

# Beratungskompetenz verstärken durch Theatermethoden



## Inhalt des Handouts

Grundlegendes zu den Methoden	Seite 2 - 3
Literatur	Seite 4
Praxis – Methoden für Projekte, Gruppen, Einzelberatung...	Seite 4 – 7
Vorstufe zu Improszenen und Forumtheater	Seite 8 – 9
Statuentheater	Seite 10
Forumtheater	Seite 11
Allgemeine Einsatzmöglichkeiten	Seite 12 – 13
Präventionsarbeit für Konflikte	Seite 13 – 14
Handeln in Konfliktsituationen	Seite 15 – 18

© für alle Unterlagen: Mag. Christian F. Freisleben-Teutscher, Verwendung nur für interne Zwecke bzw. nach vorheriger Absprache.

Mag. Christian F. Freisleben-Teutscher • Journalist, Trainer & Berater  
Ledererg. 33b, 4020 Linz, Tel.: 0650/496 02 86  
E-Mail: [bildung@cfreisleben.net](mailto:bildung@cfreisleben.net), Web-Site: [www.cfreisleben.net](http://www.cfreisleben.net)

## **Ansätze aus dem Statuen- und Forumtheater**

Entwickelt wurden die Methoden von Augusto Boal, der sie sowohl als Werkzeug des Empowerment von Menschen einsetzt, die „an den Rändern der Gesellschaft leben“, als auch im Feld alltäglicher Beziehungen bzw. von Rollenkonflikten zwischen Männern und Frauen.

Gefördert wird die Auseinandersetzung mit konkreten, alltäglichen Situationen. Entscheidend ist für Boal, dass der/die ZuschauerIn nicht passiv, nicht Objekt ist, sondern selbst Subjekt, zum Protagonisten der Handlung wird. Methoden aus dem Theater ermöglichen aus Boals Sicht „nicht nur eine Beschäftigung mit der Vergangenheit sondern auch mit der Gegenwart und der Zukunft.“ Er fordert: „Schluss mit dem Theater, das Realität nur interpretiert, es ist Zeit sie zu verändern!“

Ganz wesentliche Grundsätze sind dabei: „Jede/r kann Theater spielen“ und „Bühne ist überall!“.

Für Boal haben Methoden aus dem Statuen- und Forumtheater auch ein therapeutisches Potenzial, wobei sie selbst aber keine Therapie ist und es auch deutliche Unterschiede zu den Ansätzen aus der Aufstellungsarbeit gibt.

Sichtbar gemacht werden können Bedürfnisse, gegenseitige Erwartungen, Abläufe in verschiedenen sozialen Umfeldern, Strukturen zwischenmenschlicher Beziehung. Methoden aus dem Forum und Statuentheater unterstützen dabei diese aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und vor allem auch neue Verhaltensmuster in einem geschützten Rahmen auszutesten. „Sie ermöglichen auch einen Zugang zu bisher versteckten oder nicht ausgelebten Ressourcen und Talenten“, ist sich Boal sicher.

Gefördert und unmittelbar erlebbar wird die Fähigkeit, sich selbst im Handeln zu beobachten und die Chancen der Veränderungen im Verhalten im Spiegel der anderen MitspielerInnen zu erleben. Die Spannung zwischen „Ich bin“ und „ich könnte sein“ wird angreifbar und konkrete Schritte können ausgetestet werden. Es wird möglich „zu agieren und sich dabei selbst zu beobachten, zu sprechen und sich dabei selbst zuzuhören.“ Dabei ist auch „asoziales“ Verhalten, sonst nicht Erlaubtes möglich.

Für Boal ein zentraler Aspekt ist, dass letztlich in jedem Dialog, der dargestellt wird, visualisierte Abläufe aus kleinen Einheiten wie der Familie, der Abteilung eines Büros oder scheinbar banalen Ereignissen des Alltags dahinter liegenden Strukturen wahrnehmbar und damit veränderbar werden.

## **Ansätze aus dem Improvisationstheater und Kabarett**

Auch Boal arbeitet sehr viel mit freier Improvisation, der auflockernde Übungen vorangehen, die auch die gegenseitige Kommunikation intensivieren. Ausgangspunkt des „Improvisationstheaters“ sind die schon die teils im Mimus im antiken Griechenland vorzufindenden Grundprinzipien der Commedia dell' arte: Im 16. Jahrhundert zogen Komödianten von Stadt zu Stadt, bauten aus einigen Brettern eine „Bühne“ und improvisierten mit sehr wenigen Requisiten über Handlungsausgangspunkte, die oft auch vom Publikum kamen oder spontan auf aktuelle Ereignisse der Stadt abgestimmt wurden. Die Methode der intensiven Einbindung des Publikums gab es schon in den Mysterienspielen des Mittelalters. In den 60er und 70er Jahren wurde das Improvisationstheater mit neuem Leben erfüllt, wesentliche Protagonisten sind Viola Spolin und Keith Johnstone.

Das Besondere an diesem Ansatz: Ausgangspunkte sind sehr rudimentäre Beschreibungen – auch durch das Publikum vorgegeben - des Wo, Wer und Was zu denen mit verschiedensten Methoden frei improvisiert wird. Dabei geht es nicht um „richtiges“ oder „fehlerfreies“ Spielen sondern eben um die Qualität spontaner Interaktion. Diese unterstützt den Zugriff zur eigenen Intuition und zum Mut auf den vielfältigen Bühnen des Lebens zu agieren – auch vor und mit ZuschauerInnen.

