

Jörg Friebe

Reflektierbar

Reflexionsmethoden für den Einsatz in Seminar, Coaching und der agilen Arbeit

managerSeminare Verlags GmbH – Edition Training aktuell

I.	Einführung	7	II.	Methodensammlung	28
1.1	Vorab ...	7	2.1	Reden	29
1.2	Begriffsbestimmungen und Ecksteine für Reflexionen	9	2.1.1	5 Finger-„B“s	29
1.3	U-Prozess zur Vertiefung und Emporhebung in der Reflexion	10	2.1.2	Die Geschichte einer Frau/eines Mannes	31
1.4	Gewaltfreie Kommunikation	17	2.1.3	Nicht noch mal	33
1.5	Riemann-Thomann-Kreuz	18	2.1.4	Telefonlauscher	35
1.6	Die zehn Handlungsformen	20	2.1.5	Der innere Schweinehund	37
1.6.1	Reden	20	2.1.6	Gut – Schlecht – Gut	39
1.6.2	Schreiben	21	2.1.7	Lupenblick	41
1.6.3	Zeichnen	21	2.1.8	Experten-Interview	43
1.6.4	Gestalten	21	2.1.9	Momo-Gespräche	45
1.6.5	Auswählen	22	2.1.10	Fragen-Spaziergang	47
1.6.6	Quantifizieren	22	2.2	Schreiben	49
1.6.7	Aufstellen	23	2.2.1	Reflexionstagebuch	49
1.6.8	Darstellen	23	2.2.2	Scrabble	51
1.6.9	Zuordnen	24	2.2.3	Engagement-Karten	53
1.6.10	Besinnen	24	2.2.4	Eine gute Frage	55
1.7	Aufbau der einzelnen Methodenbeschreibungen	25	2.2.5	Starten, Stoppen, Stärken	57
			2.2.6	Schlüsselsatz	59
			2.2.7	Wer soll mit wem worüber reden?	61
			2.2.8	Das Buch	63
			2.2.9	Fußabdruck	65
			2.2.10	Drei Bitten	67

2.3	Zeichnen	69	2.5	Auswählen	109
2.3.1	Meine App	69	2.5.1	Fußballmannschaft	109
2.3.2	Wetterkarte	71	2.5.2	Schiffsteile	111
2.3.3	Betrachten der großen Kunstwerke	73	2.5.3	Team-Geister	113
2.3.4	Ausgesprochen metaphern-reich	75	2.5.4	Computer-Tastatur	115
2.3.5	Lernlandschaft	77	2.5.5	Bogenschützen	117
2.3.6	Kaisers neue Kleider	79	2.5.6	Spruchkarten	119
2.3.7	Smiley	81	2.5.7	Dixit-Karten	121
2.3.8	Streit Art	83	2.5.8	Gefühlskarten	123
2.3.9	Miss-Geschicke	85	2.5.9	Beutel voller Gegenstände	125
2.3.10	Das Team auf Flugreise	87	2.5.10	Werte-Quartett	127
2.4	Gestalten	89	2.6	Quantifizieren	129
2.4.1	Ton in Ton	89	2.6.1	Schiedsrichter	129
2.4.2	Mein Wappen	91	2.6.2	Säulen	131
2.4.3	Fische im Teich	93	2.6.3	Erbsen in der Tasche	133
2.4.4	Schätze auf dem Meeresgrund	95	2.6.4	Zirkuläre Skala	135
2.4.5	Den Rahmen ändern – Reframing	97	2.6.5	Cockpit	137
2.4.6	Land Art	99	2.6.6	Tier-Maskottchen	139
2.4.7	Echte Schatzkiste	101	2.6.7	Die Kurven meines Lebens	141
2.4.8	Flaschenpost	103	2.6.8	Veränderungen sehen und erraten	143
2.4.9	Fotos mit dem Smartphone	105	2.6.9	Persönlicher Akkustand	145
2.4.10	Denk-mal	107	2.6.10	Lebenswippe	147

