

Beispiel eines szenischen Spiels

A. Erklärung der Szene

Wir spielen heute eine einfache Szene: Ein Mitarbeiter beschwert sich über den mangelnden Einsatz seines Teamleiters für sein Team. Er wünscht sich im Zuge größerer Umbrüche einen kämpferischeren Teamleiter. Der Teamleiter hingegen befindet sich zwischen den Fronten seiner Loyalitäten nach oben und unten. Im szenischen Spiel geht es nicht darum, ein perfektes Rollenspiel mit dem Ziel einer Einigung durchzuspielen, sondern darum, verschiedene Haltungen spielerisch auszuprobieren.

B. Vorbereitung des szenischen Spiels

Führungskraft: Wenn Sie an der Stelle des Teamleiters wären, wie würden Sie auf die Situation blicken? Was erwarten Sie von Ihrem Mitarbeiter? Welche Argumente haben Sie für Ihre Erwartungen? Was ist Ihnen persönlich an der Zusammenarbeit wichtig? Welche Fragen wollen Sie ihm stellen?

Mitarbeiter: Was brauchen Sie von einer Führungskraft, um gut arbeiten zu können? Welche Erwartungen haben Sie an Ihren Teamleiter? Welche Fragen wollen Sie stellen?

C. Das szenische Spiel

Die Szene startet im Zimmer der Führungskraft. Die Führungskraft spricht die Unzufriedenheit des Mitarbeiters an. Der Mitarbeiter reagiert mit einer 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 klären
- Spielen Sie die Szene in vier mal 3-5 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 darauf, wie die Haltung Ihres Chefs auf Sie wirkt: 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. Reflexionsfragen

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