

Klaus W. Vopel
Interaktionsspiele
Teil 1

Band 1 der Reihe
Lebendiges Lernen und Lehren

iskopress

13. Auflage 2010
ISBN 978-3-89403-171-8
(Teil 1 der „Interaktionsspiele 1-6“
ISBN 978-3-89403-170-1)

Copyright © iskopress, Salzhausen
Umschlag: Mathias Hütter, Schwäbisch Gmünd
Satz und Layout: Alrun Kerksiek
Druck und Bindung: Aalex Buchproduktion,
Großburgwedel

**Bibliografische Information der
Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet
über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Inhalt

Einleitung	7
Kapitel 1: Akzeptierung und Angstabbau in der Anfangsphase ...	11
Nr. 1: Umgedrehte Namen	12
Nr. 2: Graffiti	14
Nr. 3: Familienbilder	16
Nr. 4: Wichtige Information	20
Nr. 5: Namen, Namen	22
Kapitel 2: Wahrnehmen und Kommunizieren	25
Nr. 6: Wer spricht zu wem?	26
Nr. 7: Mitteilung von Störungen	28
Nr. 8: Nicht um die Ecke sprechen	31
Nr. 9: Aussagen statt Fragen	33
Nr. 10: Telegramme	36
Kapitel 3: Aktivierung bei Müdigkeit und Unlust	39
Nr. 11: Motorinspektion	40
Nr. 12: Ungewöhnliche Perspektiven	42
Nr. 13: Redner und Schweiger	43
Nr. 14: Klopfen	45
Nr. 15: Ja – Nein	46
Kapitel 4: Entwicklung von Vertrauen und Offenheit	49
Nr. 16: Befürchtungen	50
Nr. 17: Vertrauensspaziergang	52
Nr. 18: Offenheitstest	55
Nr. 19: Geheimnisse entlocken	57
Nr. 20: Vertrauenskreis	60
Kapitel 5: Beziehungsklärung und Feedback	63
Nr. 21: Eindrucksbombardierung	64
Nr. 22: Familienwahl	65
Teilnehmermaterial: Familienwahl	66
Nr. 23: Einfühlungsvermögen	68
Teilnehmermaterial: Einfühlungsvermögen	69

Nr. 24: Apfelkiste	71
Nr. 25: Heißer Stuhl	73
Nr. 26: Ich will rein!	76
Kapitel 6: Umgang mit Einfluss, Macht und Konkurrenz	79
Nr. 27: Du hast, was ich haben möchte	80
Nr. 28: Auf der Wippe	83
Nr. 29: Genie und Idiot	85
Nr. 30: Überlegen – unterlegen	88
Kapitel 7: Konsensus und Kooperation	91
Nr. 31: Arbeitsgruppen bilden	92
Nr. 32: Firma gründen	94
Gesamtverzeichnis der Interaktionsspiele Teil 1 bis 6	96

Einleitung

Die Interaktionsspiele dieser Reihe sollen alle diejenigen unterstützen, die durch eines unserer Trainingsseminare angeregt wurden, das Prinzip des Living Learning (Norman Liberman) in ihre berufliche Praxis zu übertragen. Darüber hinaus gestatten die sorgfältige Auswahl und die ausführliche Darstellung der Interaktionsspiele auch gruppenspezifisch unerfahrenen Leitern von Lern- und Arbeitsgruppen ein erstes behutsames Experimentieren. Gleichzeitig hoffen wir, dass mancher durch die Arbeit mit Interaktionsspielen dazu angeregt wird, seine Kompetenz als Gruppenleiter in interaktionellen Gruppen zu verbessern.

Die präzise strukturierten Lernsituationen der Interaktionsspiele sind für zwei Anwendungsbereiche entwickelt:

- Sie helfen jeder Lern- und Arbeitsgruppe, die Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit der Teilnehmer und damit die Qualität des Gruppenprozesses zu verbessern.
- Sie lassen sich als Curriculumbestandteile in psychosoziale Ausbildungsgänge einbeziehen (z. B. Sozialpädagogen-Ausbildung, Lehrerbildung, Personalführungsseminare, Sozialkunde-Unterricht etc.).

Die Interaktionsspiele sind als Instrumente gedacht für Lehrende in allen Bereichen sowie für Gruppenleiter in helfenden und administrativen Berufen.