2.7	Aufstellen	149	2.9	Zuordnen	189
2.7.1	Profiteure rufen	149	2.9.1	Zug	189
2.7.2	Walking in your shoes	151	2.9.2	Landkarte	191
2.7.3	Unterforderung, Herausforderung, Überforderung	153	2.9.3	Kneipe, Sportplatz, Insel, Uni	193
2.7.4	TZI-Aufstellung	155	2.9.4	Strategie-Karten	195
2.7.5	Mein Claim	157	2.9.5	Die zwei Seiten einer Medaille – Werte-Münzen	197
2.7.6	Dramadreieck	159	2.9.6	Schaufenster, Laden, Lager	199
2.7.7	Standpunkt einnehmen	161	2.9.7	Mit fünf Mündern sprechen – mit fünf Ohren hören	201
2.7.8	Räume der Veränderung	163	2.9.8	Selbstbild-Fremdbild im Riemann-Thomann-Kreuz	203
2.7.9	Kraftorte	165	2.9.9	Hand, Herz & Hirn	205
2.7.10	Eine Frage in den Raum stellen	167	2.9.10	Double-T	207
2.8	Darstellen	169	2.10	Besinnen	211
2.8.1	Zukunftsinterview	169	2.10.1	Haiku	211
2.8.2	Flaschendrehen	171	2.10.2	Seerose	213
2.8.3	An der Bushaltestelle	173	2.10.3	Ritualisierter Feierabend	215
2.8.4	Elevator-Pitch	175	2.10.4	Körperresonanz	217
2.8.5	Der Rat des besten Freundes	177	2.10.5	Tagtraum	219
2.8.6	Tagesschau	179	2.10.6	Altar der Glaubenssätze	221
2.8.7	Heiratsantrag an das Glück	181	2.10.7	Die Sprache der Natur	223
2.8.8	Würfel-Verhalten	183	2.10.8	Naturgegenstand	225
2.8.9	Der/die Weise	185	2.10.9	Surreale Bilder	227
2.8.10	Hand-Karten	187	2.10.10	Feuerabend	229

III. Die besten Methoden für ...	232		
3.1 Die Besten – themenbezogen	233	3.2 Die Besten – prozessbezogen	236
3.1.1 Reflexionen zur Bestimmung der Trainingsziele	233	3.2.1 Kurz und knackig	236
3.1.2 Beginn des Veränderungsprozesses/des Seminars etc.	233	3.2.2 Tief Berührendes	236
3.1.3 Teamentwicklung	233	3.2.3 Lebendiges/Energetisierendes	236
3.1.4 Individuelle, persönliche Entwicklung	234	3.2.4 Für alle Phasen einer Reflexion geeignet	237
3.1.5 Mitarbeitergespräch	234	3.2.5 Parallel mitlaufend	237
3.1.6 Führungskompetenz zur Führung von Mitarbeitern	234	3.2.6 Für sehr viele Themen und Anlässe geeignet	237
3.1.7 Zwischenreflexion	234	Dank und Nachwort an der Bar	238
3.1.8 Seminarende/Projektrückblick	235	Zum Autor	239
3.1.9 Zukunftsplanung	235	Leser-Service/Fotonachweise	240
3.1.10 Reflexionen zur Förderung der Nachhaltigkeit	235		

Vorab ...

Der Anlass – Wozu dieses Buch geschrieben ist

Reflektieren wird immer mehr zur Schlüsseleigenschaft für den Alltag. Führungskräfte mit Mitarbeitern, Coach mit Coachee, Lehrer mit Schülern, Pfadfinder nach der Gruppenstunde, Teamleiter in der Teambesprechung und viele andere mehr suchen nach Antworten auf Fragen wie:

- ▶ Wo stehen wir?
- ▶ Wo wollen wir hin?
- ▶ Sind wir noch auf dem richtigen Weg?

Zentrale Fragen wie diese sind die zwangsläufige Reaktion auf eine immer komplexere Welt. Mit fixen Ablaufplänen, starren Dogmen oder betonierten Unternehmensleitbildern kommt man dieser Komplexität längst nicht mehr bei. Hilfe bietet indes eine regelmäßige, ritualisierte Reflexion, um den Anforderungen eines sich ständig verändernden Alltags gerecht zu werden. Dazu will dieses Buch ganz pragmatisch beitragen.

