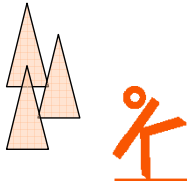


Lösungsfokussierte szenische Interventionen für Teams und Gruppen

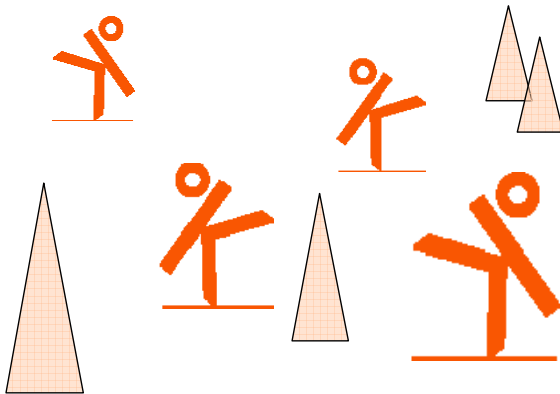


Mit Geometrien und Strukturen arbeiten

"Solution Walk" --- Entscheiden bei Komplexität --- "Atome" --- Projektstruktur-Systeme

Mitarbeiter als Zuschauer ihrer selbst

Unternehmenstheater
"Simultanes Theater" & "Forumtheater"



Der Mensch macht und ist Theater

- Lösungs-Spiel-Raum® für "Zu-Schauspieler"
- Statt nur zu reden: HANDELN im "Testlabor" !
- „Wunderbare“ Lösungen realitätsnah inszenieren
- Einfache Inszenierungen
- Mit der Zeit-, Orts- und Realitäts-Maschine neue Lösungen entdecken

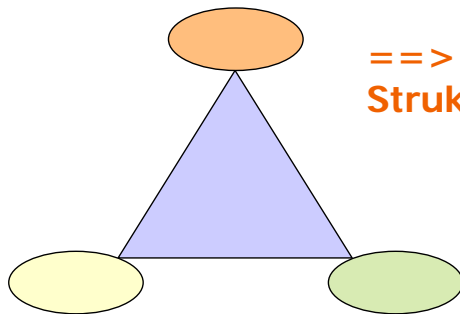
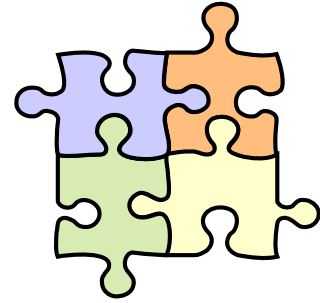
Mit Geometrien und Strukturen arbeiten

„Die richtige Person am richtigen **Platz**“

„Er nimmt sich viel **Raum** in unserer Firma“

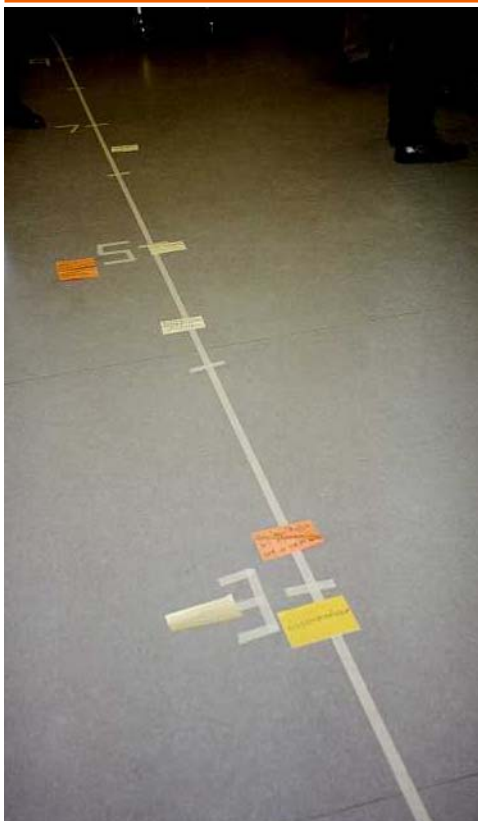
„Ich habe vier **Unterstellte**“

„Diese zwei **Milestones** müssen **verschoben** werden“



==> **Geometrien und räumliche Strukturen sind universelle Metaphern**

Solution Walk



Skalen - als Metapher zur Frage nach Unterschieden - werden im Raum **als begehbare Distanzen** installiert, z.B. als Markierungen mit Tape.

So wird die Skalenarbeit **„ganzkörperlich“** und **emotional erfahrbar**. Einsichten und Lösungsideen werden intensiver verankert.

Auf dieser am Boden installierten Skala können auch die wichtigsten „milestones“ auf dem Weg zur vollständigen Zielerreichung (= die 10 auf der Skala) mit Symbolen oder mit Post It platziert werden.