Um ihre Anwendung zu erleichtern, sind die Interaktionsspiele verschiedenen Problembereichen zugeordnet, die in allen Gruppen eine wesentliche Rolle spielen, nämlich

- Akzeptierung und Angstabbau in der Anfangsphase,
- Wahrnehmen und Kommunizieren,
- Aktivierung bei Müdigkeit und Unlust,
- Entwicklung von Vertrauen und Offenheit,
- Beziehungsklärung und Feedback,
- Umgang mit Einfluss, Macht und Konkurrenz,
- Konsensus und Kooperation,
- Personal Growth (Persönlichkeitsentwicklung; ab Teil 2),
- Rollen flexibler spielen (ab Teil 4).

Die hier ausgewählten, vielfach erprobten Interaktionsspiele ermöglichen ein erfahrungsbezogenes Lernen in der Gruppe. Sie isolieren aus kompli-

zierten sozialen Situationen einige wenige, wesentliche Elemente, sodass die Teilnehmer ihre emotionale und intellektuelle Energie auf einen Erlebnisbrennpunkt konzentrieren können. Durch die inhaltlichen und zeitlichen Grenzen, die mit der strukturierten Lernsituation gesetzt sind, führen die Interaktionsspiele in der Regel nur zu einer mäßigen psychischen Belastung. Die Gruppenmitglieder können sich in der Übungsphase sehr engagieren, um dann in der Auswertungsphase ihr Verhalten in aller Ruhe zu analysieren. Neben den für jedes Interaktionsspiel im Text angeführten spezifischen Auswertungsgesichtspunkten haben sich folgende Fragestellungen für alle Spiele bewährt:

- Was habe ich wahrgenommen?
- Was habe ich gefühlt?
- Was bedeutet das für mein Verhalten?
- Was will ich mit diesen Erfahrungen anfangen?

Gerade um auch Nichtfachleuten die größtmögliche Sicherheit im Umgang mit Interaktionsspielen zu geben, ist der Verwendungszusammenhang für jedes Spiel detailliert beschrieben. Aus dem gleichen Grund ist bei den Spielen der volle Wortlaut der Anleitungen gegeben.

Sie können in Ihrer Gruppe natürlich die Instruktionen mit Ihren eigenen Worten geben; machen Sie sich aber in jedem Fall ganz genau mit der Vorlage vertraut und verändern Sie nicht die einzelnen Schritte, wenn Sie nicht beträchtliche gruppenspezifische Vorerfahrungen haben. Sie können nämlich die Feinheiten im Aufbau eines Spiels zunächst nicht sicher erkennen.

Schließlich möchten wir Ihnen noch einige wichtige Prinzipien für Ihre Arbeit mit Interaktionsspielen ans Herz legen:

- Garantieren Sie, dass kein Teilnehmer gezwungen wird, etwas zu tun oder zu sagen, wozu er nicht selbst bereit ist.
- Stoppen Sie Psychologisieren und Interpretationen. Fordern Sie die Teilnehmer in diesem Fall auf, lieber persönliche Reaktionen mitzuteilen.
- Wenn ein Teilnehmer weint oder auf andere Weise zeigt, dass er sehr betroffen ist, dann drücken Sie Ihr Verständnis aus und verhindern Sie gleichzeitig ggf. allgemeine Tröstungsaktionen der Gruppe.
- Wenn ein Teilnehmer längere Zeit im Mittelpunkt der allgemeinen Aufmerksamkeit steht, fragen Sie ihn, ob es ihm recht ist oder ob er lieber in Ruhe gelassen werden möchte.

- Bestimmen Sie (sofern möglich mit der Gruppe) das gegenwärtige Arbeitsziel und den Stand des Gruppenprozesses, ehe Sie ein Interaktionsspiel anwenden. Versuchen Sie eine klare Indikation.
- Geben Sie der Gruppe in großen Zügen das Ziel bekannt, das Sie mit dem Interaktionsspiel erreichen wollen.
- Beachten Sie, wie bereit die Gruppe für die Risiken und Belastungen eines Interaktionsspiels ist.
- Lassen Sie immer genug Zeit für die Auswertungsphase. Wenn Sie einmal nicht weiterkommen, dann sagen Sie es offen.
- Die Interaktionsspiele in diesem Heft sind Werkzeuge aus dem Bereich der humanistischen Psychologie. Wir bitten Sie, die Interaktionsspiele (wie alle „neuen“ Werkzeuge) vorsichtig und mit Respekt zu verwenden und unter Berücksichtigung Ihrer eigenen Kompetenz.

