

Beispiel eines szenischen Spiels

A. Erklärung der Szene

Wir spielen heute eine einfache Szene: Ein Mitarbeiter beschwert sich über den Laissez-Faire-Stil seines Chefs. Er würde sich im Zuge größerer Umbrüche einen kämpferischen Chef wünschen, erst vor vorgehaltener Hand, später, aufgrund der Konfrontation mit seinem Verhalten im Mitarbeitergespräch. Im szenischen Spiel geht es nicht darum, ein perfektes Rollenspiel mit dem Ziel einer Einigung durchzuspielen, sondern darum, verschiedene Haltungen auszuprobieren.

B. Vorbereitung des szenischen Spiels

Führungskraft

Sammeln Sie Argumente, warum Sie das Verhalten Ihres Mitarbeiters missbilligen. Welche Erwartungen haben Sie an den Mitarbeiter? Was ist Ihnen persönlich an der Zusammenarbeit wichtig? Welche Fragen wollen Sie ihm stellen?

Mitarbeiter

Welche Erwartungen haben Sie? Welche Fragen wollen Sie stellen? Was brauchen Sie von Ihrem Chef, um gut arbeiten zu können?

C. Das szenische Spiel

Die Szene startet im Zimmer der Führungskraft. Die Führungskraft beginnt mit der Darstellung des Vorgefallenen und einer anschließenden Erwartung oder Frage. Der Mitarbeiter reagiert mit einer Erklärung oder Entgegnung. Ab hier beginnt das szenische Spiel:

- Nehmen Sie als Führungskraft unterschiedliche (körpersprachliche) Haltungen ein und agieren beziehungsweise sprechen aus diesen Haltungen:
 - Geerdet, mit aufrechter Körperhaltung und wenigen, zackigen Gesten
 - Feurig, mit herausfordernden Gesten und einem strengen Blick
 - Ruhig und gelassen, mit vielen Fragen und nachdenklichen Pausen
 - Lächelnd, mit Begeisterung für die Möglichkeit, den Konflikt zu lösen
- Spielen Sie die Szene viermal etwa fünf Minuten durch, indem Sie Ihre Erwartungen und Fragen aus jeder dieser vier (Körper-) Haltungen äußern.
- Äußern Sie als Mitarbeiter Ihre eigenen Erwartungen zu Beginn aus einer Haltung, die Ihnen selbst nicht liegt, zum Beispiel konfrontativ als jemand, der es besser als der Chef weiß oder als jemand, der die Fragen des Chefs blockiert. Achten Sie ebenso darauf, wie die Haltung Ihres Chefs bei Ihnen ankommt: Haben Sie Lust, im weiteren Verlauf bei Ihrer Einstiegshaltung zu bleiben oder umzuschwenken? Fördert die Haltung Ihres Chefs Ihr Verständnis oder feuert es Ihre Dagegen- oder Blockade-Haltung noch mehr an?

D. Reflexion

- Welche Haltung lag Ihnen? Welche nicht? Welche würden Sie gerne in der Zukunft ausprobieren?
- Wie kamen die Haltungen beim Mitarbeiter an?
- Welche Haltungen sind in welchen Situationen hilfreich? Welche unpassend oder hinderlich?