Solution Walk – Selbstcoaching-Übung dazu

1. Bestimmen Sie ein Ihnen wichtiges persönliches Anliegen
2. Wo stehen Sie auf einer Skala von 0 - 10 heute im Bezug auf die vollständige Erreichung dieses Anliegens?
3. Installieren Sie eine Skala von 0 - 10 auf dem Boden, stellen Sie sich auf den Skalenwert für „heute“ und markieren Sie diesen Wert.
4. Gehen Sie dann langsam in Richtung 10 und entdecken Sie dabei etwa drei wichtige Milestones oder Zwischenziele und markieren Sie diese beim jeweiligen Skalenwert,
5. Bei 10 angekommen drehen Sie sich wieder um und blicken zurück. Genießen sie die Zehn. Und dann gehen Sie langsam zurück zu den einzelnen Milestones und führen bei jedem ein Selbstgespräch darüber:
 - Was tue ich hier anders / zusätzlich gegenüber heute?
 - Wer beobachtet was davon?
 - Welche Wirkung hat das auf mich / auf andere?

Solution Walk – für Teams und Gruppen I

Es liegt ein für alle Personen des Teams / der Gruppe relevantes Anliegen (persönlicher Art oder ein team-/gruppenbezogenes Anliegen) vor.

Auf dem Boden ist (mit Tape) eine Skala von 0 - 10 mit nur diesen Marken: "0" "total erreicht" (statt "10") "heute" (ungefähr dort, wo "3" wäre) installiert

1. Alle stehen zu Beginn nebeneinander in Höhe der Marke "heute" und vergegenwärtigen sich im Stillen, was es ausmacht, dass sie heute an einem Ort mit "mehr (wenn auch ev. ganz wenig mehr) als 0" stehen (*Die "absoluten" Werte der einzelnen bleiben bewusst verborgen*)
2. Alle gehen dann langsam in ihrem Tempo in Richtung 10 und entdecken dabei etwa jeweils drei wichtige Milestones oder Zwischenziele und markieren diese beim jeweiligen (imaginierten) Skalenwert
3. Bei "total erreicht" angekommen drehen sich alle wieder um und genießen das "total erreicht" und blicken zurück.

Solution Walk – für Teams und Gruppen II

4. Jeder spricht aus, was hier – bei "total erreicht" – der Unterschied zum "heute" ist:

- *Was tue ich hier anders / zusätzlich gegenüber heute?*
- *Wer beobachtet was davon?*
- *Welche Wirkung hat das auf mich / auf andere?*

(In Stichworten wird das Gesagte auf einer bei "total erreicht" stehenden Pinwand dokumentiert)

5. Und dann geht einer nach dem anderen langsam zurück zu seinen einzelnen Milestones bis zum "heute" und erzählt bei jedem etwas dazu:

- *Was tue ich hier anders / zusätzlich gegenüber heute?*
- *Wer beobachtet was davon?*

(In Stichworten wird das Gesagte auf einer seitlich der Skala stehenden Pinwand dokumentiert)

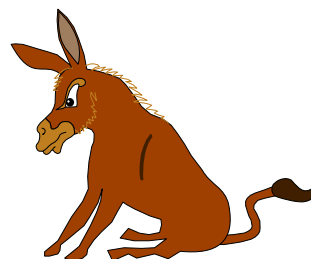
Die auf den Pinwänden gesammelten Stichworte können dann als Basismaterial (i.S. etwa von "brain drain") für den weiteren Teamarbeitsprozess genutzt werden.

Siehe: <http://www.korn.ch/team-process-modules/team-process-modules-Dateien/slide0024.htm>

Entscheiden bei Komplexität

Komplexe Systeme entziehen sich der Steuerbarkeit, Berechenbarkeit und Planbarkeit.

Komplexe Systeme „funktionieren“ nicht wie Maschinen sondern eher wie lebende Organismen.



Entscheidungen in solchen Systemen können nicht mittels üblicher analytischer und bewertender Verfahren getroffen werden. Statt dessen braucht es Entscheidungsmethoden, die dieser Komplexität angemessen sind.

Unsere menschliche Fähigkeit zur Intuition und zur Wahrnehmung unserer Körpergefühle („Bauchgefühl“) ist ein hervorragendes Mittel zur Entscheidungsfindung in komplexen Systemen.

Entscheiden bei Komplexität: Das Tetralemma I

In unserer - westlichen - Tradition verbinden wir Entscheidungen oft mit der Vorstellung, dass es sich um ein Dilemma zwischen zwei einander ausschließenden Alternativen handelt.