Die Zielgruppe – Für wen dieses Buch geschrieben ist

Unter anderen für Trainerinnen, Coaches, Beraterinnen, Lehrer, Leiterinnen, Chefs, Führungskräfte, Ausbilder ... Kurz: für alle, die mit anderen Menschen reflektieren und damit erkennen wollen, wie ihr Handeln, Denken und Fühlen zueinander passen.

Der Nutzen – Was Sie von diesem Buch haben

Dieses Buch erscheint fünf Jahre nach dem Werk „Reflexion im Training“. In diesem sind die zentralen Hintergründe und Theorien zusammengetragen sowie einige Methoden dargestellt. In der „Reflektierbar“ hat dagegen die Praxis den Vorrang. Hier finden Sie eine große Anzahl von Methoden; ich nenne sie Aktivierungen. Die Theorie ist dementsprechend bewusst knapp gehalten.

Es ist ein Buch, welches zu verschiedenen Anlässen konkrete Anregungen geben will: Gehen Sie vor der Reflexion an die Bar und wählen Sie

sich die passende Reflexionsform aus! Sie bekommen eine umfangreiche, gut strukturierte, in unterschiedlichsten Situationen anwendbare und in ihrem Tiefgang variierbare Auswahl, die zeigt, wie Sie Reflexionen anregend und effektiv durchführen können.

Der Aufbau – Wie dieses Buch aufgebaut ist

Teil 1 – Hintergrund und Einführung

Im ersten Teil finden Sie eine theoretische Einführung in den Reflexionsprozess. Viele Menschen brauchen eine konzeptionelle Hilfe, bevor sie zum eigentlichen Kern kommen können. Daher werden mithilfe der *Theorie U* sieben Schritte vorgestellt, wie eine Reflexion wirkungsvoll aufgebaut werden kann.

Ergänzt wird die *Theorie U* um zwei Konzepte bzw. Modelle, die sich nach meiner Erfahrung im Zusammenhang mit Reflexionsprozessen als äußerst nützlich und effektiv erweisen und die einem erfahrenen Weiterbildner bereits bekannt

oder sogar gut vertraut sein dürften: die Gewaltfreie Kommunikation (GfK) sowie das Riemann-Thomann-Kreuz. Die GfK definiert klare Gesprächsprinzipien, die auch für konstruktive und zielführende Reflexionsgespräche unerlässlich sind. Das Riemann-Thomann-Kreuz ist ein prägnantes und eingängiges Modell, um eigene Grundbedürfnisse zu identifizieren, womit auch die Arbeit auf tief gehenden Reflexionsebenen möglich wird. Beide Modelle bilden folglich auch die Grundlage einer ganzen Reihe der hier vorgestellten Methoden.

Darüber hinaus finden Sie im Einführungsteil eine Gliederung in zehn Grundformen der Reflexionsaktivierung. Letztlich sagen Sie Ihren Teilnehmenden immer: „Bitte reden, schreiben, bewerten, zeichnen ... Sie!“ – Sie geben also eine ganz konkrete Handlungsaufforderung. Insgesamt werden zehn verschiedene Formen beschrieben, die jede für sich ihre besondere Wirkung in der Reflexion entfalten.

Teil 2 – Methodensammlung

Im zweiten Teil werden den zehn Handlungsformen jeweils zehn Aktivierungsmethoden zugeordnet, sodass insgesamt 100 unterschiedliche Möglichkeiten beschrieben werden, wie Reflexionen gestaltet werden können.

Teil 3 – „Best of“: besonders geeignet im Kontext ...

Last but not least existieren ganz unterschiedliche Anlässe, zu denen Sie Reflexionen durchführen können: etwa zum Seminareinstieg, im Mitarbeitergespräch oder bei der persönlichen Zukunftsplanung.

Im dritten Teil werden zehn typischen Situationen jeweils zehn besonders geeignete Aktivierungsmethoden aus Teil 2 zugewiesen: Sie finden sie im Buch unter dem Stichwort „Die Besten – themenbezogen“. Daran schließen sich „prozessbezogene Bestenlisten“ an, in denen die Aktivierungen nach bestimmten charakteristischen Eigenschaften – z.B. „kurz und knackig“, „tief berührend“ oder „fast immer geeignet“ – sortiert sind.

