



Über mich:

Ich bin Regisseur und Berater, seit 5 Jahren Senior Consultant in der Köhninger GmbH. In meinem „Herkunftsberuf“ war ich 18 Jahre lang Film- und Fernsehregisseur und habe in dieser Zeit mit zahllosen Filmteams und Schauspielern in allen Bereichen der Medienproduktion gearbeitet. Mit Schauspieltechnik beschäftige ich mich seit mehr als 20 Jahren und habe in dieser Zeit mit vielen wichtigen Schauspiellehrern aus dem Umfeld des Actor's Studio in New York gearbeitet. Meine Bezüge und Inspirationen ziehe ich aus dem „Method Acting“ und der Technik des Spiels mit dem Partner nach Sanford Meisner und Judith Weston.

Ich berate heute Führungskräfte und Coachees, meist in großen Organisationen zu Themen der Kommunikation, Konfliktmanagement und Organisationsveränderungen. Außerdem leite ich Führungskräftecurricula und Ausbildungen zu Soft Skill Management.

Seit Beginn meiner Beratungstätigkeit setze ich Schauspielerarbeit auf allen Ebenen der Organisationsberatung ein und beschäftige mich mit dem Transfer von Beraterwissen und darstellender Kunst.

Ich bin Master am ISB Wiesloch. vonbremen@koehninger.de



Workshop: Szenisches Inszenieren im Beratungskontext

Coaches, Berater und Organisationsentwickler: wir arbeiten mit **Geschichten, Metaphern** und **Erzählungen**, um die Probleme und Herausforderungen von Klienten und Kunden in deren Sinne zu verstehen.

Um Situationen und Vorgeschichten erlebbar zu machen, werden dabei oft szenische Verfahren eingesetzt: meist Stellungsarbeit oder Rollenspiele.

Wir fragen: „Wie haben wir das erlebt, welche ähnlichen Situationen sind uns hier schon einmal begegnet?“

Wir wollen wissen, wie die Situation aus unserer Perspektive gewirkt hat, wie sie „rüberkam“. Da sind um den Kern der erzählten Geschichte herumgewundene Stimmungen, Aspekte und Gefühle, die eine biografische Erfahrung relevant gemacht haben: „Ich kann mich genau erinnern, wie...“ – meist sind es solche kraftvollen Einstiege in ein einzelnes Bild einer Geschichte, die sie uns „vor Augen stehen lassen“. Ganz ähnlich nehmen wir z.B. auch einen Kinofilm wahr, unabhängig davon, ob er uns gefallen hat. „Da war diese Szene, in der...“ fangen wir an, um ein aus unserer Sicht besonders relevantes Stück der Geschichte zu erzählen.

Warum inszenieren wir?

In Coachings und Beratungen, aber auch im Rahmen einer Teamentwicklung entstehen häufig Zwischenräume und Leerstellen beim Betrachten der Ist-Situation. Die/der Coachee oder die Klienten verfangen sich in Ihrem eigenen Bezugssystem und **erklären die Situation und das Umfeld „von außen“**, anstatt den Emotionen und Wirkungen Raum zu geben, die oft die eigentliche Relevanz der Geschichte ausmachen.

Szenisches Inszenieren ist eine gute Möglichkeit, aus der rein kognitiven Betrachtung in die Welt der Bilder und der Intuition überzuwechseln. Gegenüber psychologischen oder



emotional öffnenden Methoden hat das Inszenieren einige Vorteile: Die/der Klient holt „spielerisch“ ein Stück eigenen Erlebens in den Raum und kann, während sie/er spielt Bezüge und Wechselwirkungen erkennen, die sich dem kognitiv gesteuerten Zugang weitgehend entziehen.

Der Spieler spielt, für andere sichtbar, ein Stück manifester „Realität“, die sonst womöglich nicht veröffentlicht werden kann.

Die Begriffe „Rollenspiel“ vs. „Szenische Übung“/Inszenierung

Coachees und Klienten sind oft schon mit dem Setting „Rollenspiel“ vertraut. Meist geht es um Erfahrungen im Assessment Center, in Workshops zur Persönlichkeitsentwicklung oder Ähnlichem.

Die Herleitung für das Rollenspiel geschieht dabei meist **von außen**; bestimmte Situationen werden inhaltlich besprochen und zur Klärung gebracht, daraus wird dann eine bestimmte Situation definiert und diese in ein Rollenspiel übersetzt.

Es wird versucht, ein bestimmtes Verhalten zunächst so gut wie möglich äußerlich (meist: von der Wirkung her) zu beschreiben und dann wieder erlebbar zu machen. Oft wirken die damit erzielten Szenen hölzern und starr, die Inszenierung geht zu Lasten der szenischen Wahrheit. Die Spieler sind keine Profis und mit der Herstellung von Wahrhaftigkeit auf der Bühne nicht vertraut.

Das „Rollenspiel“ wird so zu einer distanzierten, manchmal verkrampften Erfahrung, ein „So-tun-als-ob“, und wird in dieser Form wenig zum Klärungsprozess beitragen.

Trotzdem hat jeder Mensch ein ganz natürliches Talent zum Spiel – vor allem dann, wenn die eigene Wirklichkeit und Erfahrung so gespielt werden, dass die Spieler in kurzen Momenten das Erleben realistischer Erfahrung machen.

Ich empfehle, eine Szene so zu erarbeiten, wie ein Schauspieler sich auf eine Improvisation vorbereitet – aus dem inneren Erleben heraus die Szene spielbar zu machen!

Das bedeutet vor allem: die Handlung erzählbar zu machen, in Aktionen zu übersetzen. Es bedeutet **nicht**: sich ausführlich mit dem emotionalen Erleben während der Situation beschäftigen, die Bedeutung der Geschichte für das eigene Leben zu reflektieren oder die emotionale Wandlung zu beschreiben, die das Erlebte ausgelöst hat.



5 Schritte, wie Sie eine biografische Erfahrung, eine früher erlebte Szene, in eine spielbare Szene, eine „Szenische Übung“ übersetzen können:

- (1) **Erzählen Sie!** Suchen Sie sich Mitspieler und erzählen Sie Ihre Geschichte. Konzentrieren Sie sich dabei nur auf die **Handlung!** D.h., nicht auf Ihre Wertung oder die emotionale Wirkung. In anderen Worten: legen Sie Wert auf die Herleitung, nicht auf das Ergebnis!
- (2) **Beschränken Sie sich auf eine konkrete, in wenigen Handlungsschritten beschreibbare Situation.** Die Handlung sollte in wenigen Minuten gespielt werden können. Beachten Sie die Einheit von Zeit und Ort – Vorgänge, die sich über Wochen oder Monate hingezogen haben, eignen sich nicht für eine szenische Inszenierung (aber vielleicht können Sie eine beispielhafte Situation herausgreifen?)
- (3) Der wichtigste Schritt: **Belegen Sie alle Handlungen mit aktionsorientierten Begriffen** – benutzen Sie Verben statt Emotionen, Verben statt Geisteshaltungen. Also zum Beispiel „er **verlangte von mir** – oder „die haben haben mich überfahren, indem sie...“ (nicht: „*Ich fühlte mich überfahren...*“!)
Als Beispiel eine kurze (unvollständige) Beispielliste von Aktionsverben:
„...überzeugen – überreden – ermutigen – anfeuern – beklagen – bitten / betteln – drängen - beschwatzen – schmeicheln/umgarnen – beschwichtigen – necken/reizen – flirten – verführen - blenden – herausfordern – anklagen – ... etc. pp....“

Wenn Sie Geschichte so in „Aktionen“ aufteilen, aktionsorientierte Begriffe verwenden (also nicht mit wertenden Adjektiven!) erzielen Sie **zwei Wirkungen:** Sie geben den Mitspielern innere Handlungsanweisungen, in welche „Richtung“ gespielt werden sollte – und sie vermeiden, Ihre Wertung der Geschehnisse den Mitspielern auf den Weg zu geben!
- (4) Bleiben Sie **konkret**– beantworten Sie die berühmten „w“-Fragen: Wo hat die Geschichte stattgefunden? Wann? Wer hat was wie gemacht? Und was war für sie wirklich relevant: Wo lag der **Höhepunkt/Wendepunkt**? *An welcher Stelle habe ich besonders gestört/gefreut/erstaunt/überrascht reagiert?* - Auch hier benutzen Sie aktionsorientierte Verben und beschreiben Ihren Mitspielern die Aktion - weniger die Emotionen, die damit verbunden waren!
- (5) **Führen Sie Regie!** Verteilen Sie als Fallgeber nun die Rollen und beschreiben Sie sie wie oben: Erzählen Sie den Mitspielern, was wer getan und unternommen hat und zu welchen Folgen da führte. Vermeiden Sie emotionale Beschreibungen! Verlassen Sie sich darauf, daß diese im Spiel sichtbar werden.

Jede Inszenierung, besonders bei der Arbeit mit Gruppen, sollte anschließend **eingehend analysiert** werden. Auf diese Weise entstandene Szenen sind oft emotional aufgeladen und lassen die Zuschauer unmittelbar am inneren Erleben eines anderen teilhaben, daher müssen die auftretenden Spannungen und starken Emotionen anschließend sorgfältig gerahmt und aufgefangen werden. Alle Methoden im Umfeld von systemischer Beratung eignen sich dazu, wobei die unmittelbare, offene Diskussion mit der Arbeitsfrage „Was haben wir da gerade gesehen“ der beste Einstieg in die Analyse darstellt.



Einige Tipps zur Umsetzung:

- **Niemand muss sich beim Szenischen Spielen Blößen geben:** Wenn Sie sich in einer Szene nicht selber spielen können oder wollen - spielen Sie „über Kreuz“ bzw. projektiv: Geben Sie einem Mitspieler Ihre Rolle und erleben Sie, wie Ihr Stellvertreter mit Ihrer Situation umgeht!
- **Verfremden Sie die Realität:** Wenn Sie einzelne Aspekte der Handlung zu kritisch finden oder sich zu exponiert fühlen: Verfremden Sie und stellen die Handlung um! In der Szene wird genug realistische Auseinandersetzung übrigbleiben, um die Relevanz des Inhaltes klar zu machen.
- **Spiele Sie projektiv:** Selbstverständlich eignen sich auch Situationen aus der Zukunft zur Szenischen Übung: Beschreiben Sie, was sich ereignen könnte und wozu es führt – Sie erhalten wichtige Hinweise, wie Ihre Wahrnehmung der Wirklichkeit diese beeinflussen kann!
- **Begreifen Sie das Spiel als Improvisation** – seien Sie neugierig, wenn die gut vorbereitete Szene in eine andere Richtung geht als geplant. Das ist dann nicht „falsch“, sondern zeigt meist wichtige Aspekte aus der Vorgeschichte auf – oder eine Lösungsmöglichkeit, an die Sie noch gar nicht gedacht hatten. Fragen Sie: Warum hat sich die Szene gerade anders als besprochen entwickelt? Welcher Hinweis für den Fallgeber ist hier versteckt? Für die Mitspieler?

Noch ein Hinweis am Schluß: Vorsicht mit emotional aufgeheizter Atmosphäre – Szenisches Spiel, wie oben beschrieben, heizt eine emotional schwierige, bedrückende oder auch euphorische Stimmung meist noch auf – die Methode eignet sich daher nicht als Intervention für stark ein konfliktär geladenem Umfeld oder in instabilen Gruppensituationen, in denen z.B. Sicherheit und Rahmung einer Gruppe im Vordergrund steht. Eine szenische Inszenierung, wie oben beschrieben hergestellt, benötigt Gruppengrenzen und ein gewisses Maß an vorher erarbeiteter Reflexion der gespielten Inhalte!