Das „Tetralemma“, ein alt-indisches Argumentationsmuster (catuscoti) bei Gerichtsprozessen, überwindet diese „stillschweigende“ Vorstellung des Dilemmas und schafft damit Raum für völlig neue Lösungen:

1. Suchen Sie (allein oder als ganze Gruppe) sich im Raum einen Ort, der die eine **Alternative A** und einen anderen Ort, der die andere **Alternative B** repräsentiert

2. Suchen Sie sich dann im Raum einen Ort für „**sowohl A als auch B**“ und einen Ort für „**weder A noch B**“



Entscheiden bei Komplexität: Das Tetralemma II

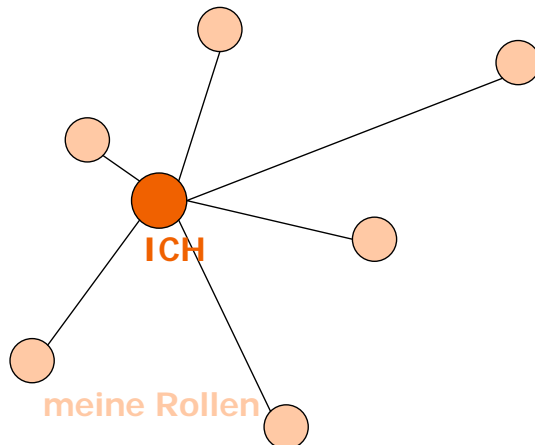
3. Suchen Sie sich im Raum - zusätzlich zu diesem Tetralemma - dann noch einen Ort für „**auch das alles nicht sondern etwas ganz anderes**“

4. Lassen Sie sich dann spontan von diesen Orten im Raum „anziehen“ und erzählen Sie an den einzelnen Orten alles, was Ihnen dort einfällt. Reden Sie weiter, wenn Sie von einem Ort zum anderen gehen. **Lassen Sie sich von all den Ideen überraschen, die da hochkommen - und das ursprünglich angenommene Dilemma stark relativieren oder gar zum Verschwinden bringen!**



Atom-Modelle

Die Modellvorstellung des von Elektronen umgebenen Atomkerns kann als räumliche Metapher für unsere soziale Vernetzung (welche anderen Personen stehen uns wie nahe?), für unsere Rollen (wie stark verbunden fühle ich mich mit der Rolle als Partner, als Fachexpertin, als Vereinsaktuar, als Tochter, ...), für unsere Talente und Interessen (wie sehr fasziniert mich das Musizieren, das Snowboarden, das Lesen, das Organisieren, das Beraten,...) verwendet werden.



Versuchen Sie mal, Ihr „Soziales Atom“ oder „Rollen-Atom“ oder „Talent-Atom“ zu zeichnen oder im Raum mit Objekten zu installieren!

Atom-Modelle zum Sprechen bringen I

Selbstcoaching-Variante:

Installieren Sie „Ihr“ Modell im Raum: Nehmen Sie für jedes Elektron und für den Atomkern (das ist Ihr „personaler Kern“) eine Stuhl.

Setzen Sie sich in den „Kernstuhl“ (am besten in einen Drehstuhl). Und dann beginnen Sie ein Gespräch mit den Elektronen (z.B. mit Ihren einzelnen Rollen)

Und dann tauschen Sie mit einzelnen Elektronen den Platz. Wie ist es jetzt aus der Optik eines solchen Elektrons?

Und dann experimentieren Sie: Verändern Sie die Distanzen einzelner Elektronen so lange, bis es für alle (für Ihren Kern und für alle Elektronen) besser als vorher ist. Analysieren und theoretisieren Sie nicht sondern lassen Sie sich dabei einzig von Ihrem Bauchgefühl leiten!

Sie können das statt mit Stühlen auch mit Münzen auf dem Tisch oder mit kleinen Zetteln tun. Statt Platz zu tauschen berühren Sie die Münzen oder Zettel ganz leicht mit dem Mittelfinger und „beamen“ sich damit in die Optik der Münze / des Zettels.

Atom-Modelle zum Sprechen bringen II

Variante mit Gruppen:

Eine Person installiert „ihr“ Modell im Raum: Sie wählt für jedes Elektron eine Person als Repräsentant und nimmt für den Atomkern (das ist der „personaler Kern“) einen Stuhl.

Sie setzt sich dann in den „Kernstuhl“ (am besten in einen Drehstuhl). Und dann beginnt sie ein Gespräch mit den Elektronen (z.B. mit ihren einzelnen Rollen)

Und dann tauscht sie mit einzelnen Elektronen den Platz. Wie ist es jetzt aus der Optik eines solchen Elektrons?

(Die fallgebende Person kann jetzt auch eine weitere Person als Repräsentanten für Ihren "personalen Kern" wählen um besser einen direkten Dialog mit ihm aus der Position eines "Elektrons" führen zu können)

Und dann kann experimentiert werden: Die fallgebende Person verändert die Distanzen einzelner Elektronen so lange, bis es für alle (für Ihren Kern und für alle Elektronen) insgesamt besser als vorher ist. Bitte auch hier nicht Analysieren und Theoretisieren! Alle lassen sich einzig von Ihrem Bauchgefühl leiten!