Sprache

Dieses Werk soll gleichermaßen Frauen und Männer ansprechen. Daher ist an den meisten Stellen eine neutrale Ausdrucksweise gewählt. Alternativ wird mal die männliche, mal die weibliche Schreibweise benutzt – gemeint sind selbstverständlich immer alle Menschen.

Für die Teilnehmenden verwende ich zuweilen das Wort „Kundige“; denn diese Personen sind die wahren Kundigen in ihrem eigenen Leben und bezüglich des passenden Lösungswegs.

Für die anleitende Seite benutze ich abwechselnd Begriffe wie Trainer, Beraterin, Coach, Moderatorin oder Führungskraft. Gerne verwende ich stellvertretend das Wort „Leitung“, da alle diese Berufsbilder tatsächlich auch den Auftrag haben, durch den Reflexionsprozess zu „leiten“.

Begriffsbestimmungen und Ecksteine für Reflexionen

Für die praktische Arbeit ist es von Vorteil, wenn Autor und Leser mit den Begriffen das Gleiche meinen. Daher folgt an dieser Stelle eine kurze Erläuterung wesentlicher Bezeichnungen.

Reflexion

Unter Reflexion verstehe ich das Nachdenken über die (eigenen) Handlungen, Gedanken und Gefühle mit dem Ziel, sich selbst immer besser zu verstehen. Nachdenken ist dabei durchaus auch im Sinne von Vorausdenken zu verstehen: Wie muss ich mich verhalten, um die Herausforderung xy zu schaffen? Auch das ist Teil des Reflexionsprozesses.

► *Reflexion ist somit der Blick zurück, um nach vorn zu schauen.*

Um aus Erlebnissen Erfahrungen zu machen, bedarf es der Reflexion: Erfahrung = Erlebnis + Reflexion.

Aktivierung

Die jeweilige Aktivierung prägt und charakterisiert die Methode. Die Aktivierung bezeichnet die Handlung, die dabei hilft, das Innere zum Ausdruck zu bringen oder darzustellen. Sie ist quasi das Vehikel, das der einzelne oder die Gruppe beim Reflektieren benutzt.

Mithilfe von Bewegungen, Gegenständen, verschiedenen Aufgabenstellungen etc. gelingt dies einfacher und wirkungsvoller als immer nur mit Reden. In diesem Buch geht es um genau diese ganz unterschiedlichen Aktivierungen.

Fragen

Zur Reflexion gehören eine oder mehrere Fragestellungen: Wozu? Wie? Wer? ... Fragen kreativ, zirkulär, hypothetisch, provozierend usw. zu stellen, ist ein weiterer Baustein guter Reflexion, der hier allerdings nicht im Fokus steht.

Prozessaufbau

Eine Reflexion beginnt mit einer Eröffnungsfrage und einer Aktivierung. Das Ziel ist, Schritt für Schritt zum Kern des Reflexionsanlasses, also des Auftrags zu kommen. Daher ist es ratsam, eine Reflexion in verschiedene Phasen einzuteilen. Am Ende sollte dann eine konkrete Handlungsanweisung stehen. Denn ansonsten nützt das ganze Sinnieren nichts. Wie die Reflexionsphasen aussehen können, wird im folgenden Kapitel dargestellt.

Aufbau der einzelnen Methodenbeschreibungen

Im Kapitel 2 werden die einzelnen Aktivierungen – untergliedert nach den zehn Handlungsformen reden, schreiben, zeichnen, gestalten, auswählen, quantifizieren, aufstellen, darstellen, zuordnen und besinnen – ausführlich beschrieben.

Nach dem Methoden-Namen folgt im Vorspann eine **Kurzbeschreibung**, die die zentrale Idee der Methode in einem Satz umreißt und dazu dient, sich beim wiederholten Lesen schnell zu erinnern, worum es hier geht.

Die Detaildarstellung der Methoden erfolgt nach einem stringenten Raster und einer einheitlichen Symbolik:



Die **ausführliche Beschreibung** erläutert den Ablauf der Methode Schritt für Schritt sowie die wesentlichen Rahmenbedingungen, damit diese funktioniert. Wo sinnvoll und nötig, werden auch beispielhafte Anmoderationen des Trainers vorgestellt.



