

6.3.3 Ich wills wissen!

Facilitator



Offenheit der Gruppe



Anzahl Personen



Dauer



Materialien / Raum



Ein Raum, der groß genug ist, dass alle in einem Stuhlkreis sitzen können. Eine Mitte, die frei genug ist, dass sich jemand in die Mitte stellen kann und noch Platz ist für eine zweite Person, an zwei unterschiedlichen Stellen im Kreis zu stehen.

Im Raum sollten drei Punkte markiert sein: die Position, auf der die Person, die »es wissen will«, steht oder sitzt, und zwei Punkte, auf denen man stehen kann und von denen aus man die Person, die »es wissen will«, anschauen kann. Ein Punkt ist mit »+« markiert (oder einer schönen Illustration, die für Positives steht: ein Herz, eine Sonne, ein strahlendes Gesicht oder Ähnliches), der andere Punkt ist mit »-« markiert (oder einer Illustration, die Irritation darstellt: ein Blitz, ein ärgerliches Gesicht oder Ähnliches).

Was bringt's?



Ehrliches Feedback unter Zeug:innenschaft der Gruppe.

In der Regel ist es sehr aufbauend für die Menschen, die es bekommen, und es stärkt die Erfahrung, dass auch kritisches Feedback eine gute Sache ist.

Nicht geeignet für Situationen, in denen sich Fronten verhärtet haben und eine Gelegenheit zur »Abrechnung« gesucht wird.

Kurzbeschreibung



Alle sitzen im Kreis, und wer den Impuls »Ich wills wissen!« verspürt, steht auf und geht in die Mitte. Alle sind dann eingeladen, dieser Person zu sagen, **was sie an ihr schätzen** und welche Punkte für sie die **Herausforderungen** in der Zusammenarbeit/dem Zusammensein mit dieser Person sind und was sie sich in diesem Zusammenhang von ihr wünschen.

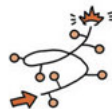


Ein Werkzeug aus der Schatzkiste des Gemeinschaftskompass
im Buch „Gemeinsam die Welt verändern – aber wie?“ gibt's noch viel mehr davon!

Zu bestellen unter www.gemeinschaftskompass.de!

Detaillierte Anleitung

Für diese Übung ist es sinnvoll, sie mit einem kurzen Input zu der Bedeutung von Feedbacks einzuleiten. Dabei sollte kurz das Johari-Fenster [6.1.2] eingeführt, und auf die Tatsache hingewiesen werden, dass es immer ein Geschenk ist zu erfahren, wie man auf andere wirkt, auch wenn es vielleicht zunächst schmerzhaft ist.



»Die Personen, die Feedback geben, sind eingeladen, das nur zu tun, wenn sie sich mit der Person positiv verbunden fühlen und ernsthaftes Interesse an einer Verbesserung der Beziehung haben. Das ist die Basis, die jegliches Feedback braucht, um gehört zu werden.

Die Person, die in der Mitte das Feedback empfängt, ist eingeladen, mit offenem Herzen zuzuhören, die Schätze im Feedback zu ernten und gleichzeitig zu bedenken: Du erfährst hier, wie jemand dich wahrnimmt. Das kann ein wichtiger Hinweis für dich sein, aber es ist nur selten so, dass du genauso bist, wie die Person dich wahrnimmt. Stets sagt die Wahrnehmung einer Person mindestens ebenso viel über die Person aus, die sie hat, wie über die wahrgenommene Person. Nimm dir also aus dem Feedback das, was bei dir Resonanz hat.«

Nach der Einführung in die Übung ist eine kurze Stille häufig hilfreich. Und dann lädt die Person, die facilitiert, dazu ein, dass eine Person in die Mitte kommt, die »es wissen will«.

Die Aufforderung zu Feedback an die Menschen im Außenkreis könnte dann sein:

»Die Menschen im Außenkreis sind eingeladen, der Person in der Mitte zwei Geschenke mitzugeben:

1. Was schätze ich an dir?
2. Was ist der Bereich, in dem ich manchmal Schwierigkeiten mit dir habe?

Dies folgt keiner Reihenfolge, wer den Impuls hat zu sprechen, fängt an. Stelle dich zunächst auf den Punkt für die Wertschätzung, und drücke deine Wertschätzung aus.

Dann stelle dich auf den Punkt für die Schwierigkeiten und drücke von diesem Punkt aus die Herausforderungen aus. Sprich dabei von deiner Warte aus. Mache klar, dass es deine Wahrnehmung ist: ›Für mich ist es manchmal schwierig, dass/wenn du ...‹ Du kannst danach auch noch mal auf den Wertschätzungspunkt wechseln, wenn du magst.«

Wichtig ist, dass der/die Facilitator:in darauf achtet, dass die Person, die Feedback gibt, die Person anschaut, die das Feedback empfängt. Das Feedback sollte im direkten Kontakt gegeben werden, und es darf gern von »ich« und »du« gesprochen werden, allerdings ohne in den Vorwurf abzugleiten.

Wenn das herausfordernde Feedback in Bewertungen abgeleitet wie »du bist ...«, sollte die Person, die den Rahmen hält, eingreifen und es übersetzen in Sätze wie »Für mich scheint es so, als ...«, »Ich erlebe das als ...«

In manchen Gruppen traut sich zunächst niemand, ein Feedback zu geben. Dann darf sich die Person in der Mitte jemanden wünschen, der:die ihr Feedback geben soll.

Wichtig ist ein energetischer Abschluss des Feedbacks für die eine Person, bevor die nächste Person Feedback erhält. Das kann ein Applaus sein, es können auch einige wenige überleitende Worte sein, bevor die nächste Person aufsteht.

Gerade bei der ersten Erfahrung mit dieser Übung ist es eine gute Intervention, wenn die Facilitation die Person, die in der Mitte war, fragt:



»Na, wie war das für dich?«

Ein hoffentlich entspanntes Feedback von »Tat gar nicht weh, sondern hat richtig gutgetan!« macht den Nächsten Mut, selbst in die Mitte zu gehen und/oder Feedback zu geben.

Vertiefung des Gehörten

Im Allgemeinen enthält eine derartige Feedbackrunde viel »Stoff« für innere Arbeit, und es ist wichtig, dies noch weiter zu vertiefen, damit es auch wirken kann. Daher sollte am Ende der Übung angeregt werden, dass diejenigen, die im Zentrum waren, sich eine Partner:in suchen, mit der sie sich bald nach der Übung über die Erfahrung mit folgenden Leitfragen austauschen:

- ▶ Was war für dich neu von dem Feedback?
- ▶ Was bedeutet das für dich?
- ▶ Was möchtest du vom Feedback aufgreifen?
- ▶ Was sind sinnvolle Schritte dafür? Brauchst du dabei Hilfe?
- ▶ Wollen wir uns in einiger Zeit noch mal treffen und darüber sprechen, wie es weitergegangen ist?

Entweder man plant für diese Reflexion eine längere Pause für die anderen Teilnehmenden ein, oder man regt nur die Bildung der Zweiergruppen an und überlässt es diesen Paaren, sich zu einem späteren Zeitpunkt zu verabreden. Auf jeden Fall sollte aber eine Pause eingeplant werden, die lang genug ist, damit sich sowohl die Person, die in der Mitte war, als auch die Partner:in einige Notizen machen kann, damit die Feedbacks nicht in Vergessenheit geraten.

Herkunft

In dieser Form eine eigene Entwicklung. Inspiriert vom »heißen Stuhl«, den Fritz Perls entwickelt hat, und von Feedbackgesprächen im Buch *Reinventing Organizations* von Frederic Laloux.