Atom-Modelle zum Sprechen bringen III

Variante mit Teams:

In Teams ist es i.A. angesichts der im Team "vergebenen" Rollen schwierig, personenbezogene Anliegen mit dieser Methode unbefangen zu bearbeiten.

Das Team kann jedoch teambezogene Anliegen damit gut behandeln, z.B. so:

Die "Vision" oder der "Spirit" des Teams ist im Zentrum, und als "Elektronen" (repräsentiert von Teammitgliedern) können dargestellt werden z.B.:

- Werthaltungen des Teams
- Produkte und Dienstleistungen
- Stakeholder des Teams (Kunden, Partner, andere Teams,...)

Struktur-Modelle für (Projekt-)Teams I

Nähe und Distanz ist ein elementares Merkmal von Beziehungen zwischen Menschen. Und jeder Mensch nimmt dieses Merkmal subjektiv und sicher etwas anders als ein anderer wahr. Und andererseits sind diese **subjektiven Wahrnehmungen erfolgsentscheidend für die Teamarbeit.**

Die subjektive Wahrnehmung der Beziehungsqualität bewusst zu reflektieren um sie zu verbessern kann die Teamarbeit entscheidend unterstützen.

Diese subjektiven Wahrnehmungen müssen, um sie „reflektierbar“ zu machen, modellhaft dargestellt werden, etwa als:

mit Personen als „Rollenträger“ oder mit Objekten (Stühle, Schuhe,...) räumlich angeordnete Strukturmodelle

mit Moderationskarten oder Post It auf einem Tisch oder einer Pinwand dargestellte Strukturmodelle

mit Münzen auf dem Tisch dargestellte Strukturmodelle

Struktur-Modelle für (Projekt-)Teams II

VORSICHT ...

... ist jedoch angezeigt, wenn die Beziehungen der Teammitglieder mit solchen Strukturmodellen innerhalb des Teams thematisiert werden. Für uns alle ist es in der Regel schwer zu "verdauen" wenn im Team "öffentlich" sichtbar wird, dass wir in einem solchen Strukturmodell z.B. "isoliert am Rand stehen".

Besser ist es, Strukturmodelle von Teams in Personengruppen zu thematisieren, die keinerlei Beziehung zu den Personen des Teams haben.

Dann ist die Unbefangenheit am ehesten gegeben.

„Kleingedrucktes“ zu Struktur-Modellen

Diese Art der Modellierung sozialer Strukturen hat eine lange Tradition, beginnend beim Theater: Die Schauspieler stehen nicht zufällig an irgend einem Ort sondern drücken mit ihrem Standort auch die Qualität der Beziehung zu den anderen Personen der Handlung aus. Als Mittel zum Darstellen sozialer Beziehungen hat sie **J-L. Moreno** unter der Bezeichnung „Soziogramm“ eingeführt. **Virginia Satir** und **Thea Schönfelder** verwendeten derartige „Aufstellungen“ in der Familientherapie und Psychiatrie.

Bert Hellinger hat daraus seine Methode des „Familienstellens“ entwickelt. Daraus wiederum entstanden eine Unzahl von Formen „systemischer Familien- und Organisationsaufstellungen“. Viele davon empfinde ich persönlich als sehr direktiv oder esoterisch.

Andere Formen der „Aufstellung“ beruhen jedoch auf einer bewusst klienten- und lösungsfokussierten Haltung und auf den Grundlagen der „neuen Systemtheorie“ und des Konstruktivismus. Diese Formen - die ich unterstütze und auch selber anwende - werden z.B. von **Matthias Varga v. Kibed** und **Insa Sparrer** vertreten.

(Hans-Peter Korn)

„Aufstellung“: komplexitätsreduzierende Metapher

"Systemische Aufstellungen" zeigen **Beziehungskonstellationen** als - in der Regel 2-dimensionale - **geometrische Metapher** meistens ohne freien Dialog zwischen den Rollendarstellern (den "Repräsentanten"). Es sind Externalisierungen innerer subjektiver **struktureller** Vorstellungen des Protagonisten bezüglich eines Systems (Familie, Firma, Körperteile, Werte, Entscheidungsalternativen,...)

- erhebliche und **bewussten Reduktion der Komplexität** im Vergleich zum Originalsystem.
 - Wahrnehmbarkeit und Reflektierbarkeit **STRUKTURELLER** Aspekte erhöht
 - **Risiko einer verzerrten Einsicht** und damit inadäquater Handlungsentscheide. (Insbesondere, wenn die gewonnenen Einsichten als konkrete und spezifische Handlungsanleitungen missverstanden werden)

Die Körperwahrnehmungen („**repräsentierte Wahrnehmung**“) der aufgestellten Repräsentanten sind „**Indikatoren**“ für die "**Passung**" ihrer Orte und Ausrichtungen als geometrische Metapher für ihre "Passung" im (i.a. viel komplexeren) Originalsystem.