Dringend empfehlen wir Ihnen das ausführliche Studium des „Handbuchs für Gruppenleiter. Zur Theorie und Praxis der Interaktionsspiele“ (ISBN 978-3-89403-099-5). Sie können mit diesem Buch Ihr Verständnis des Gruppenprozesses vertiefen, sich auf einen konstruktiven Umgang mit Störungen vorbereiten und ein breites Spektrum von Interventionstechniken kennenlernen.

Klaus W. Vopel



Kapitel 2
Wahrnehmen
und
Kommunizieren

Wer spricht zu wem?

(Praxis gruppendynamischer Laboratorien)

Ziele: Das Experiment soll den Teilnehmern helfen, ihre Beobachtungsfertigkeiten für Kommunikationsprozesse zu verbessern, indem sie sich auf eine entscheidende Dimension konzentrieren, nämlich auf das Muster verbaler Interaktionen in der Gruppe.

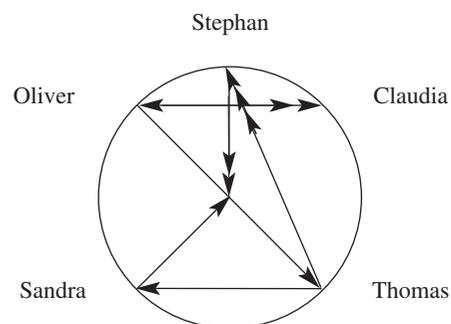
Teilnehmer: Ab 14 Jahren. Gruppengröße: bis zu 20 Teilnehmern.

Zeit: Sie müssen mit ca. einer Stunde rechnen.

Spielanleitung: Informieren Sie die Gruppe, dass zwei Teilnehmer für eine kurze Zeit die Unterhaltung der Übrigen beobachten sollen. Fragen Sie dann nach zwei Freiwilligen, die diese Aufgabe übernehmen, und geben Sie ihnen einen großen Bogen Papier und zwei Filzschreiber. Die Beobachter malen einen großen Kreis auf das Papier und schreiben an seinen Rand die Namen der Teilnehmer in der entsprechenden Sitzordnung. Die Beobachter sollen sich dann außerhalb des Kreises setzen und die Interaktionen zwischen den anderen festhalten, indem sie jeweils einen Pfeil vom Namen des Sprechenden zum Angesprochenen malen. Gesprächsbeiträge, die an die ganze Gruppe gerichtet sind, enden als Pfeil in der Mitte.

Je mehr Pfeile im Verlauf der Diskussion gemalt werden, desto klarer wird ersichtlich, wer am meisten spricht, wer am häufigsten angesprochen wird etc. Schweigende Teilnehmer werden ebenso deutlich sichtbar.

Während die Gruppe ca. 20 Minuten lang diskutiert, werden so alle Kommunikationsvorgänge durch Pfeile festgehalten (s. Abb.).



Anschließend fordern Sie die beiden Beobachter auf, ihre Skizze auf den Fußboden in das Zentrum der Gruppe zu legen, damit die Auswertungsdiskussion beginnen kann.

Auswertung:

Wie habe ich mich bei dem Experiment gefühlt?

Bin ich so häufig zu Wort gekommen, wie ich wollte?

Wer wurde am häufigsten angesprochen?

Wie kommt das?

Was können wir tun, um eine breitere Beteiligung am Gruppengespräch zu erreichen?

Mitteilung von Störungen

(nach einer Idee von Dan Malamud)

Ziele: Bei diesem Experiment geht es um die Einführung einer wichtigen Kommunikationsregel für Lern- und Arbeitsgruppen, nämlich des „Störungs-Postulats“ aus der Themenzentrierten Interaktion (TZI) nach Ruth Cohn. Es bedeutet die methodische Anerkennung der Realität: Störungen haben immer und de facto Vorrang – sie stellen sich bei lebendigen Menschen eben von Zeit zu Zeit ein als Angst, Ärger, Abgelenktsein, Trauer, Verliebtheit etc. Wenn sehr starke Gefühle nicht ausgedrückt werden können, besteht immer die Gefahr, dass der bzw. die Betroffene „gestört“ sind; die Folgen sind innere Abwesenheit, Apathie, latente Aggression, Destruktion etc. Wenn die Störungen einzelner Gruppenmitglieder dagegen ausgedrückt werden können, ist die Gruppeninteraktion lebendig, arbeitet die Gruppe kooperativ und schöpferisch.