### **Kombination der Ansätze**

Die Kombination von Methoden und Herangehensweisen aus Forum- und Statuentheater bzw. Improvisationstheater sowie Kabarett ist letztlich naheliegend. Gemeinsam ist ihnen, dass es darum geht, Dingen, Ereignissen, Abläufen oder auch Beziehungen bewusst Raum zu geben:

- Sie werden aus dem „normalen“ Kontext herausgelöst und in neue Zusammenhänge oder Umgebungen gestellt
- ... aus der Perspektive von jemand anderen wahrzunehmen oder darzustellen
- Es wird verhüllt was sonst sichtbar ist oder Einblicke in sonst Unsichtbares (bzw. nicht hörbares, spürbares, riechbares, schmeckbares) ermöglicht
- Es wird verfremdet um Zusammenhänge darzustellen und damit veränderbar zu machen
- Gefördert wird ein stärkerer Zugriff auf die Kräfte von Intuition und Kreativität

### **Weitere Einsatzmöglichkeiten in der Beratungsarbeit**

- In der Vorbereitungs- und Planungsphase von Projekten & Veranstaltungen zur Analyse und Visualisierung bzw. zur Weiterentwicklung der:
  - Ausgangssituation in einer bestimmten Zielgruppe bzw. Themen, die bei dieser „anstehen“
  - Wünsche & Erwartungen, bzw. Ängste & Vorbehalte (z. B. gegenüber einer Institution oder auch zu einem bestimmten Thema usw.)
  - möglichen verschiedenen Bestandteile des Projekts / der Veranstaltung und ihren Auswirkungen auf die Situation der Zielgruppe sowie auf Rahmenbedingungen
  - „Bausteine“, die VertreterInnen aus der Zielgruppe bzw. dem Projekt-/ Veranstaltungsteam in das Vorhaben einbringen können
- In der Umsetzungsphase
  - als aktivierende, sehr niederschwellige Methode der partizipativen Einbindung von Zielgruppen
  - als zentrales Element und „Motor“ einer dialogorientierten Präsentation von (Zwischen)Ergebnissen bzw. komplexen Zusammenhängen
  - als Werkzeug für die bewusste Analyse & Gestaltung der Kommunikation und Zusammenarbeit im Projekt-/ Veranstaltungsteam

- als Werkzeuge für Menschen mit Beratungsbedarf oder solchen in prekären Lebenssituationen, um Bedürfnisse und Wünsche ausdrücken und aus neuen Perspektiven betrachten bzw. weiter entwickeln zu können

## Literatur

Augusto Boal: Theater der Unterdrückten, Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler, Suhrkamp

Augusto Boal: Der Regenbogen der Wünsche, Schibri-Verlag, ISBN 3-937895-18-3

Doris Eberhardt: Theaterpädagogik in der Pflege, Thieme-Verlag

Thomas Haug: Das spielt (k)eine Rolle! - Theater der Befreiung nach Augusto Boal als Empowerment-Werkzeug im Kontext von Selbsthilfe, ibidem-Verlag

Keith Johnstohn: Theaterspiele. Spontaneität, Improvisation und die Kunst des Geschichtenerzählens, Alexander Verlag

Gunter Lösel, Theater ohne Absicht, Impuls Theater Verlag

Simone Odierna & Fritz Letsch (Hg) Theater macht Politik: Forumtheater nach Augusto Boal, Ag Spak

Viola Spolin: Improvisationstechniken für Pädagogik, Therapie und Theater, Verlag Junfermann

Radim Vlcek: Workshop Improvisationstheater. Übungs- und Spielesammlung für Theaterarbeit, Ausdrucksfindung und Gruppendynamik, Auer

[www.improwiki.de](http://www.improwiki.de)

# Praxis

## Schnelle Linien / Cluster

Aufstellen nach Kriterien (dabei bewusst wahrnehmen: wer steht neben mir?) wie:

- Anfangsbuchstabe des Vornamens
- Alter
- Zahl der Geschwister
- Schuhgröße
- Lieblingsspeise
- Geburtsort
- Ort, an dem die Ausbildung begann / abgeschlossen wurde
- Derzeitiger Arbeitsort
- Arbeitsfeld
- ... von TeilnehmerInnen selbst eingebrachte Themen (Motto: Was wollt ihr voneinander / von vorhandenen Einstellungen wissen?)

## Bewusstes Gehen

„Gehen Sie durch den Raum – im Tempo / Art und Weise die jetzt gerade zu Ihrer Stimmung (Ihrem Gesundheitszustand / gesundheitlichen Anliegen) passt.“ Mögliche Impulse:

- Tempo variieren: so schnell gehen als möglich bzw. in Zeitlupe bewegen (gesamter Körper!)
- Die Grenzen des Raumes „ausloten“
- Nach rückwärts gehen
- In den Körper eines Mannes/einer Frau schlüpfen und gehen (oder auch Alter bzw. Herkunft verändern, anderen Beruf austesten)
- Nochmals den Weg von „Zuhause“ bis jetzt & hier nachgehen
- Mit bewusst nach innen / nach außen gerichteten Fußspitzen gehen
- Eine Bewegung in ihre Einzelteile „zerlegen“ und einzelne Aspekte wiederholen / steigern oder weniger intensiv ausführen / Varianten austesten (bei Gruppen: sich von Bewegungen der anderen inspirieren lassen)
- „Spurweite“ des Gehens verändern – sehr eng / breit bzw. Länge der Schritte variieren
- Am Strand gehen und den Wellen ausweichen bzw. Muscheln suchen
- Im Raum verändern sich Aspekte wie die Schwerkraft, die Beschaffenheit des Bodens (Schlamm, Schnee, Eis...), das „Gelände“ (steiler Berg, Sandstrand...), das Wetter – wie verändert sich das Gehen & die Körperhaltung?
- Mein Wunschbild von „guten / leichten“ Gehen bzw. meine Befürchtung von „schlechten / schweren“ Gehen (inkl. Wie war's früher (vielleicht auch als Jugendliche/r / wie ist es jetzt / in einem Jahr / in zwei Jahren). Variante: Ausstattung mit erwünschten Fähigkeiten (Leichtigkeit o. ä.)

- Als Mensch(en)...
  - Mit verschiedenen schweren Taschen die auch ein- und ausgeräumt werden
  - Mit einem großen Stapel Porzellanteller, der ständig höher wird
  - Die verschiedenen schwere Gegenstände finden / tragen / ev. austauschen
  - Die Glasscheiben transportieren
  - Die vor einem (unerwarteten) Abgrund stehen
  - Die durch ein Labyrinth gehen und dann den selben Weg wieder zurück
  - Die zu einem Ziel verschiedenen Hindernisse überwinden müssen und am Weg zurück diesen wieder begegnen
  - Die einem Indio in der Großstadt begegnen, der/die dort das erste Mal ist
- Zeit / Bild / Handlung: Eine Zeit „ausrufen“ – z. B. „gestern in der Früh“ und einladen eine dieser Zeit entsprechende Körperhandlung einzunehmen bzw. dies dann in einem nächsten Schritt mit einer pantomimischen Handlung zu kombinieren. Weiters kann dies mit einer „typischen“ Aussage für diesen Zeitpunkt kombiniert werden (oder auch einem „passenden“ Ton / Melodie).