„Aufstellung“ keine Lösung sondern Prozessauslöser

Systemische Aufstellungen als Metapher haben nicht das Ziel, die konkreten Hintergründe für – insbesondere schlechte – Passungen zu ergründen oder konkrete Handlungen zur Verbesserung der Passung im Rahmen der Aufstellung zu entdecken.

Aufstellungen und ihre Lösungsbilder sind wie „Gleichungssysteme mit mehr Unbekannten als Gleichungen“ (*Matthias Varga v. Kibed*)

- Aufstellungen sind keine Simulationen um neue konkrete Handlungen zu Verbesserung zu erkennen und zu erproben
- Erst im anschließenden Prozess kann der Klient konkrete Lösungen für diese Unbekannten finden

Aufstellungen zeigen strukturelle Verbindungen und Verstrickungen im System auf metaphorischer Ebene als "Denkanstoss"

- Konkrete Umsetzung des „Lösungsbilds“ einer Aufstellung ist Aufgabe des anschließenden persönlichen Prozesses des Klienten / Teams
- Anschließende Prozessbegleitung nützlich (z.B. Coaching)

weiterführende Literatur

Weber, Gunthard (Hrsg.) (2000)
Praxis der Organisationsaufstellungen
Carl-Auer-Systeme Verlag

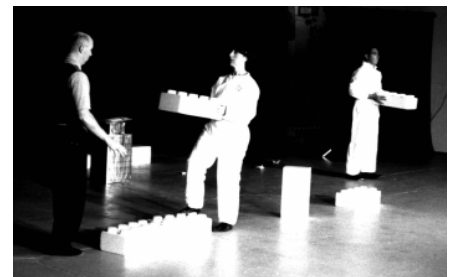
Sparrer, Insa (2001)
Wunder, Lösung und System
Carl-Auer-Systeme Verlag

Mitarbeiter als Zuschauer ihrer selbst

*Die ganze Welt ist Bühne,
Und alle Frau'n und Männer blasse Spieler.*

(Shakespeare "Wie es euch gefällt")

An den Knotenpunkten der Organisation stehen handelnde Personen in ihrer Emotionalität und Intellektualität, mit ihren Sorgen, Hoffnungen und Befürchtungen, mit ihrer Phantasie und ihrer Begriffsstutzigkeit. (Dirk Baeker)



Unternehmenstheater: typische Form I

Im Rahmen einer **Grossgruppenveranstaltung** wird ein vom **Unternehmen in Auftrag gegebenes Theaterstück** zu einem relevanten Thema wie "Kundenorientierung" oder "Prozessmanagement" gespielt, häufig mit moderierten **Zuschauerinteraktionen**. **Danach: Reflexion und Auswertung** durch die Mitarbeitenden in Workshops.

Vorbereitung:

1. Briefing der professionellen Unternehmenstheater-Gruppe durch den Auftraggeber
2. Diese Gruppe erarbeitet eine Konzeption auf Basis von Analysen und Interviews im Unternehmen.
3. Entwicklung einer Rahmenvorgabe ("Plot") für die Improvisation von Szenen, vielfach auf Basis schon vorhandener "typischer" Szenen aus der Berufswelt
4. Validierung und Verfeinerung des Plots durch die Theatergruppe in einer internen Probe



Unternehmenstheater: typische Form II

Das Theaterspiel:

Vorführung durch die Theatergruppe als Improvisation im Unternehmen vor den (in der Regel sehr zahlreichen) Mitarbeitern. Diese werden in der Regel von den Schauspielern aufgefordert nach Belieben das Spiel zu stoppen und andere Handlungsalternativen vorzuschlagen, die von den Schauspielern umgesetzt werden. (Methode des "simultanen Theaters" von A. Boal).
Ev. (nicht die Regel) können die Zuschauer selbst im Sinn des "Forumtheaters" (A. Boal) diese Alternativen auf der Bühne ausprobieren.



Im Anschluss:

=> In (parallelen) Workshops einzelne Aspekte vertiefen und konkretisieren & Lösungsideen erarbeiten
=> Ev. in Workshops "Drehbücher" zu Lösungsvarianten erstellen (werden dann von den Schauspielern oder von den Workshopteilnehmern selbst vorgespielt)

Unternehmenstheater: typische Form III

Typische Merkmale:

- klare Trennung zwischen (professionellen) Darstellern und den Zuschauenden
- Interaktionsmöglichkeiten der Zuschauenden sind begrenzt
- Lernen & Motivieren für Veränderungen durch
 - >> emotionalisiertes Zuschauen
 - >> Vorschlagen und sehen alternativer Bühnenhandlungen
 - >> anschließendes Aufarbeiten / Transferieren auf eigene Situation



"Simultanes Theater" & "Forumtheater"

Das von Augusto Boal entwickelte "**simultane Theater**" ist ein "demokratisches Theater", um politisch Unterdrückten und sozial Benachteiligten entdecken zu lassen, wie sie ihre Lage in alltäglichen Situationen verbessern können.

