deine Gedanken rasen – was bedeutet das für Dich, Deine Zukunft, Deine finanzielle Sicherheit?

Du findest es auch ziemlich ungerecht, weil Du Dich stets bemüht hast. Warum hat es ausgerechnet Dich getroffen? Und wie sollst Du jetzt die Woche rumbringen mit dem Wissen, dass Du gehen musst und gerade niemandem davon erzählen sollst?

Rollenbeschreibungen des Mitarbeiters Gruppe 2

Die Beförderung

Dir wurde gerade eine neue, verantwortungsvolle Position angeboten, mit der Du nicht gerechnet hast. Eigentlich hattest Du gehofft, dass eine Kollegin oder ein Kollege diese Aufgabe übernimmt.

Du bist unsicher, ob Du der Herausforderung gewachsen bist, und fragst vorsichtig nach, ob die Entscheidung wirklich feststeht. Deine Chefin versucht, Dir Sicherheit zu geben, aber Du spürst, dass das für Dich eine große Veränderung bedeutet. Sie bittet Dich darum, noch nichts dem Team zu sagen, da sie noch nicht jedem Bescheid gegeben hat, der eventuell auch für die Beförderung in Frage kam. Zudem will sie sich noch einmal mit Dir zusammensetzen und die nächsten Schritte besprechen, ehe das Team Bescheid weiß.

Du bist einerseits froh und andererseits auch sehr unsicher, ob Du das schaffen kannst. Aber eigentlich freust Du Dich auch sehr darüber.

Rollenbeschreibungen des Mitarbeiters Gruppe 3

Der freie Posten

Du hast gerade erfahren, dass ein Kollege, mit dem Du oft zusammengearbeitet hast, für eine unbestimmte Zeit krankheitsbedingt ausfällt. Die Nachricht kam für Dich unerwartet. Deine Chefin hat Dich darüber informiert, weil Du einige seiner Aufgaben übernehmen sollst.

Du bist überrascht und unsicher, ob Du der neuen Verantwortung gerecht werden kannst, da der Aufgabenbereich gar nicht Deine Expertise umfasst. Gleichzeitig siehst Du aber auch die Chance, Dich weiterzuentwickeln. Du fragst vorsichtig nach, ob die Entscheidung endgültig ist. Deine Chefin gibt Dir zu verstehen, dass es bereits feststeht, aber dass sie Dich in den Übergang einbinden möchte, damit Du Dich gut darauf vorbereiten kannst.

Sie bittet Dich noch um Diskretion, weil nicht alle im Team bereits über den Weggang des Kollegen informiert sind. Du bist hin- und hergerissen – einerseits fühlt sich das nach einem großen Schritt an, andererseits bist Du gespannt, wie sich diese Veränderung auf Deine Zukunft auswirkt.