### **Bewusstes Gehen – Einige Varianten für Gruppen:**

- Als Menschen...
  - in einem fremden Land, in dem sich Menschen einander ganz anders begrüßen bzw. völlig neue Bewegungsmethoden ausprobieren
  - auf einer Party o .a. mit erwünschten / unerwünschten Gästen
  - zu zweit eine Glasscheibe tragen
  - Im Raum ist ein Tor / Ort – wer hier durchgeht verwandelt sich in ein Tier, einen besonderen Menschen usw. (Variante: Eine Person ist ein/e ZauberIn mit einem Zauberstab der/die alle für einige Momente verzaubern kann) – Zauberstab weitergeben
  - Verfolgen - sich jemanden im Raum suchen, den ich nachgehe & dessen Gang bzw. div. Attribute ich nachahme – dann Wechsel. Variante: „Karikatur“ des Ganges des anderen, umdrehen und die Karikatur nachahmen bzw. überspitzen
  - ... die eine Sportart beobachten, zu einem Konzert gehen usw.
  - ... die gemeinsam Objekte finden und diese in Bewegung bringen
  - Hypnotisieren: A führt B mit Hilfe er Handfläche, die vor B's Gesicht gehalten wird – Variante: Führen mit Zeigefinger an Zeigefinger
  - Fokus: Alle stehen im Raum. Eine Person geht los – bleibt stehen. Ansatzlos startet zwei Personen, die durch den Raum gehen & gemeinsam stehen bleiben. Weiter 3, 4, 5, 6 Personen, dann wieder 5, 4, 3, 2, 1!

## **Varianten zum Thema Status sowie Macht:**

Paare bewegen sich durch den Raum:

- Blick herstellen, unterbrechen, zurückschielern
- Geschmeidig / ruckartig bewegen
- Hände vor / im Gesicht / Hände hinter dem Rücken
- FüÙe nach innen drehen / breiter Gang (auf Linie gehen / ausschweifend gehen)
- Mann/Frau: Frühstück / Büro (Sekretärin/Putzfrau) / Alltag / abend (wie verändert sich Status?)

Status Dialog über's zu-spät-kommen; A: Hallo B: Hallo A: Wartest DU schon lange B: Seit Ewigkeit (mit verschiedener Sprachmelodie, Mimik, Gestik, Status)

Kleingruppe:

Nähe/Distanz (Strand, U-Bahn, Straße, Aufzug ...)

## **Bewusste Körperhaltung & Spiegeln**

„Nehmen Sie den Kontakt zum Boden bewusst wahr (Augen schließen), atmen Sie bewusst.“  
Dann: Körperhaltung einnehmen, die dem jetzigen Zustand entspricht – diese Körperhaltung spiegeln und der/die PatientIn / KlientIn, kann dann sich dieses Bild von allen Seiten betrachten, wieder in die Position hineingehen und versuchen Veränderungen umzusetzen, die dann auch im „Spiegel“ zu sehen sind.

Variante: Spiegel schlägt Veränderungen in Körperhaltung vor (wenn nicht angenommen, dann in ursprüngliche Position / Haltung zurück!)

Variante 2: 2 Personen: A = Bewege/r sagt Aktionsworte wie „sehen“, „hören“ usw. – B reagiert darauf mit einer aus seiner/ihrer Sicht passenden / konträren Aktion. Oder: wiederholt Aktionsworte auf seine/ihre Weise & „passende“ Bewegung (Möglichkeiten der Interpretation!)

Variante 3: 4 Personen: 1 = AkteurIn – bekommt Impulse abwechselnd von den anderen drei, die 1. Kopiert oder dann auch variiert oder intensiviert bis neuer Impuls kommt

**Variante mit gehen:** zu zweit: A beobachtet B, spiegelt alle Bewegungselemente nach (keine Karikatur!) – LeiterIn gibt Signal – dann bewegt sich B in der Weise von A greift aber einen bestimmten Aspekt der Bewegung heraus und überspitzt diesen sehr stark - Wechsel

Weiterentwicklung dazu: A sucht sich gedanklich eine „schwierige“ Lebenssituation und passt sein Gehen dieser an – B beobachtet und spiegelt – LeiterIn gibt Signal – dann bewegt sich B in der Weise von A und macht dabei einen Vorschlag für ein „Stück“ leichteres Gehen, A bekommt Gelegenheit das auszutesten

## Vorstufen zu Improszenen & Forumtheater

### **Arme heben, Kopf drehen, Beine kreuzen (oder auch drei andere Körperhaltungen)**

Zu dritt oder zu fünft aus diesen Komponenten einen Dialog gestalten

### **Ein Foto für**

Eine (wechselnde) Person = FotografIn sagt z. B. ein Foto für die WebSite der Institution, oder ein Foto von der letzten Teambesprechung, Therapiesitzung usw. – alle nehmen dazu spontan „passende“ Position ein

### **Rhythmusspiele**

Im Kreis: Eine/r gibt Rhythmus vor der von anderen übernommen wird, Zweite Person fügt Variation dazu bzw. gibt neues Tempo (auch möglich bei durch Raum gehen in bewusster Körperhaltung – Gruppen mit ähnlichen Rhythmen zusammenfinden & experimentieren)

### **Spiegel**

Ich spiegle Bewegungen meines/meiner PartnerIn (nicht interpretieren!). Dann Wechsel. Dann erfolgt der Wechsel zwischen Spiegel / Gespiegelten fließend.

Variante 1: konvex/konkav (also z. B.: eine/r steckt Bauch raus, andere/r zieht Bauch ein usw.)