Zunächst wird - von Schauspielern - so gespielt, als handle es sich um ein normales Theater. Danach wird alles ein zweites Mal gespielt, wobei die Zuschauer den Ablauf mit dem Vorschlagen besserer Lösungen zu beeinflussen trachten und die Schauspielenden versuchen, das umzusetzen, ohne ihre Rolle zu verlassen. Beim "simultanen Theater" werden die Vorschläge der Zuschauer von den Schauspielern umgesetzt.

Aus diesem "simultanen Theater" haben sich die heute typischen Formen des "Unternehmenstheaters" entwickelt.

Boal seinerseits hat daraus das "**Forumtheater**" entwickelt. Dabei ersetzen die Zu-Schauspieler einzelne Schauspieler auf der Bühne und handeln selber auf der Bühne.

Die Zuschauer werden zu Mitwirkenden der Handlung. Boal nennt sie "**Zu-Schauspieler**".



weiterführende Literatur

Berg, Ritscher, Orthey u.a. (2002)

Unternehmenstheater interaktiv
Beltz Verlag

Schaller, Roger (2001)

Das große Rollenspiel-Buch
Beltz Verlag

Meisiek, Stefan (2004)

Which Catharsis Do They Mean?
Aristotle, Moreno, Boal and Organization Theatre
Organization Studies 25(5): 797–816 ISSN 0170–8406 SAGE Publications

Der Mensch macht und ist Theater



Der Mensch macht und ist Theater

Lösungs-Spiel-Raum® für Zu-Schauspieler

Die SolutionStage® ist ein „Testlabor“, in dem Menschen allein oder in der Gruppe Lösungen für ihre beruflichen und privaten Anliegen entdecken und erproben.

Aus betroffenen Zuschauern werden spontan handelnde "Zu-Schauspieler" (Augusto Boal)





"Testlabor" ???

Kein seriöser Techniker würde eine neue Produktionsanlage in Betrieb nehmen, ohne sie vorher in einem Versuchslabor ausreichend getestet zu haben.

- Wie aber erforschen und testen Sie alternative Lösungsideen bei schwierigen Verhandlungssituationen und Konfliktgesprächen?
- Wie konzipieren Sie neue Prozessabläufe?
- Oder neue Dienstleistungen?

Überlegen Sie das nur im Kopf und auf dem Papier oder entwickeln und testen Sie diese Lösungsideen vorher auch in einem "Versuchslabor"?



Die SolutionStage® als "Testlabor" I

Auf der SolutionStage® entdecken und erproben Menschen mittels realitätsnaher Simulationen mögliche Lösungen für das, was sie im Berufs- und Privatleben verbessern möchten. Nicht nur über Lösungen zu reden sondern sie im "Probehandeln" zu entdecken - das ist das Prinzip.

Die SolutionStage® verbindet das lösungsfokussierte Coaching (**Inso Kim Berg, Steve de Shazer**) mit den Techniken des spontanen und mit Coaching begleiteten Rollenspiels basierend auf:

Jacob Levi Moreno

Psychodrama, Soziodrama, Soziometrie / Soziogramm

Augusto Boal

Statuentheater, simultanes Theater, demokratisches Theater, Forumtheater

Die SolutionStage® als "Testlabor" II

Auf der SolutionStage® wird nicht mit vordefinierten Fällen sondern mit den von den Teilnehmenden eingebrachten Anliegen und Situationen aus deren Berufs- und Privatleben gearbeitet.