Teilnehmer: Alle ab 12 Jahren. Gruppengröße bis ca. 30 Teilnehmer.

Zeit: Bei 20 Teilnehmern ca. eine Stunde.

Spielanleitung: Ich möchte euch jetzt mit einer wichtigen Kommunikationsregel bekannt machen:

STÖRUNGEN HABEN VORRANG.

Wenn du nicht wirklich dabeisein kannst, d.h. wenn du bei unseren Gruppenaktivitäten abgelenkt, gelangweilt oder ärgerlich bist, oder wenn du dich aus irgendeinem anderen Grund nicht konzentrieren kannst, dann unterbrich bitte das Gespräch und teile deine Störung der Gruppe mit.

Was auch immer der Grund für eine Ablenkung von der Gruppenaktivität ist, versuche zunächst, Klarheit über die Art der Störung zu gewinnen und selbst den Anschluss wieder herzustellen. Wenn du jedoch dazu nicht in der Lage bist, dann sei so mutig, der Gruppe offen mitzuteilen, was in dir vorgeht, was dich stört. Es ist möglich, dass du nicht einmal der Einzige bist, der in diesem Augenblick Schwierigkeiten hat, aber selbst wenn das doch so wäre, ist die Mitteilung der Störung für dich selbst und für die Gruppe sehr wichtig. Denn nur auf diese Weise kann die Gruppe kommunikationsfähig und arbeitsfähig bleiben. Alle Teilnehmer stehen in Wechselwirkung zueinander, und wenn ein Mitglied für längere Zeit nicht teilnehmen kann, ist das ein Verlust für die ganze Grup-

pe. Nichts wirkt auf die Dauer unangenehmer und bedrohlicher als ein trügerischer Konsensus, in dem die Einzelnen sich verpflichten, höflich zu bleiben und nie zu unterbrechen. Sag also klipp und klar, wenn du nicht kommunikationsfähig bist, und bitte um Hilfe.

Die Störungsbearbeitung soll nur so lange dauern, bis der Einzelne wieder zur Gruppe und zur jeweiligen Aufgabe zurückkehren kann. Nicht jede Störung kann oder muss bis ins Letzte bearbeitet werden. Manchmal genügt es, dass die Tatsache einer Störung mitgeteilt wird, dass sie von den anderen erkannt wird. Das kann dem Betroffenen schon ein starkes Gefühl der Erleichterung geben.

Die Zeitverluste, die durch die Bearbeitung von Störungen entstehen, werden in der Regel aufgewogen durch den Gewinn für das gestörte Gruppenmitglied, für den Zusammenhalt der Gesamtgruppe und für ihre Arbeitsfähigkeit.

Ich möchte euch daher auffordern, solche Störungen, wenn sie bei euch auftreten, möglichst umgehend den anderen mitzuteilen.

Um dafür Vorbereitungen zu treffen, schlage ich euch ein kleines Phantasieexperiment vor. Bitte setzt oder legt euch entspannt hin und schließt die Augen...

Stellt euch vor, ihr seid auf einem Treffen unserer Gruppe... Beobachtet die Arbeit der Gruppe, die Diskussion und verfolgt genau, was passiert... Hört gut zu, worüber die einzelnen Leute sprechen und wer gerade das Wort hat... (15 Sek.)

In einigen Augenblicken wird etwas eintreten, das euch sehr stört... Wartet ab, was das sein kann... (30 Sek.)

Versucht nun, eure Gefühle genau wahrzunehmen, die die Störung in euch auslöst...

Entschließt euch, die Störung der Gruppe mitzuteilen. Hört euch selbst zu, wenn ihr diese Störung den anderen bekanntgibt, und achtet auf die Reaktion der anderen, was sie sagen, was sie unternehmen etc... (30 Sek.)

Jetzt kommt allmählich in die Wirklichkeit zurück und öffnet eure Augen...

Warten Sie ruhig ab, bis alle Teilnehmer ihre Augen wieder geöffnet haben.