Variante 2: Zerrspiegel: Die Vorgabe wird übertrieben, diese Übertreibung wird wieder übertrieben usw. Wenn keine Idee mehr: Neuer Impuls durch einen der beiden.

Variante 3: gespiegelt wird nicht Körperliches sondern die Gefühle, die ich wahrnehme bzw. Attribute der Person, die ich erkenne (wofür steht die?)

Variante 4: Kleingruppen: machen Tätigkeit (z. B. Frisör), 2. Gruppe spiegelt

### **Beziehung im Fluss**

Zu Paaren zusammengehen: Einander mit einem Händedruck begrüßen. Ein/e PartnerIn „friert ein“ (= bleibt genau in der Pose / mit diesem Gesichtsausdruck) stehen, zweite/r PartnerIn nimmt eine neue Position ein (z. B. Hand auf Schulter des anderen legen, auf etwas im Raum zeigen, „verrückte Bewegung“) und friert in dieser ein – dann nimmt wieder der/die PartnerIn eine dazu „passende“ Position ein usw.

2. Stufe: Zu fünft zusammengehen: 1. Nimmt Position an, die anderen gruppieren sich nacheinander dazu, dann verändert der/die erste wieder die Position / Körperhaltung / Mimik, die anderen reagieren.

3. Stufe: Nach einer Weile 1. Stufe Auftrag: Jede/r der jetzt eine neue Position einnimmt ist z. B. der Mächtigste in der Gruppe, steht im Mittelpunkt bzw. später ist der/die am absolut am Rand stehende (aus dem Raum gehen ist nicht erlaubt), minderste usw. Ziel ist den/die vorigen zu über-/untertreffen.

Variante (auch als Vorstufe zu den Statuen): A nimmt Position ein, B dazu „passende“, C sagt von außen was er/sie wahrnimmt, dann ist C erste/r... (Oder: C nimmt Position von A oder B ein und sagt Wahrnehmung aus dieser Sichtweise)

### **Einige Assoziationsspiele**

- Im Kreis: Einen Begriff jemanden zuwerfen, diese/r wirft Assoziation weiter – ev. Kombination mit Laut
- Oder: Assoziation im Kreis weitergeben (ev. Auf bestimmtes Thema konzentriert)

- Abwechseln: Hauptwort (z. B. Auto) – Eigenschaft (z. B. schnell) - - Nähe & Distanz des Kreises verändert „Nähe“ der Assoziation
- Bewegung & Laut im Kreis weitergeben (ev. mit leichten Variationen), immer wer andere/r ist ImpulsgeberIn (Oder: 1. Gibt Impuls, 2. Kopiert & gibt „Antwort“ / Assoziation weiter, 3. Kopiert usw. – auch in Linien möglich)
- Bewegung & Laut im Kreis weitergeben & allmählich vergrößern – wenn keine Steigerung mehr, dann neuer Impuls
- „Typischen“ Satz aus eigener Arbeit in verschiedenen Lautstärken / Emotionen / Körperhaltungen weitergeben (Variante Madrigal: verschiedenen Personen aus Gruppe übernehmen einen Satz & eine frei erfundene Melodie, ein/e DirigentIn bestimmt wer wann lauter / leise, schneller / langsamer ist)
- Kreis: 1. Geht in die Mitte z. B. „Ich bin der Baum“, 2. Geht in Körperhaltung dazu „Ich bin der Ast“, 3. Ebenso „Ich bin der Wurm“. 1. Entscheidet sich für 2. oder 3. Und geht aus Kreis, wer im Kreis bleibt wiederholt „Ich bin der ...“, dann weiter
- Interpretierte Geste : Alle gehen durch Raum - eine/r nimmt Körperhaltung ein und etabliert so einen „Ort“ (z. B. bestimmte Station in einem Spital), die anderen ergänzend mit „passenden“ Figuren, Personen, Lauten, ev. Kurzdialogen (Variante: Ort „ausrufen“, ev. Kombiniert mit einer bestimmten Zeit)

## **Zeit & Perspektiven verfremden mit Methoden aus Theater**

### **Tempo verändern**

Dialoge, Sequenzen in Zeitlupe oder Zeitraffer wiederholen (inkl. Tempoveränderung vor und nach „kritischen“ Situationen).

### **Orts- Genreveränderung**

Handlung z. B. an den Nordpol, den Dschungel, auf einen hohen Turm, auf ein untergehendes Schiff verlegen. Oder in das Genre Western, Science-Fiction, Drama, Komödie, Krimi, Quizshow, Werbung... bzw. im Stil einer TV-Serie. (Variante: Genre laufend während einer Szene verändern)

Oder: Kommunikation soll über große Entfernung erfolgen (z. B. große Tafel, keiner darf aufstehen)

### **Perspektive verändern**

Handlung aus verschiedenen Blickwinkeln (auch nicht anwesende) darstellen – und was sich verändert wenn wer dazu kommt (z. B. einE ReporterIn)

z. B. Übung: wie erfüllen sich die Prophezeiungen der Eltern (Blick in die Zukunft)  
oder: Eine Szene spielen (LeiterIn: So wäre es wohl gelaufen, wenn nicht vorher das geschehen wäre) - reimprovisieren

### **Stop & denk nach**

Während einer gespielten Szene ruft der/die LeiterIn: „Stopp!“ – alle bleiben in der jeweiligen Körperhaltung.

Dann „Denkt nach“ – alle Figuren äußern ganz kurz Beweggründe dessen, was sie gerade tun / nicht tun. „Aktion“ – die Szene geht weiter.

Die Technik hilft, Abläufe, Beziehungen usw. zu reflektieren.

### **Vorher / jetzt / danach**

Die Vergangenheit & Zukunft einer Szene darstellen & auch austauschen – was verändert sich dadurch. Oder die Szene in ein anderes Zeitalter verlegen.