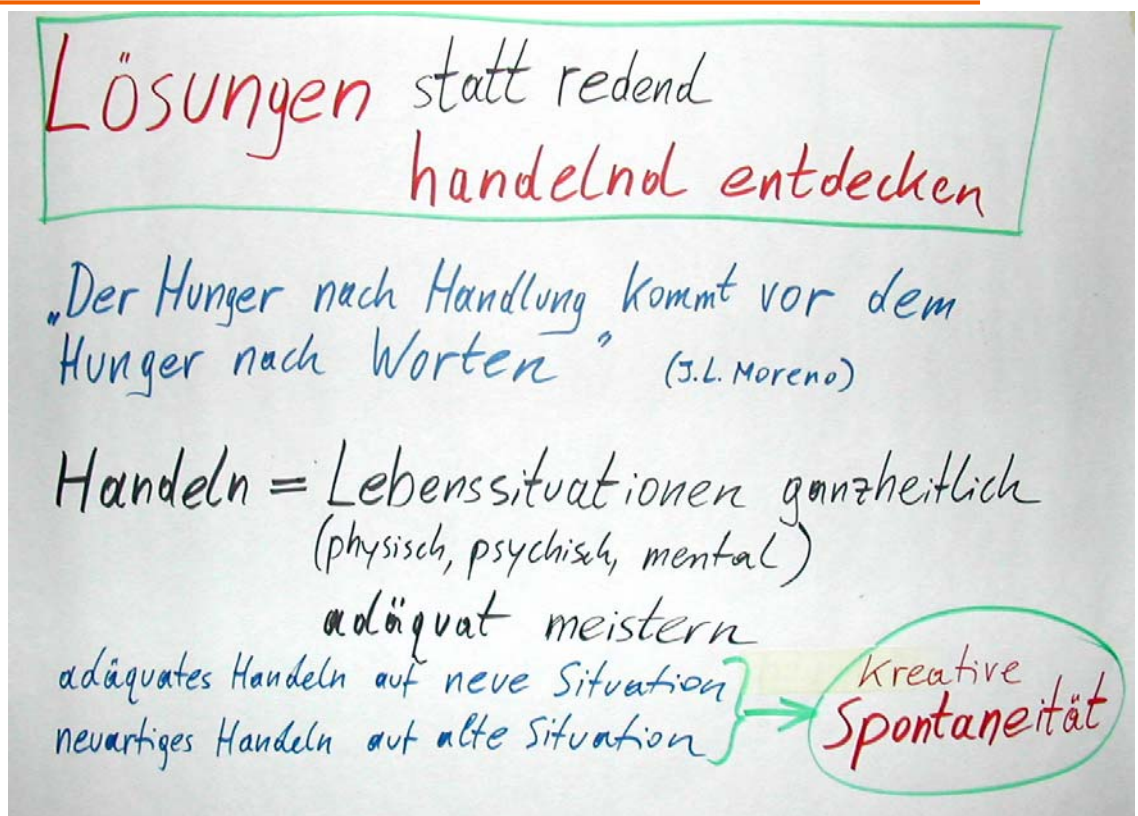
Protagonistenzentriert:

Konkrete, reale, Anliegen und Fälle der Teilnehmenden als Protagonisten werden inszeniert

Soziodramatisch:

Von der Teilnehmergruppe realitätsnah „konstruierte“ exemplarische Fällen werden inszeniert

Statt nur zu reden: HANDELN !



Lösungen statt redend
handelnd entdecken

„Der Hunger nach Handlung kommt vor dem Hunger nach Worten“ (J.L. Moreno)

Handeln = Lebenssituationen ganzheitlich
(physisch, psychisch, mental)
adäquat meistern

adäquates Handeln auf neue Situation
neuartiges Handeln auf alte Situation } → Kreative Spontaneität

Lösungsfokussierte historische Wurzeln

Statt die Probleme und deren sachliche, systemische oder psychische Ursachen tieferschöpfend zu analysieren und aufzuarbeiten kann auf „direktem“ Weg eine farbige Palette von Lösungsvarianten gefunden werden.

Das mit szenischen Mitteln zu ermöglichen, war eine der zentralen Visionen von Jacob Levi Moreno, dem Begründer des Psychodramas und Soziodramas:

Well Dr. Freud, I start where you leave off: You analyze the dreams of people. I try to give them the courage to dream again.

(J.L. Moreno 1946)

Einiges zu Morenos Zeit in Wien und Vöslau findet sich hier:

<http://www.korn.ch/solutionstage/moreno-biographie/Moreno-in-Wien.html>

Welche Inhalte können bearbeitet werden?

Typische Anliegen im Berufsumfeld sind:

- Neue Führungsaufgabe
- Berufliche Neuorientierung - freiwillig oder infolge Stellenverlust
- Umgang mit Konflikten
- Balance zwischen Arbeit und Privatleben
- Umgang mit Stress
- Erreichen hochgesteckter beruflicher Ziele
- Umgang mit "schwierigen" Mitarbeitern oder Chefs
- Mut zum "Neinsagen"

Typische Anliegen im Privatleben sind:

- In der Familie / vom Partner, von der Partnerin, gehört werden und Wertschätzung erhalten
- Erziehungs- und Schulprobleme besser bewältigen
- "Wozu das alles?" Vom Lebensfrust zur sinnerfüllten Lebenslust
- Nachbarschafts-Konflikte lösen
- Als Lebenspartner gemeinsam die Beziehung verbessern
- Umgang mit Krankheit und Tod