Wenn ihr wollt, berichtet jetzt von eurem Phantasieerlebnis. Wenn ihr das tut, berichtet bitte in der ersten Person Präsens, d.h. teilt die Phantasie direkt mit, etwa so: „Ich habe plötzlich schreckliche Kopfschmerzen. Ich kann mich nicht konzentrieren. Ich sage zu...“

Nicht um die Ecke sprechen

(K.W.Vopel)

Auswertung:

- Wie habe ich mich bei dem Experiment gefühlt?
- Wie gehe ich normalerweise mit eigenen Störungen um?
- Wieweit werden in unserer Gruppe bereits Störungen ausgesprochen?
- Wer/was stört mich in dieser Gruppe am häufigsten?

Erfahrungen: Dieses Experiment ist außerordentlich nützlich vor allem für natürliche Gruppen.

Bei Störungen, die durch aktuelles Verhalten ausgelöst werden, ist es wichtig, dass der „Gestörte“ mit dem „Störer“ einen modus vivendi aushandelt (z. B.: „Ich möchte, dass du mich nicht unterbrichst, solange ich rede. Kannst du das akzeptieren?“)

Ziele: In vielen Gruppen wird immer wieder über einzelne Gruppenmitglieder gesprochen, obgleich diese derart Übergangenen leibhaftig anwesend und in der Regel auch durchaus ansprechbar sind. Die so „um die Ecke herum“ angesprochenen Teilnehmer werden häufig angeklagt, als Belastungszeugen, Vorbilder oder abschreckende Beispiele zitiert etc., nie aber als Partner für eine direkte Kommunikation gewürdigt.

In diesem Interaktionsspiel können die Teilnehmer Ihrer Gruppe lernen, direkt miteinander zu kommunizieren und persönliche Verantwortung für ihre Botschaften zu übernehmen.

Teilnehmer: Ab 12 Jahren. Die Gruppe sollte maximal 20 Teilnehmer haben.

Zeit: Bei 20 Teilnehmern müssen Sie mit 30 bis 45 Minuten rechnen.

Spielanleitung: Lasst eure Augen zunächst im Kreis umherwandern und betrachtet die anderen Gruppenmitglieder. Werdet euch dabei bewusst, welche Gefühle und Gedanken ihr im Blick auf die anderen habt... (1 Min.)

Jetzt möchte ich euch eine Kommunikationsregel vorschlagen, die die Kommunikation in unserer Gruppe lebendiger und offener machen kann:

NICHT UM DIE ECKE SPRECHEN.

SPRICH NICHT ÜBER ANDERE, SONDERN SAGE DAS, WAS DU ÜBER JEMANDEN SAGEN MÖCHTEST, DIESEM DIREKT.

Der Hintergrund für diese Regel ist folgender: Wann immer ich über ein anwesendes Gruppenmitglied spreche, vermeide ich es, in eine direkte Beziehung zu diesem zu treten. Ich umgehe damit auch das Risiko, Verantwortung für das, was ich sagen möchte, zu übernehmen. Der nur indirekt Angesprochene wird unter Umständen dadurch verärgert, enttäuscht, denn ich bringe ihn um die Gelegenheit, seinerseits in direkten Kontakt mit mir zu treten.

Um mit dieser Kommunikationsregel zu experimentieren, schlage ich euch folgendes Spiel vor:

Jeder von euch konzentriert sich darauf, was er im Augenblick denkt oder fühlt in Bezug auf ein anderes Gruppenmitglied. Dann teilt er diese

Aussagen statt Fragen

(nach Prinzipien aus der Gestalt-Therapie)

Gedanken bzw. Gefühle jedoch nicht dem betreffenden Gruppenmitglied selbst mit, sondern erzählt es einem anderen. Dieser protestiert jedoch dagegen.

Also: Oliver sagt einen Satz zu Volker über Jörg. Darauf sagt Volker:
SPRICH NICHT UM DIE ECKE.

Oliver wiederholt seine Aussage und wendet sich diesmal direkt an Jörg. Jörg sagt nun:

DANKE, DASS DU MIR DAS SAGST.

Dann fährt Jörg fort und wiederholt diesen Vorgang mit einem anderen Teilnehmer.

Ehe wir nun beginnen, will ich euch noch ein konkretes Beispiel geben:

Sandra sagt zu Stephan: „Ich habe mich über Thomas gewaltig geärgert. Er hat mich bei unserer Diskussion vorhin sechsmal unterbrochen.“

Stephan sagt: „Sprich nicht um die Ecke, Sandra.“

Darauf Sandra, indem sie sich an Thomas wendet: „Thomas, ich habe mich vorhin gewaltig über dich geärgert. Du hast mich sechsmal unterbrochen.“

Und Thomas antwortet: „Danke, Sandra, dass du mir das sagst.“

Bitte beginnen Sie selbst mit dem Spiel. Ihr Partner setzt es dann fort etc. Lassen Sie das Spiel so lange dauern, wie die Teilnehmer lebhaft mitmachen. Ändern Sie dann die Struktur und geben Sie jedem, der will, Gelegenheit, sich zu äußern. Dieser Strukturwechsel ist sehr wichtig, er gibt einen neuen Impuls und den Teilnehmern das Wort, die evtl. vorher nicht an die Reihe gekommen sind.

Auswertung:

Welche Reaktionen hatte ich, wenn ich indirekt angeredet wurde?

Welche Reaktionen hatte ich bei der direkten Anrede?

Welche Gedanken und Gefühle wurden geäußert?

Wie offen waren sie?

Fühlte sich jemand übergangen?

Wie offen und unmittelbar ist die Kommunikation in unserer Gruppe?

Wie fühle ich mich jetzt?

Erfahrungen: Dieses Interaktionsspiel eignet sich für alle möglichen Gruppen, um die Kommunikation menschlicher und lebendiger zu machen.

Ziele: Dieses Interaktionsspiel soll eine weitere Kommunikationsregel der Themenzentrierten Interaktion nach Ruth Cohn erfahrbar machen, nämlich die Frage-Regel.

Der Frager („Warum hast du mich nicht eingeladen?“) fordert eine Information, ohne jedoch zugleich seinerseits eine Information zu geben („Ich bin verletzt, dass du mich nicht eingeladen hast.“). Dadurch gerät die Kommunikation aus der Balance, wobei der Frager in der Regel die stärkere Position innehat, während der Befragte sich nach Verteidigungsmöglichkeiten umsieht. Wir haben ja alle einschlägige Erfahrungen mit Fragespezialisten (Eltern, Lehrer, Ehepartner etc.).

Das Spiel soll gerade in natürlichen Gruppen eine offenere Kommunikation ermöglichen, damit ihre Mitglieder häufiger Informationen, Gefühle, Gedanken, Ideen, Hoffnungen usw. freizügig austauschen können.

Teilnehmer: Ab 14 Jahren. Die Gruppe sollte ca. 20 Teilnehmer nicht überschreiten.

Zeit: Bei 20 Teilnehmern brauchen Sie ca. 45 Minuten.

Spielanleitung: Wir sollten in unseren Diskussionen eine weitere Kommunikationsregel beachten:

VERSUCHE, SO WEIT ES GEHT, FRAGEN DURCH AUSSAGEN ZU ERSETZEN.

Wenn du Fragen für notwendig hältst, dann versuche, Fragen dadurch einzuleiten, dass du kurz erklärst, was die Frage für dich bedeutet, was dein Interesse an der Frage ist.

Diese Regel berücksichtigt die Erfahrung, dass in Gruppen oft Fragen gestellt werden, die keine Bereitschaft erkennen lassen, dass der Fragende seinerseits eigene Erfahrungen und Gedanken zum jeweiligen Gesprächspunkt beisteuern will. Solche Fragen hemmen eine bedeutungsvolle Diskussion. Sie arten manchmal zu einer Art Inquisitionsspiel aus, in dessen Verlauf der Befragte sich in die Enge getrieben fühlt und sich zu verteidigen beginnt.

Andererseits enthalten viele Fragen verhüllte Aussagen, deren Infor-

mationsgehalt von dem Befragten oft nicht klar erfasst wird, ihn aber gleichwohl verunsichert.

Zum Beispiel: „Bist du ein Demokrat?“ kann vielleicht heißen: „Du bist in meinen Augen ein Tyrann. Du wirkst auf mich konservativ. Du lässt mich neben dir nicht hochkommen.“

Wenn dagegen jeder Fragende eigene Gedanken und Erfahrungen beisteuert, erleichtert er dem Gefragten die Antwort und die Herstellung persönlichen Kontaktes. Außerdem werden dann andere Gruppenmitglieder dazu ermuntert, ihrerseits eigene Erfahrungen und Ideen mitzuteilen.

Wenn ich also alle meine Fragen mit Ich-Aussagen verbinde, übernehme ich Verantwortung für meine Position, meine Meinung und meine Forderung. Dann drücke ich mich selbst aus, anstatt mich hinter meiner Frage zu verstecken, die lediglich den anderen auffordert, sich auszudrücken.

Auf diesem Hintergrund möchte ich gern die Instruktionen zu einem kleinen Spiel geben.

Bitte bildet Paare mit jemandem, den ihr gern besser kennenlernen wollt... Verteilt euch im Raum und setzt euch einander gegenüber... Betrachtet euren Partner schweigend...

Ich werde euch gleich bitten, miteinander zu sprechen und dabei bestimmte Gesprächsregeln zu beachten. Beachtet, wie ihr euch hierbei fühlt, wenn ihr ganz bestimmte Arten von Sätzen sprecht, und was ihr dabei erfahrt, wenn ihr selbst solche Sätze hört. Bemerket, wie euer Partner die verschiedenen Kommunikationsarten verwendet.

Ich möchte, dass ihr entdeckt, wie sich die Beziehung zu eurem Partner verändert, wenn ihr eure Informationen unterschiedlich „verpackt“. Bitte sprecht jetzt miteinander für drei Minuten zunächst ohne Einschränkungen. Sprecht über irgendetwas...

Jetzt geht diese Diskussion noch einmal schweigend durch. Wessen wart ihr euch in dieser Zeit bewusst?... Was bemerktet ihr über eure Kommunikation?... Worüber spracht ihr?... Wie spracht ihr?... Habt ihr wirklich zusammen gesprochen oder habt ihr nur „bla-bla“ geredet?... Hattet ihr häufig Augenkontakt, oder habt ihr es vermieden, den Partner anzusehen?...

Redet nun über eure Erfahrungen... (3 Min.)

Jetzt möchte ich, dass ihr wieder miteinander sprecht; diesmal aber unter künstlichen Bedingungen: Ihr stellt beide lediglich Fragen. Stellt euch abwechselnd irgendwelche Fragen – aber bitte: Beantwortet diese

Fragen auf keinen Fall. Jeder Satz muss eine neue Frage sein. Bitte fangt jetzt an... (3 Min.)

Jetzt diskutiert wieder eure Erfahrungen, die ihr gerade gemacht habt. Stört euch nicht an der Tatsache, dass ihr vielleicht die Fragen gern beantwortet hättet. Diskutiert andere Aspekte, z. B. eure Gefühle im Zusammenhang mit dem Fragenstellen und dem Gefragtwerden. Auch jetzt im nachhinein beantwortet bitte auf keinen Fall die zuvor gestellten Fragen... (2 Min.)

Jetzt erinnert euch noch einmal an eure Fragen. Wandelt nun jede Frage um in eine Ich-Aussage. Wenn eure Frage zum Beispiel hieß: „Warum trägst du Stiefel?“, dann könnte die entsprechende Ich-Aussage lauten: „Ich sehe, dass du Stiefel trägst; und ich mag Stiefel.“ Oder: „Wann bist du geboren?“ – kann heißen: „Ich vergleiche mich oft mit dir. Ich glaube, du bist intelligenter als ich, und ich möchte wissen, ob du älter bist als ich. Das würde mich trösten.“ Es ist möglich, jede Frage in eine Ich-Aussage zu verwandeln. Wenn ihr Schwierigkeiten habt, eine Frage zu erinnern, kann euch vielleicht der Partner helfen. Ihr habt wieder drei Minuten Zeit...

Jetzt diskutiert bitte eure Erfahrungen mit der Umwandlung der Fragen in Ich-Aussagen und vergleicht diese Erfahrungen des Fragenstellens und der Ich-Aussagen miteinander. Wie fühlt ihr euch als Gefragter im Gegensatz zum Empfänger von Ich-Aussagen? Ihr habt fünf Minuten Zeit für euer Gespräch...

Auswertung:

Erkenne ich, dass jede Frage ein persönliches Motiv hat?

Was sind meine Lieblingsfragen, d. h. bei welchen Themen scheue ich mich besonders vor Ich-Aussagen?

Wird in dieser Gruppe viel gefragt?

Wenn ja, von wem?

Was ist der Unterschied zwischen Warum-Fragen und Wer-, Wie- und Was-Fragen?

Erfahrungen: Bei diesem Spiel ist eine gründliche Auswertung im Plenum – möglichst unter Einbeziehung von Demonstrationen – außerordentlich wichtig, damit alle Teilnehmer den Sinn dieser Kommunikations-Regel verstehen.