### **Ein Tag im Zeitraffer**

Aus einem Tag fünf wichtige Punkte (Begegnungen / Ereignisse) herausisolieren und aneinander fügen.

z. B. ein Bürotag in Kurzfassung – diesen Tag dann aus der Sicht von verschiedenen Personen (müssen nicht zwingend ein Teil der vorhandenen Personen sein!) zusammenfassen (also aus Frauen-, Männersicht, visualisieren & verbalisieren der Hintergedanken –

Varianten: Tempi 0, 1, 2 als Vorgabe – Szene mit verschiedenen Tempi (oder Tempramentssteigerungen spielen)

### **Was er / sie wirklich sagte**

Zweite Person dazustellen, die nicht ausgesprochenes ausspricht oder mit der Mimik verdeutlicht – es können auch verschiedene Hintergedanken konkurrieren!)

Auch ein punktuelles Ereignis wie eine Besprechung kann so zusammengefasst & aus verschiedenen Blickwinkeln dargestellt werden

### **Personen dazu holen**

Welche Menschen haben mit der konkreten Situation noch zu tun, auch wenn sie in der Realität nicht unmittelbar vor Ort waren. Was verändert sich, wenn sie auch da sind?

### **Ausstatten**

Personen mit Fähigkeiten „ergänzen“ – Ressourcen in Form von Personen darstellen und sie so sichtbar machen

### **Verhalten übersteigern**

Also ein introvertierter Mann wird noch introvertierter, eine „schrille“ Frau noch schriller. Oder das Verhalten wird in das extreme Gegenteil verkehrt – wer schreit, flüstert jetzt, wer rennt bewegt sich in Zeitlupe usw.

Übung: Selber Satz / Dialog mit verschiedenen Emotionen spielen (inkl. „typischen An-/Aussagen)

## **Statuentheater**

### **Statuen bauen**

Beginn in Paaren: Ich gestalte meinen Partner nonverbal zu einer Statue in dem ich Arme, Beine und Kopf in bestimmte Positionen bringe.

Variante: PartnerIn nimmt Statuenposition ein, der/die andere tastet ihn/sie ab und versucht die selbe Position einzunehmen. Oder: Blinde werden von anderen errichteten Statuen geführt und versuchen dies.

Variante 2: BlindenführerInnen stellen Blinde zu einem Bild auf – dann stellen sie selbst im Raum das selbe Bild dar, jede/r BlindenführerIn übernimmt Position seines/ihrer Blinden. LeiterIn führt Blinde zur Gruppe der BlindenführerInnen, wo jede/r seinen/ihrer FührerIn finden muss

In einem weiteren Schritt kann ich dann mit mehreren Personen Statuen bauen (z. B. zu Themen wie Familie, ein Team, ... oder auch zu Gefühlen wie „Glück“ – jede/r stellt es anders dar!). Am Schluss stelle ich mich dann selbst in das Bild. Die nicht „eingebauten“

Personen teilen mit, was sie „wahrnehmen“ (wichtig ist, das hier nicht zu stark gewertet wird, sondern beobachtet wird).

Ein weiterer möglicher Schritt ist dann, dass alle Teilnehmer des Bildes, eigenständig ihre Position nach eigenen Wünschen verändern, der Statuenbauer aber in der gleichen Haltung bleibt. Konstruiert werden können auch Ist-Zustände z. B. einer Situation, in der ich mich ohnmächtig fühle und ein „Wunschzustand“ sowie ein Übergangsbild.

Diese Statuen können in einem weiteren Schritt auch kurzzeitig „belebt“ werden, improvisieren also eine kurze Sequenz bis zu einem nächsten Statuenbild.

Variante Statuen: zu zweit eine Statue bauen. Dritter : Wahrnehmung“ & tauscht eine/r der beiden aus und setzt dadurch, passenden, kommentierenden usw. Akzent

## **Forumtheater**

### **Grundmethode**

Ein guter Ausgangspunkt ist dabei wieder eine Statue, die vom Protagonisten aufgebaut ist, dabei informiert er die Schauspieler wer sie sind, über zentrale Charakterzüge bzw. über das Setting. Gemeinsam wird dann eine Situation miteinander durchgespielt – die Erfahrung zeigt, dass hier keinerlei Proben in Hinblick auf „perfekte“ Texte nötig sind.

Dann wird die Szene nochmals von vorne gespielt und jeder Zuschauer kann jederzeit „Stop“ sagen und ein anderes Verhalten vorschlagen. Dabei übernimmt er die Rolle einer konkreten Person auf der Bühne. Jederzeit kann die Handlung „zurückgedreht“, also wieder andere Varianten ausgetestet werden. Ein wichtiger Schritt kann dabei sein, dass der Handelnde der Situation mit einem dem „Unterdrücker“ die Rolle tauscht.

### **Bild & Gegenbild**

Gruppe teilt sich in zwei Hälften: In Personen, die von einer Situation erzählen möchten, in der sie Ohnmacht / Unterdrückung erlebt haben & in Zuhörende.

In Paaren zusammenfinden & erzählen – Zuhörende schließen die Augen und fragen nach (Anregungen des/der SpielleiterIn: Zu Ort des Geschehens, dortige Atmosphäre, Stimmung der Handelnden, Vor- & Nachgeschichte usw.)

Zweite Phase: Ein Paar stellt sich Rücken an Rücken in den Raum. Jeder baut aus Teilen der vorhanden TeilnehmerInnen (Achtung es müssen BeobachterInnen übrig bleiben!) die Situation aus seiner/ihrer Sicht – läßt aber Hauptperson zunächst raus – stellt sich dann an diese Position.

3. Phase: BeobachterInnen teilen Wahrnehmungen über die Unterschiede der entstandenen Bilder mit. Zuletzt kommen auch ErzählerIn & ZuhörerIn zu Wort.

4. Phase: Die 3 Wünsche. Die beiden entstandenen Bilder gehen wieder kurz in verschiedene Bereiche des Raumes. Erzähler & Zuhörer haben die Möglichkeit 3 Wünsche in den Bildern umzusetzen. Zusammenkommen: Gab es Unterschiede / Parallelen zu den Wünschen?

Unterschiede in den Auswirkungen? Möglichkeit: Auch die anderen MitspielerInnen können dann jeweils einen Wunschimpuls folgen.

## **Bild der Bilder**

Kleingruppen: bilden Statuen zu einer Situation, in der Ohnmacht / Unterdrückung erfahrbar war. Alle Mitglieder der Kleingruppe erhalten die Chance, einmal der/die ProtagonistIn zu sein.