„Wunderbare“ Lösungen realitätsnah inszenieren

Die inszenierte Realität als „Testlabor“

- Start-Interview mit Protagonisten zur Klärung von Ausgangssituation und Auftrag
oder
Konzipieren des „Plots“ in der Gruppe für einen typischen Fall
- „Anwärmen“ von Situation, Ort, Rollen
- AGIEREN**
- „Entrollen“
- „Sharing“

Einfache Inszenierungen (auch für Selbstcoaching geeignet)

Virtueller Experte:

1. Experten für ihr Anliegen wählen
2. Fragen an ihn überlegen
3. Ihm diese Fragen stellen
4. Rollentausch und Antworten als Experte geben
(Mit Vorteil „Technik mit leerem Stuhl“ verwenden)

Perspektive eines Unbeteiligten

Auch wieder „Technik mit leerem Stuhl“. Im leeren Stuhl (er ist im äußersten Eck des Raums) sitzt eine völlig unbeteiligte Person und beobachtet Sie in einer bestimmten Situation. Dann Rollentausch.

Ratschlag / Beurteilung vom Chef:

Wie bei „Selbstcoaching mit leerem Stuhl“. Statt eines Coaches sitzt jedoch ein Chef Ihrer Wahl im Stuhl und begutachtet (Rollentausch!) Ihre Leistungen oder Ihr Konzept.

Innere Teamkonferenz

1. Bestimmen Sie Ihre zur Situation hörbaren inneren Stimmen
2. Setzen Sie jede Stimme in einen Stuhl
3. Rollentausch mit den einzelnen Stimmen.
4. Veranstalten Sie eine Diskussionsrunde.
5. Wählen Sie dann jene Stimmen aus, die Sie in ihrem „inneren Projektteam“ haben möchten und verabschieden Sie die anderen mit Anstand und Würde.

Zeit-, Orts- und Realitätsmaschine

Nutzen Sie die Chance, wie im Film mit allen Tricks zu arbeiten:

Beispiele:

Versetzen Sie sich um einige Jahre in die Zukunft. Das Projekt ist fertig.

Wie sieht es aus? Beschreiben Sie es. Und beschreiben Sie dann „rückblickend“, wie es abgelaufen ist. Dann kehren Sie ins Heute zurück und machen es so.

Tun Sie so, als wären Sie am Rednerpult des großen Kongresses, an dem Sie auftreten werden. Schlüpfen Sie in die Rolle einiger typischer Teilnehmer. Was sind deren Erwartungen?

Versetzen Sie sich in die Zeit Ihres ersten Tags an Ihrem Arbeitsplatz. Und besuchen Sie sich in dieser Rolle an Ihrem heutigen Arbeitsplatz. Was ist anders, als Sie es sich erwartet haben? Was ist besser? Welche Ideen zu Verbesserung haben Sie?

Zeit-, Orts- und Realitätsmaschine - ein Beispiel

Timejump: An interview in the future...e.g. three years ahead...

„Radio Reporter“
(role-player)



documented observations

interviewed „Expert“
(role-player)

other participants as observers (in the roles of „Radio listeners“)

"Katharsis" als Wirkungsprinzip szenischen Arbeitens

Drei Theorien zur "Katharsis":

Aristoteles:

Theater erlöst von negativen Affekten:

Das Erwecken von Emotionen reinigt die damit verbundenen belastenden Erinnerungen durch das bloße Zuschauen im Bewusstsein dessen, dass das Gesehene bloß "Theater", also eine Fiktion, ist.

Moreno:

Katharsis erzeugt Kreativität:

Im Wiedererleben belastender Momente als Spielender auf der Bühne kann die agierende Person Spontaneität und Kreativität gewinnen, um neue Lösungen oder entlastende Sichtweisen für diese Momente zu finden.

Boal:

Das aktive Engagement als "Zu-Schauspieler" gibt diesen die Motivation zum Handeln, um Probleme in der täglichen Welt zu lösen:

Wenn sich Zuschauer aktiv beteiligen, indem sie Lösungen für vorgespielte Problemsituationen vorschlagen, dient das als "Testlauf" für Problemlösungen im "echten Leben". Das wirkt motivierend, auch im "echten Leben" aktiv zu werden, um Probleme zu lösen.

weiterführende Literatur

Korn, Hans-Peter (2004)

Organisationen mit mehr "Lösungs-Spiel-Räumen" beseelen: Theoretischer Hintergrund und Anwendungsbeispiel

Webdoc:

<http://www.korn.ch/solutionstage/dokumente/SolutionStage-im-Unternehmen.pdf>

Boal, Augusto (1999)

der regenbogen der wünsche

Kallmeyer Verlag

Schaller, Roger (2001)

Das große Rollenspiel-Buch

Beltz Verlag

Meisiek, Stefan (2004)

Which Catharsis Do They Mean?

Aristotle, Moreno, Boal and Organization Theatre

Organization Studies 25(5): 797–816 ISSN 0170–8406 SAGE Publications