Im Abschnitt **Einsatzhinweise, Varianten** finden Sie Hintergründe, alternative Vorgehensweisen, Steigerungsformen oder auch Bezugspunkte zu anderen Methoden.



Im Abschnitt **Erfahrungen, Kommentar** finden Sie meine höchst individuelle, subjektive Einschätzung als Autor und gegebenenfalls noch einen persönlichen Tipp zur Praxisanwendung der Methode.



Im Abschnitt **Gruppenkonstellation** finden Sie Angaben, in welcher Form sich die Methode bewährt hat und gut durchführbar ist. Es wird unterschieden zwischen Einzelarbeit, Paare, Kleingruppe, Halbgruppe sowie Gesamtgruppe.

Natürlich kann bei einer Veranstaltung mit 20 Personen die Halbgruppe größer sein als in einer anderen Veranstaltung mit neun Teilnehmenden. Und die Möglichkeit, dass es in zu großen Gruppen unübersichtlich wird, spielt tatsächlich eine Rolle. Maßgeblich ist aber der folgende Aspekt: Können die Personen die Aufgabe selbstständig erarbeiten? Sind die Reflexionen so persönlich, dass es besser ist, sie alleine oder zu zweit zu bearbeiten statt in der Großgruppe? Aus diesen Erfahrungswerten wurde schließlich die jeweilige Zuordnung der Gruppengröße vorgenommen.



Des Weiteren finden Sie unter dem Stichwort **Teilnehmeraktivität** eine **Skalierung**, ob es bei der jeweiligen Reflexionsmethode eher **ruhig oder bewegt** zugeht. Der Grad der Aktivierung sollte dem Thema, dem angestrebten Tiefgang sowie der Energie in der Gruppe entsprechen und kann bei der Wahl zwischen zwei möglichen Methoden ein ausschlaggebendes Momentum sein.



Der Abschnitt **Zeitpunkt und Tiefe** greift unmittelbar das Denkmodell die *Theorie U* auf und gibt eine

Orientierung, an welcher Stelle die Reflexionsübung gut geeignet ist: eher am Anfang bei der Reflexion der Handlungen? Oder ist die Methode auch einsetzbar, um in die Tiefe und zu den Knackpunkten zu kommen? Oder auch, um auf zukünftige Lösungen zu schauen? Somit sind von links nach rechts die Zeitebenen Rückblick, Tiefblick und Ausblick angegeben und von oben nach unten die Ebenen Handeln, Denken, Fühlen und Sein.



Der Abschnitt **Dauer** gibt eine Orientierung, ob die Reflexion in kurzer oder längerer Zeit durchzuführen ist.

Die Angabe orientiert sich an der Zeit pro Person, da dies am meisten weiterhilft.



Falls **Material** für die Reflexion erforderlich ist, so wird dies abschließend aufgeführt. Manches Material lässt sich fertig aufbereitet auch käuflich erwerben. Wenn möglich, finden sie dazu auch noch einen Hinweis. Auf der Seite www.reflexionstools.de bieten wir eine Sammlung von Werkzeugen zur Reflexion an, die Ihnen Arbeit und Vorbereitungsaufwand erleichtern.



Gibt es zu einer Methode ergänzende **Download-Ressourcen**, so weist das nebenstehende Icon darauf hin. Den

Link dazu finden Sie auf der letzten Seite des Buchs (S. 240).

5-Finger-„B“s

Anhand der fünf Finger – wobei jeder Finger für einen Aspekt steht – wird eine Rückmeldung gegeben.



Ausführliche Beschreibung

- Das Konzept der fünf Finger mit ihrer jeweiligen Bedeutung wird vorgestellt:
 1. **Zeigefinger** = konkrete Beobachtung, die ich zeigen kann
 2. **Mittelfinger** = Bauchgefühl („Und so geht es mir damit ...“)
 3. **Daumen** = Bedürfnisse („Da hab ich den Daumen drauf, das ist mir wichtig.“)
 4. **Ringfinger** = eigener Beitrag („Damit es besser wird, kann ich x tun.“)
 5. **Kleiner Finger** = Bitte („Und ich bitte Dich, y zu machen.“)
- Die Teilnehmenden überlegen, mit wem sie welchen Punkt besprechen wollen, und notieren sich dazu die fünf „B“s (Bedeutungen).