Vorstellen der verschiedenen Bilder im Plenum.

Aufgabe: Eine gemeinsame Statue bilden, in der zentrale Elemente aus allen Bildern vorkommen. Jede/r TeilnehmerIn soll sich mit diesen identifizieren können oder etwas Erlebtes wiedererkennen bzw. zumindest eine Resonanz spüren.

Dynamisierung des Bild der Bilder:

1. innerer Monolog aller Teile des Bildes (Zeitlimit je 2 – 3 Minuten)
2. Dialog mit anwesenden oder nicht anwesenden PartnerIn ohne Bewegung
3. Nur Bewegung in Zeitlupe durch den Raum: Wünsche visualisieren

## **Allgemeine Einsatzmöglichkeiten von Methoden aus Theater und Kabarett**

### ➤ Frühwarnsystem – für

- Konflikte
- Kulminierende Schwierigkeiten bei Abläufen
  - Kommunikation
  - Verlauf von Projekten
  - Qualität des Umgangs bzw. der Beziehung mit den Zielgruppen meiner Arbeit

### ➤ Erkennen

- Meine persönliche Einstellung / Haltung / Ausgangspunkte
- Was ist meine Rolle (in Teams / im Unternehmen bzw. der Institution)?!
- (mögliche) Probleme sowie Lösungsansätze dazu

### ➤ Bewusst wahrnehmen

Unterstützt auch durch einen Perspektivenwechsel sowie durch Möglichkeiten Zeit, Ort usw. zu beeinflussen:

- Impulse, die andere aussenden (inkl. Körpersprache)
- Bedürfnisse, Wünsche, Ängste (auch die eigenen!)
- Emotionen, die jemand mitbringt
- Von wo kommt jemand? (also aus welchem Lebenskontext, von welchem ‚Ort‘ (was geschah dort, wurde geboten ...), von welchem Ereignis oder Erlebnis?)
- Mein Arbeitsumfeld & Gestaltungsmöglichkeiten dort
- In Teams (geschützter Rahmen!) gemeinsam nach Lösungen suchen

## ➤ Veränderung

- Gemeinsames Finden und Austesten von Ansatzpunkten zum Umgang mit Konflikten und Schwierigkeiten bei Abläufen
- Teamentwicklung (z. B. bei Veränderungen in der Struktur im Team, bei Konflikten oder bei anstehenden größeren Herausforderungen)
- „Bewusster Handeln“ aber auch „Handeln aus dem Bauch“ (intuitiv)
- Wie ich auf Impulse „antworte“ bzw. wie ich sie selbst bewusst setzen kann
- Wie ich meine Rolle gestalte
- Wie ich in Beziehungen hineingehe
- Umgang mit Kritik – sowie mit der eigenen Angst vor „Fehlern“

## ➤ Visualisieren

- Themen (oder Meinungen dazu), die mich / unser Team / unsere Zielgruppe beschäftigen (und wie sich diese in verschiedenen Varianten weiter entwickeln können)
- Stimmungen (z. B. in einer Gruppe, einem Team)
- Beziehungen & Beziehungsmuster bzw. wie sich diese weiter entwickeln können
- Abläufe, Prozesse, Kommunikationskanäle und deren Nutzung
- Geschichte, Gegenwart und Zukunft von Teams, Projekten, Vorhaben, Zielgruppen ...
- ... als Methode des Einstiegs - auch in komplexe – Themen

## **Präventionsarbeit für Konflikte**

Konflikte gehören zum Leben. Es ist unmöglich und auch nicht sinnvoll, Konflikte vollkommen zu vermeiden. Werden Konflikte und deren Lösung aber hinausgezögert, so werden sie immer größer. Die allerwenigsten Konflikte lösen sich von allein.

Konflikte beinhalten auch viele positive Energien für

- ✓ die Veränderung von Rahmenbedingungen (z.B.: Arbeitszeiten, Zuständigkeiten :: Kompetenzen, Ressourcen: Büro, MitarbeiterInnen, EDV, Archiv usw.)
- ✓ der Motivation von Gruppen und Einzelnen
- ✓ die Entstehung neuer Ideen und Projekte
- ✓ von Strategien zur internen Kommunikation und der Öffentlichkeitsarbeit
- ✓ die Intensivierung der Zusammenarbeit verschiedener Personen und Gruppen
- ✓ die Klärung von Zuständigkeiten
- ✓ die Erhebung von Fehlern und Mängel

Konflikte können aber auch:

- ✓ Prozesse behindern,
- ✓ Erfolge unwahrscheinlicher machen,
- ✓ sich negativ für die Kommunikation nach innen und nach außen auswirken.

Zudem können verschiedene Menschen mit Konflikten unterschiedlich gut umgehen: Was die eine anspricht, beflügelt, bringt den anderen in eine resignative Haltung oder wieder eine andere dazu, den Beruf aufzugeben. Begleiterscheinungen können auch Krankheiten und psychosoziale Schwierigkeiten, können Prozesse wie Mobbing sein.

Prinzipiell gilt: **Nicht ein Konflikt, ein Problem ist das „Schlimme“, sondern wenn damit nicht gearbeitet wird!**

Strategien für einen guten Umgang mit Konflikten, bevor sie entstehen können sein:

- In Entscheidungsprozesse sind möglichst viele von Anfang an miteinbezogen, außerdem wird für einen kontinuierlichen Kommunikationsprozess in dieser Gruppe und an weitere inner- und außerhalb der Institution gesorgt.
- Klärung von Zuständigkeiten und wer welche Entscheidungen treffen kann, darf und muss
- Interne Kommunikation ist mehr als ein Zufallsprodukt, sondern wird genauso gründlich geplant wie Projekte oder die Öffentlichkeitsarbeit, besonders wichtig ist dabei:
  - ✓ Ausreichend Möglichkeiten – auch in anonymisierter Form - zu Vorhaben, zur Situation in Gruppen oder der Institution Rückmeldungen zu geben. Dieser Prozeß ist institutionalisiert und wird gefördert, z.B. mit: regelmäßigen Teamsitzungen, Projektgruppen, Methoden wie „Klagemauer“, bzw. Klausuren, Projekttage, usw.
  - ✓ Zum Einsatz kommen möglichst multimedial und ansprechend gestaltete Methoden (z.B.: Theatermethoden, Offene Pinwand, Intranet, Jour-Fixes, div. Bildungsangebote ...).
  - ✓ Die Ziele, die Schritte zu deren Umsetzung, die Aufgaben sowie Erfolge & Schwierigkeiten einzelner MitarbeiterInnen werden immer wieder kommuniziert.
  - ✓ Für NeueinsteigerInnen gibt es besondere Informations- & Bildungsangebote.
- Beschwerden sowohl von eigenen MitarbeiterInnen als auch von außerhalb werden ernst genommen
- Der Umgang mit Konflikten kann genauso geübt werden wie z.B. Strategien zur erfolgreichen Gestaltung von Sitzungen. Konfliktmanagement sollte also ein fixer Teil der internen Bildungsarbeit sein.
- Für alle MitarbeiterInnen (auch an „Ehrenamtliche“ denken!) sollte es die Möglichkeit zur Gruppen- und Einzelsupervision geben. Die Institution sollte:
  - ✓ die entstehenden Kosten zumindest zum Teil übernehmen,
  - ✓ auf jeden Fall dafür entsprechende Urlaubszeiten zur Verfügung stellen
  - ✓ und zeitgerecht die Vertretung der Teilnehmenden organisieren.

Besonders in Krisensituationen sollte ein Supervisionsangebot gewährleistet sein.

- Zum gesunden „Betriebsklima“ gehören auch:
  - ✓ arbeitsmedizinische Betreuung
  - ✓ Angebote zur gemeinsamen Freizeitgestaltung
  - ✓ gemeinsam Feiern & sich über Erreichtes freuen

## Konflikten Raum geben!

Im Rahmen des Umgangs mit Konfliktsituationen sind nötig:

- ✓ eigene Räumlichkeiten
- ✓ Personen, die eine intensivere Betreuung übernehmen (ev. auch ExpertInnen)
- ✓ Zeit

Zu den Aufgaben u.a. eines Team-, Gruppenleiters, eines/einer leitenden MitarbeiterIn gehört:

- ✓ Zu einer Teamkultur aktiv beitragen, die es ermöglicht möglichst angstfrei Konflikte und Probleme ansprechen zu können. Ein Motto ist dabei auch: **„Es gibt nichts was nicht in einem Team angesprochen und geklärt werden könnte!“**
- ✓ Probleme und Konflikte anzusprechen, wenn sie welche bemerken
- ✓ Abgrenzung zu ständigen „Nörglern“

## Handeln in Konfliktsituationen

Was ist eigentlich ein Konflikt? Dazu gibt es sehr verschiedene Definitionen und Wahrnehmungen. Dazu zwei Aussagen, die wohl auf die meisten Konfliktsituationen anzuwenden sind: „Ein Konflikt ist ... das Auftreten von Kämpfen und Kollisionen zwischen zwei (oder mehreren) Personen, wenn Verhaltensweisen und Bedürfnisbefriedigung in Gegensatz geraten oder wenn die Wertvorstellungen einzelner Personen differieren.“ (Thomas Gordon) bzw.: eine weitere Definition: „..., wenn unter einer Situation zumindest einer/eine der Beteiligten leidet.“ Ab wann jemand „leidet“, ist keiner Norm unterworfen, mein Handeln, das Handeln einer Gruppe muss auch auf individuelle Personen abgestimmt sein.

Konfliktmanagement heißt handeln auf zwei Ebenen:

- Management direkt in der Konfliktsituation und
- Präventionsarbeit (z.B. gute Rahmenbedingungen, gute interne Kommunikation usw.)

Für Konfliktsituationen können folgende Phasen sinnvoll sein.

## 1. Wahrnehmung

➤ „Es stimmt etwas nicht...“, „Es geht mir mit mir selbst, jemandem anderen, einer Gruppe, einer Situation nicht gut!“ – Gefühle und Wahrnehmungen dazu können z.B. sein:

- ✓ ständige innere Unruhe
- ✓ alles ärgert mich
- ✓ Unlust, „Nichts macht mehr Freude...“ (auch Erfolge, Lob, Zustimmung usw.)
- ✓ „Niemand nimmt meine Bemühungen wahr...“
- ✓ „dauernd“ kommt es zu Missverständnissen, zum aneinander Vorbeireden
- ✓ ich nehme „dauernd“ die selben Vorwürfe wahr – aber mir hört niemand zu
- ✓ ich gehe ungern zu Treffen mit anderen, zum/zur LeiterIn
- ✓ Freude darüber, dass Termine wiederholt ausfallen, oder ich nicht kommen kann!
- ✓ ich möchte mit anderen sehr ungern, am liebsten gar nicht reden
- ✓ Frust, der über längeren Zeitraum nicht nachlässt (z.B. über einen ‚Fehler‘ der scheinbar ständig wieder auftritt, ohne dass etwas geschieht)
- ✓ psychosomatische Symptome wie ständige Unkonzentriertheit, Schlafstörungen, Verdauungsproblemen, ständiges Kopfweh & Schwindelgefühle usw.
- ✓ „Es wird mir alles zuviel!“

➤ Bekenntnis zum Konflikt, zum Problem: „Er/es existiert!“

## 2. Erste Analyse: Wessen Problem ist es? Was ist das Problem?

Dieser Schritt kann bereits im Rahmen einer überschaubaren Kleingruppe laufen, die gemeinsam am Konflikt arbeitet und in der Mitwirkende verschiedene Aufgaben übernehmen (etwa die Informationssuche zu den in Phase **3** angegebenen Fragen). Wichtig ist, dass in dieser Phase eine Dokumentation des gesamten Prozesses beginnt.

- Klärung der Frage: Was stimmt nicht?
- Ist es mein persönliches Problem, oder hat es mit „etwas“, „jemand“ von außen zu tun?

