



Dokumentation auf www.zw2005.de/boll

Thema der Arbeitsgruppe:

Rollentausch in Zukunftswerkstätten

Inhalte, Ziele / Wünsche, Empfehlungen, Vereinbarungen:

- I. Was sind Betroffene in Zukunftswerkstätten, und sind sie immer anwesend?
- II. Ein Beispiel
- III. Mit welchem Ziel und Effekt kann Rollentausch eingesetzt werden?
- IV. Methodische Varianten
- V. Auswertung und Ausblick

I. Was sind Betroffene in Zukunftswerkstätten, und sind sie immer anwesend?

Typische Anordnungen:

Aus der Tradition der Zukunftswerkstatt stammt die typische Anordnung „Gruppe gegenüber Problem“ bzw. „Gruppe gegenüber Mächtigen“. Hier wird eine relative Einmütigkeit der Teilnehmergruppe gegenüber einem „Außenfeind“ angenommen, die auch oft ausreichend vorhanden ist.

Gibt es dennoch unterschiedliche Interessenstandpunkte von Betroffenenengruppen zum Thema (Beispiel: hauptamtliche MitarbeiterInnen / ehrenamtlicher Vorstand; LehrerInnen / SchülerInnen), so gibt es zwei Möglichkeiten, damit umzugehen:

1. Personell integrieren (Personen beider Gruppen sind TeilnehmerInnen der Zukunftswerkstatt) – oder 2. Kommunikation mit den Fehlenden in der Umsetzungsphase berücksichtigen („Wie sagen wir's den andern?“). Hier herrscht in der Gruppe oft die unproblematische Haltung vor: „Wir sind wir und machen jetzt was!“ Eventuell müssen die Veränderungsideen zu den anderen Betroffenenengruppen kommuniziert werden.

Neben dieser eher unproblematischen Anordnung gibt es meiner Erfahrung nach verschiedene problematische Formen, die ich kurz skizzieren möchte.

1. Das Phänomen „Stellvertreter-Werkstatt“:

Es gibt systematisch Gruppen von anderen Betroffenen in Bezug auf das Zukunftswerkstatt-Thema. Diese anderen werden nicht erreicht, nehmen nicht an der Zukunftswerkstatt teil.

Variante a) Bei den Teilnehmenden der Zukunftswerkstatt herrscht ein anklagender, tendenziell aggressiver Opferdiskurs vor: „Wir leiden ja so unter unseren Schülern (Klienten, Mitarbeitern, Azubis, Mitgliedern...)“. Die Veränderungsverantwortung wird auf „die anderen“ verschoben. Die Gruppe vertritt eine vorwurfsvolle, moralische Haltung: „Betroffen sind doch eigentlich *die!* Wir können ja gar nichts tun! *Die* müssen sich ändern!“ Veränderungsüberlegungen werden verweigert.

Grundlegung/Protokoll: Birgit Carstensen, Kontrast – Verein für folgenreiche Fortbildung e.V. Gaußstraße 17a, 22765 Hamburg, Tel. 040-3920-47, Fax: -73, email: birgit.carstensen@kontrast-ev.de



Variante b) In der Teilnehmergruppe herrscht eine eher autoaggressive, selbstverdammende Haltung vor: „Die andern sind ja nicht da - jetzt geht gar nichts!“ Die Gruppe konstruiert sich als handlungsunfähig. Eventuell doch aufkeimende Veränderungsideen sind kompromittiert durch das Fehlen der „eigentlichen Betroffenen“ und werden wieder aufgegeben.

2. Das Phänomen der vergessenen „anderen Hälfte“:

Andere Gruppen von Betroffenen würden sachlich zum Thema gehören bzw. hätten eigentlich wichtige Aspekte beizutragen. Mindestens würden sie als Verbündete für die Umsetzung von Veränderungsprojekten gebraucht. Die Zukunftswerkstattgruppe nimmt dies jedoch nicht wahr. Im Unterschied zum Phänomen der „Stellvertreter-Werkstatt“ ist das Fehlen der anderen also der Gruppe nicht klar. Diese fehlenden anderen kommen nur unsystematisch oder gar nicht ins Bewusstsein. In der Gruppe herrscht eine egozentrische Haltung vor: „Jetzt kümmern wir uns mal um uns selbst!“ Eine Wellness-Orientierung ist möglich, es besteht die Gefahr, dass Veränderungsideen schief und einseitig werden und später in der Umsetzung scheitern, weil die Interessen anderer Betroffener nicht bedacht worden sind. Nun ist es oft nicht möglich oder sinnvoll, dass diese anderen Betroffenengruppen an einer Zukunftswerkstatt teilnehmen. Dies kann daran liegen, dass die andere Gruppe nicht oder nicht unter vertretbarem Aufwand erreicht werden kann. In anderen Fällen ist die Teilnahme gar nicht sinnvoll und nicht erwünscht. Dennoch ist die Frage, ob und wie die Interessensposition dieser fehlenden Gruppen in die Werkstatt einbezogen werden kann. Dazu möchte ich einen Vorschlag machen.

II. Ein Beispiel

Zukunftswerkstatt „Schwangerenberatung der Zukunft“: Die Beraterinnen nehmen teil, aber keine Schwangeren. Dies ist auch nicht sinnvoll, weil es in der Werkstatt auch um interne Fragen der Beraterinnen gehen soll, z.B. Vernetzung, Fortbildung, Verhältnis gegenüber dem Träger usw. Für das Teilthema „Qualität und Ziele der Beratung“ aber wäre die Sichtweise der Zielgruppe, eben der Schwangeren, äußerst hilfreich. Hier kann die Sichtweise der Schwangeren im Rollentausch imaginiert werden und so die Kritik und die Wünsche der Beraterinnen ergänzen.

III. Mit welchem Ziel und Effekt kann Rollentausch eingesetzt werden?

Generell: Ideen- und Umsetzungsqualität verbessern.

- Die andere Hälfte integrieren, um die Umsetzung bündnisfähig(er) zu machen: Die Interessenschwerpunkte der anderen wahrnehmen / sinnlich erleben (z.B. Schwangerenberaterinnen entwerfen die Beratung der Zukunft und beziehen die Sichtweise von Schwangeren mit ein; Lehrende entwickeln die Bildungsarbeit der Zukunft und versetzen sich dafür in die Rolle von Lernenden)



- Fokussieren auf eine durch das Zukunftswerkstatt-Thema nicht automatisch angesprochene eigene Rolle. Beispiel 1: Lehrende versetzen sich in Lernende, das kann zum Aktivieren eigener Stärke führen, wenn die Parallelität von Wünschen zwischen Lehrenden und Lernenden deutlich wird. Beispiel 2: Berufsberaterinnen versetzen sich in Unternehmerinnen, dadurch werden bislang vernachlässigte eigene Seiten und Impulse fühlbar („Ich will Erfolg“ ergänzt das bisherige Motiv „Ich will helfen“).
- Herstellen von Weltbezug (z.B. für die Profilbildung von Organisationen / Einrichtungen: Was wünschen sich die XXX, YYY, ZZZ von uns?). Die verschiedenen Rollentausche dienen dazu, die eigenen Profilphantasien in der Welt besser zu verankern und nicht an Bedarfen vorbei zu phantasieren.
- Auswirkung des eigenen Verhaltens überprüfen (z.B. von Mittelkürzung bedrohte Berufsberaterinnen erleben in der Rolle von PolitikerInnen, dass diese sich „für unser Gejammer nicht interessieren“; Bibliothekarinnen erleben in der Rolle von Jugendlichen, dass diese „sich von uns kontrolliert fühlen“).
- (Wieder-) Herstellung von Kommunikation (AusbilderInnen versetzen sich in ihre „schwierigen Azubis“ hinein und erkennen sie als Menschen mit Interessen, Wünschen, Kompetenzen und Selbstverantwortung).

IV. Methodische Varianten

1. Kriterien / Dimensionen

- a) Wann Rollentausch einsetzen? Zu welchem Zeitpunkt ist der Beitrag der „anderen Hälfte“ sinnvoll? In der Einführungsphase können z.B. Erwartungen an die Zukunftswerkstatt gesammelt werden; in der Kritikphase Kritik (vor oder nach oder anstatt der eigenen Kritik?); am Übergang von Kritik zu Utopie können Erwartungen/Kriterien für utopische Lösungen abgefragt werden; in der Utopiephase (gleich zu Beginn oder erst als zweites, nachdem die eigenen Wünsche erkundet wurden?); am Übergang von Utopie zur Umsetzung können Lieblingsideen erfragt werden oder Kommentare zu Visionen eingeholt; in der Umsetzungsphase können Empfehlungen ausgesprochen werden; im Abschluss kann ein Feedback eingeholt werden durch den Rollentausch.
- b) Geht es um Rollenwechsel oder Rollentausch? *Rollenwechsel* = eine eigene biographische Erfahrung oder Möglichkeit ins Bewusstsein rufen, z.B. „Lernende“. Hier werden eigene Erfahrungen aktiviert, dafür spielen konkrete andere Personen keine Rolle. *Rollentausch* = sich in das reale Gegenüber im Thema der Zukunftswerkstatt hineinversetzen, z.B. „die Schwangeren“. Hier ist es hilfreich, an eine konkrete einzelne Person zu denken, die man erlebt hat und die als Prototyp des anderen Standpunktes dient.
- c) Gibt es *ein* oder *mehrere* Gegenüber?
- d) Kulturelle Nähe oder Ferne der anderen Rolle: Wie leicht und wie zutreffend / einfühlend können die Teilnehmenden sich in die „andere Hälfte“ hineinversetzen? (Beispiel: Utopien/Wünsche/Geschmack von Jugendlichen sind für Bibliothekarinnen kaum zugänglich; die Bedürfnisse von Schwangeren für die Beraterinnen dagegen schon).



2. Methoden

- a) Wie Rollentausch einsetzen? Die prinzipiellen Möglichkeiten sind:
1. imaginativer / innerer Rollentausch (nur „gedacht“, um dann die Einfälle auf Karten zu schreiben o.ä.),
 2. verbaler Rollentausch (die Einfälle werden laut ausgesprochen, z.B. im mündlichen Brainstorming; evtl. wird auch die Körperhaltung der anderen Rolle eingenommen),
 3. körperlich agierter (gespielter / handelnder) Rollentausch (z.B. in Sketchen oder Rollenspiel). Die Intensität des Erlebens steigt mit der Körperlichkeit.
- b) Rollenhüte-Rundgang (Rollen werden definiert und Hüten/Mützen zugeordnet, die die TeilnehmerInnen sich aufsetzen können, um sich in die entsprechende Rolle einzufühlen. Einfälle werden dann z.B. auf Plakate geschrieben).
- c) Rundgang mit Hilfsmitteln (Kaugummi, Mütze, Musik ...). Eine körperliche Einfühlung in die andere Rolle wird ermutigt. Beim Rundgang sollen die TeilnehmerInnen Karten schreiben / Notizen machen.
- d) Kartensammlung oder mündliches Brainstorming nach Hineinversetzen in eine konkrete andere Person und aus deren Blickwinkel heraus.
- e) Rollen-Kleingruppen werden gebildet (z.B. 2 Gruppen „Lehrende“ und 2 Gruppen „Lernende“ entwickeln Utopien zur Bildungsarbeit der Zukunft). Im Anschluss tun sich je zwei Gruppen zu Fusions-Gruppen zusammen, so dass Lehrende mit Lernenden gemeinsam arbeiten und ihre Utopien zusammenbauen. Sie wählen dafür „Wunsch-FürsorgerInnen“, die dafür sorgen, dass die Wünsche der „anderen“ nicht untergebuttert werden.

V. Auswertung und Ausblick

Tja: Sich der Frage, wer eigentlich die Betroffenen bei einem Zukunftswerkstatt-Thema sind, bewusster sein, und gegebenenfalls mal einen Rollentausch oder Rollenwechsel einbauen.

In der Arbeitsgruppe wurden weitere Möglichkeiten des Rollentauschs ausprobiert, so z.B. die Leitung/Moderation, die in schwierigen Momenten den „Leitungsstuhl“ freigibt. Dann können sich Teilnehmende in die Rolle der Leitung begeben, um von da aus zu sagen, was ihnen an der Gruppe gerade auffällt und was sie vermuten, was jetzt der passende nächste Schritt wäre. Durch so einen Rollentausch wird die Selbstverantwortung der Gruppe angesprochen.

Literatur:

Birgit Carstensen (2004): "Rollentausch in Zukunftswerkstätten. Die Besetzung der fehlenden Hälfte oder wie ein Kaugummi 12 Erwachsene zum Umdenken bringt." Abschlussarbeit der Ausbildung zur Psychodrama-Therapeutin beim Moreno-Institut Überlingen. Zu finden unter:

<http://www.kontrast-ev.de/downloads/rollentauschinzukunftswerkstaetten.pdf>

Einberufer/Mitwirkende:

Birgit Carstensen, Petra Eickhoff u.a. (nicht überliefert)