Bedürfnisse

Beobachtung

Bauchgefühl

eigener Beitrag

Bitte



Einsatzhinweise, Varianten

- Der Dialog, beginnend mit dem Darstellen der fünf „B“s, bei dem die Finger gezeigt werden, startet.

Die Methode ist ein kleiner, angepasster Bestandteil der Gewaltfreien Kommunikation (GfK) von Marshall Rosenberg. Die vier Schritte der GfK sollten immer präsent sein. Mit dieser Aktivierung hat man sie wortwörtlich „immer zur Hand“.



Erfahrungen, Kommentar

Die Einbindung des Bauchgefühls bei dieser Methode bereitet mir viel Freude, da genau dies den Bedürfnissen vieler Teilnehmer entgegenkommt. Meine Empfehlung: Lernen Sie die Gewaltfreie Kommunikation immer besser kennen!



Gruppenkonstellation

- Einzelarbeit
- ✓ Paar/Lerntandem
- ✓ Kleingruppe
- ✓ Halbgruppe
- ✓ Gesamtgruppe



Teilnehmeraktivität

◀ ruhig ■ ✓ ■ ■ ■ bewegt ▶



Ebene und Blickwinkel

Handeln
Denken
Fühlen
Sein



Rückblick Tiefblick Ausblick



Dauer

- unter einer Minute
- ✓ 1–5 Minuten
- ✓ 6–20 Minuten
- über 20 Minuten

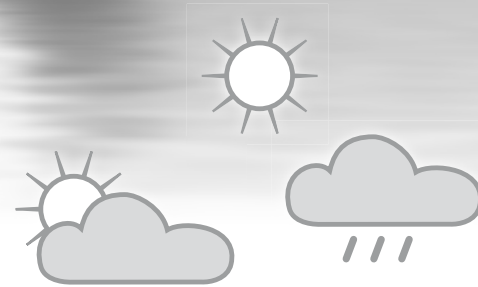


Material

- ✓ die eigenen Hände

Wetterkarte

Ein Thema oder Sachverhalt wird als Wetterkarte illustriert.



Ausführliche Beschreibung

Diese Aktivierung verschafft einen Überblick, mit welchen Aspekten eines Themas oder Sachverhalts die Teilnehmenden zufrieden sind und mit welchen nicht. Im Vordergrund steht daher die Klärung der allgemeinen Gefühlslage, insbesondere wenn der Trainer den Eindruck hat, etwas Unausgesprochenes steht im Raum und behindert die konstruktive (Weiter-)Arbeit.

Dazu erstellen die Teilnehmenden zunächst eine Übersichtskarte aller realen wie relevanten Aspekte. Das können Personen, Abteilungen, Projekte, Prozessschritte, Arbeitseinheiten etc. sein. Als nächstes wird erörtert, welches Wetter in dem jeweiligen Gebiet gerade vorherrscht, wie z.B.:

- ▶ Hochdruck-, Tiefdruckgebiet
- ▶ Blitz und Donner
- ▶ sonnig und wolkenlos
- ▶ heiter bis wolkig
- ▶ Nebel
- ▶ Hagel
- ▶ Dauerfrost
- ▶ starker Wind
- ▶ Föhn
- ▶ Sturm
- ▶ Windstille (Flaute)
- ▶ klare Luft

Die Karte wird mit den entsprechenden Wettersymbolen versehen und anschließend gemeinsam überlegt:

- ▶ Welche Gefühle stecken hinter den Wettersymbolen?
- ▶ Welche Verhaltensweisen werden durch dieses Wetter (diese Gefühle) hervorgerufen/beeinflusst?

- ▶ Was sollte geschehen, damit aus schlechtem Wetter gutes Wetter wird?
- ▶ Wie kann gutes Wetter stabil gehalten werden (Dauer-Hoch)?



Einsatzhinweise, Varianten

Die Wetterkarte kann sehr gut mit der Methode „Landkarte“ (siehe S. 191) kombiniert werden.



Erfahrungen, Kommentar

Für mich war es vor Jahren eine wertvolle Erkenntnis, dass Gewitter eine reinigende Wirkung haben und die Luft sich hinterher angenehmer anfühlt. So kann auch ein zwischenmenschliches Gewitter zu mehr Klarheit führen.