*Dann gibt es zwei Möglichkeiten:*

**A)** Ich versuche den Konflikt, das Problem, das diesem zugrunde liegt alleine zu lösen

Gerade hier sollte unbedingt begleitende Supervision in Anspruch genommen werden. Das „ich schaff’s allein“ kann die in Phase **1** beschriebenen ‚Symptome‘ verstärken. Der Informationsfluss an andere läuft aber nicht – das kann leicht den Konflikt verschärfen, wenn auch andere beginnen das Problem wahrzunehmen, aber niemand darüber spricht.

**B)** Ich vermittele meine Wahrnehmung an andere – dabei ist wichtig:

- ✓ Ich-Botschaften senden, z.B.: „Ich nehme wahr, mir fällt auf...“
- ✓ keine Schuldzuweisungen oder Angriffe auf persönlicher Ebene,
- ✓ keine Du-Botschaften senden, z.B. „Mit Dir kann doch keine/r arbeiten ...“ „Du bist schuld“
- ✓ Das Vermeiden die „Schuld“ ausschließlich auf ungünstige Rahmenbedingungen zu schieben und diese als unverrückbar anzusehen & darzustellen
- ✓ Im günstigen Fall habe ich erste Vorschläge für die Klärung der Situation (z.B. „Ich brauche mehr Unterstützung bei..., von...“, Veränderung der Abläufe von Prozessen, des Kommunikationsflusses usw.)

### 3. Analyse der Geschichte des Konflikts

Sowohl bei A) als auch bei B) wird analysiert (kann in Gruppe erfolgen ➤ Phase 2):

- ? Seit wann gibt es den Konflikt inkl. mögliche auslösende Momente
- ? sind ähnliche Konflikte schon früher aufgetreten (inkl. Lösungsansätze)
- ? Wer ist vom Konflikt betroffen, wer ist involviert (können auch Personen & Institutionen von außen sein!)
- ? Um welche Themen geht es
- ? Um welche Situationen geht es
- ? Was ist schief gelaufen (z.B. auch im Informationsfluss)
- ? Was ist eigentlich derzeit los (Ist-Stand)
- ? Wer hat dabei welche Botschaften an wen mit welchen Methoden gesandt – wie sahen dazu die Reaktionen aus

Auslöser vieler Konflikte sind Kommunikationsprobleme! Sehr wichtig sein können dabei unterschiedliche Perspektiven, also die Wahrnehmung verschiedener Menschen einzubeziehen. Eine weitere wesentliche Frage:

- ? Welche Probleme liegen auf der Beziehungsebene. Inwieweit geht es um Emotionen (Beziehungsebene, Einstellung zum/zur anderen ...),
- ? Welche Probleme liegen auf der Inhalts- oder Sachebene

➤ Weiters relevant für die Analyse können die Fragen sein:

- ? was sind die eigentlichen Aufgaben des betroffenen Teils der Institution
- ? wie sehen die Abläufe hier aus
- ? wer ist dabei (ev. mit wessen Unterstützung) für welche Teilbereiche zuständig
- ? wie sieht das Zusammen‘spiel‘ mit der übrigen Institution aus (ein Schwerpunkt dabei: Kommunikationsfluss)
- ? zur Verfügung stehende Ressourcen (personell, finanziell, strukturell, ...)
- ? sonstige Rahmenbedingungen der Arbeit (inkl. Aufträge, Anforderungen von außen!)

## 4. Austausch über die Analyse

- Möglichst alle am Konflikt Beteiligten sollten zusammen kommen. Jede/r hat dabei die Gelegenheit noch einmal zusammenfassend seine/ihre Sicht zu den Analysen der Phasen **2** und **3** einzubringen.
- Gemeinsam erarbeitet werden dann Ideen, wie mit dem auslösenden Problem umgegangen werden könnte. Lösungsvorschläge können sowohl die konkrete Situation als auch allgemeine Rahmenbedingungen betreffen, daher ist es wichtig dies auch zu differenzieren.
- Darauf aufbauend entsteht ein gemeinsamer Plan zur Umsetzung dieser Ideen mit:
  - ✓ konkreten Zielformulierungen
  - ✓ Arbeitsaufträgen: Wer macht was, mit wem? (inkl. Beiziehen ExpertInnen)
  - ✓ Und einem Zeitplan

Diese Phase sollte möglichst von Außenstehenden begleitet, moderiert werden.

## 5. Rückblick

Eine vorher bestimmte Gruppe der am Konflikt Beteiligten sowie an der Umsetzung der Lösungsvorschläge Beteiligter trifft sich nochmals um zu prüfen:

- ? Wie ist die Umsetzung gelaufen (wesentliche Grundlage: Dokumentation!)
- ? Was ist noch offen und muss noch einmal angegangen werden (= Wh.: Phase **4!**)
- Einige am Konflikt Beteiligte kommen noch einmal zu Wort: Wie ist es jetzt für mich? Wie habe ich den Umgang mit dem Konflikt erlebt?
- Gemeinsame Überlegung: Ist durch die umgesetzten Lösungsvorschläge eine Wiederholung desselben oder eines ähnlichen Konfliktes zumindest eher unwahrscheinlich?

*Wenn nein:*

- Weitere Vorschläge für die schrittweise Veränderung von Rahmenbedingungen, dabei:
  - ? Was ist kurzfristig bzw. langfristig möglich
  - ✓ definieren minimaler & optimaler Ziele (auch für die Qualitätssicherung)
  - ✓ Struktur für die Überprüfung der Umsetzung (Ressourcen- & Zeitplan)

Wichtiger Teil dieser Phase ist die Sicherstellung, dass alle bisher an dem Entwurf und der Umsetzung der Lösungsvorschläge Beteiligten informiert werden. Sinnvoll kann es zudem sein, für eine weitergehende Informationsvermittlung zu sorgen - besonders, wenn sich allgemeine Rahmenbedingungen wie Arbeitszeiten und –bedingungen verändern!

Die Intensivität der Tätigkeit in den einzelnen Phasen hängt auch von der Größe der betroffenen Gruppe und der Art des Problems ab. Aber es sollten immer alle fünf Phasen im Ablauf berücksichtigt, sowie die Dokumentation abgesichert werden. Dies ist gleichzeitig Teil eines professionellen Fehler- und Qualitätsmanagements.