Gruppenkonstellation

- ✓ Einzelarbeit
- ✓ Paar/Lerntandem
- ✓ Kleingruppe
 - Halbgruppe
 - Gesamtgruppe



Teilnehmeraktivität

◀ ruhig ■ ■ ✓ ■ ■ bewegt ▶



Ebene und Blickwinkel

Handeln
Denken
Fühlen
Sein



Dauer

- unter einer Minute
- 1–5 Minuten
- ✓ **6–20 Minuten**
- über 20 Minuten



Material

- ✓ Notizblock und Stifte/Marker (entsprechend TN-Anzahl)
- ✓ große Papierbögen (Flipchart-/Pinnwandpapier)
- ✓ unterschiedliche Arten von Stiften wie Kreiden, Wachsmaler, Buntstifte etc.

Walking in your shoes

Bei dieser Form der Aufstellung hat der Stellvertreter die Erlaubnis, im Raum intuitiv umherzugehen und seine Gedanken, Empfindungen und Wahrnehmungen zu äußern.



Ausführliche Beschreibung

Eine Teilnehmerin beschreibt ihr Anliegen. Die Leitung schlägt vor, dass sich wie bei der Systemaufstellung ein Stellvertreter in dieses Anliegen einfühlt – das kann eine Person, eine Sache, ein Thema oder einen Aspekt davon betreffen. Das Besondere: Der Stellvertreter bewegt sich dabei frei im Raum.

Der Stellvertreter sagt: „*Ich bin jetzt xy ... (der Chef, die Sehnsucht nach ... etc.)*“ und bewegt sich rein intuitiv in selbst gewählter Geschwindigkeit und Körperhaltung – gebeugt, schnell, zielstrebig etc. – durch den Raum. Er kann dabei jederzeit äußern, was er gerade empfindet oder wahrnimmt. Die Leitung kann ebenfalls auf Besonderheiten reagieren und beispielsweise

se nachfragen: „*Sie machen bei Ihrer Runde um eine Ecke des Raums einen Bogen. Was ist mit der Ecke?*“

Die Teilnehmerin beobachtet und hört aufmerksam zu. In der Regel werden bereits nach ein bis zwei Minuten des Gehens wesentliche Kernthemen gefühlt und artikuliert, die der Teilnehmerin weiterhelfen, einen neuen Zugang zu ihrem Anliegen zu erhalten, und mögliche Lösungswege aufzeigen.



Einsatzhinweise, Varianten

Zahlreiche Varianten sind möglich und werden in Christian Assels Buch „Gehen heißt verstehen – Walking in your shoes“ (Windpferd, Oberstorf, 2010) beschrieben – eine empfehlenswerte Vertiefungslektüre zum Thema.



Erfahrungen, Kommentar

Gerade das Gehen bringt wesentliche Elemente des Themas zum Ausdruck, die dem Anliegengeber weiterhelfen. Beeindruckend wirkungsvoll!



Gruppenkonstellation

- Einzelarbeit
- ✓ Paar/Lerntandem
- ✓ Kleingruppe
- ✓ Halbgruppe
- ✓ Gesamtgruppe



Teilnehmeraktivität

◀ ruhig ■ ■ ■ ✓ ■ ■ bewegt ▶



Ebene und Blickwinkel

Handeln
Denken
Fühlen
Sein



Rückblick Tiefblick Ausblick



Dauer

- unter einer Minute
- 1–5 Minuten
- 6–20 Minuten
- ✓ über 20 Minuten



Material

- ✓ ggf. Notizblock und Stift für Notizen

Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Als Mitglied von **Training aktuell** erhalten Sie beim Kauf von Trainingsmedien Sonderpreise. Beispielsweise bis zu **20 % Rabatt auf Bücher**.

Zum Online-Shop

Training *aktuell* einen Monat lang testen



Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:

- ▶ eine **ePaper-Ausgabe Training aktuell** (auch Printabo möglich)
- ▶ **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster www.trainerkoffer.de
- ▶ **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20 % Rabatt** auf auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **70 EUR günstiger**
- ▶ **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv**: monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen