



Rollenspiel zu Problemgesprächen

Rollenspiel, in dem die Teilnehmer_innen gemeinsam oder allein ein Anliegen gegenüber ihrem_r Vorgesetzten vorbringen. Es wird anschließend reflektiert, wie schwer es ist, seinem_r Vorgesetzten allein gegenüberzutreten.

Ziele

- eigene Handlungsmöglichkeiten entdecken und erproben
- Gefühl dafür bekommen, dass organisierte Arbeitnehmer_innen mehr Macht/Einflussmöglichkeiten im Betrieb haben als Einzelpersonen
- eigene Ohnmachtserfahrungen am Arbeitsplatz aufgreifen und bearbeiten
- einüben, wie Arbeitnehmer_innen ihren Vorgesetzten gemeinsam gegenüberzutreten können und wie dies organisiert werden kann

Rahmenbedingungen

Zeit	90 Minuten
Gruppengröße	6–30 TN
Material	Flipchart/Metaplanwand, Tisch und 3 Stühle, Moderationskarten und Notizzettel
Raum	ein Raum, der groß genug für ein Rollenspiel mit 4 Darsteller_innen und ein Publikum von 11 TN ist, 2 solche Räume bei insgesamt mehr als 15 TN



Ablauf der Übung

Die Teilnehmer_innen sitzen bequem im Raum, sodass die Moderation eine gemeinsame Diskussion moderieren und die Ergebnisse für alle sichtbar an einem Flipchart/einer Metaplanwand festhalten kann. Gemeinsam wird 10 Minuten lang die Frage erörtert, welche Probleme sie oder ihre Kolleg_innen als Auszubildende haben bzw. welche Dinge sie stören und daher gerne verändert sehen wollen. Dabei ist darauf zu achten, dass es sich nicht um Probleme handelt, die in ihrer Person oder Ausbildungsgruppe liegen („Ich will bessere Leistungen haben“, „Ich will öfter pünktlich kommen“, „Ich will interessantere Kolleg_innen haben“), sondern Probleme, die durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen verändert werden können. Um zu klären, worum es bei einem Problem geht, sind eventuell Nachfragen nötig („Warum denken Sie, dass Ihre Leistungen zu schlecht sind?“, „Können Sie sich nicht genügend auf Ausbildungsinhalte vorbereiten?“). (10 Minuten)

Alle genannten Probleme werden aufgeschrieben, Mehrfachnennungen werden vermerkt. Wenn es Mehrfachnennungen gibt, erläutert die Moderation, dass das nicht verwunderlich ist, weil die Probleme, von denen man selbst meistens denkt, dass sie nur die eigene Person betreffen, oftmals auch für andere problematisch sind. Beispiele dafür sind: Überstunden, ausbildungsfremde Inhalte, Diskriminierung am Arbeitsplatz, schlechte Belüftung, ungünstige Pausenzeiten etc. (5 Minuten)

Nachdem die gemeinsamen Probleme identifiziert wurden, wird die Gruppe in 2 Kleingruppen zu maximal 15 Personen aufgeteilt (bei kleinen Gruppen ist das nicht nötig). Jede Gruppe wählt für sich eines der meistgenannten Probleme und geht in einen Arbeitsraum für das Rollenspiel. (5 Minuten)

Die Moderation erklärt, dass in diesem Rollenspiel der erste Schritt in einem Veränderungsprozess geübt werden soll, nämlich das Ansprechen eines Problems



gegenüber eine_r Vorgesetzten, und fragt, wie ein solcher Schritt im Betrieb am besten umgesetzt werden könnte. Vorschläge werden gesammelt (z.B. bei der Ausbildungsleiterin, dem Personalleiter oder der Abteilungsleiterin). Je nachdem, was für die meisten Teilnehmer_innen der Erfahrungshintergrund ist, wird so die erste Rolle für das Rollenspiel festgelegt. Es werden kurz Einschätzungen gesammelt, wie der_die Vorgesetzte auf das Ansprechen eines Problems vermutlich reagieren würde und wie man es am besten ansprechen sollte. Die Gedanken und Beiträge zu den beiden Fragen werden auf verschiedenen Flipchart-Papieren festgehalten. (10 Minuten)

Danach werden freiwillige Teilnehmer_innen gesucht, welche den_die Azubi und die_den Vorgesetzte_n darstellen wollen. Sie bekommen dann Zeit, sich auf ihre Rollen vorzubereiten. Der_die Vorgesetzte baut sich mit einem Tisch und davorstehenden Stühlen einen Büroraum, in dem der_die Azubi empfangen wird. Der_die Azubi überlegt sich, wie er_sie das Problem ansprechen will, und kann sich die Strategie in Stichpunkten festhalten. Die anderen Teilnehmer_innen sollen die Szene beobachten. Sie erhalten Notizzettel, auf denen sie festhalten sollen, wie die Situation und die Personen auf sie wirken. Wer setzt sich am Ende wohl durch? (10 Minuten)

Rollenspiel, Sequenz 1 (5 Minuten)

Das Rollenspiel beginnt. Der_die Azubi kommt zu dem_der Vorgesetzten ins Büro und trägt sein_ihr Anliegen vor. Der_die Vorgesetzte reagiert auf die Anfrage. Die Sequenz ist beendet, wenn der_die Azubi das Büro wieder verlässt.

Auswertung, Sequenz 1 (10 Minuten):

Die Moderation fragt zuerst den_die Azubi:

- wie er_sie sich jetzt fühlt,



- wie er_sie sich gefühlt hat, als er_sie das Büro betreten hat und das Anliegen vorgetragen hat,
- ob er_sie denkt, dass sein_ihre Anfrage Erfolg haben wird.

Danach fragt die Moderation den_die Vorgesetzte:

- wie er_sie sich jetzt fühlt,
- wie er_sie sich gefühlt hat, als der_die Azubi das Büro betreten hat und sein_ihr Anliegen vorgetragen hat,
- ob er_sie auf das Anliegen des_der Azubi eingehen wird.

Danach wird den Teilnehmer_innen für ihre Darstellung gedankt und sie werden aus ihren Rollen entlassen und sind jetzt wieder Teilnehmer_innen im Seminar. Als Nächstes werden die Beobachter_innen gefragt:

- War das eine realistische Darstellung?
- Wurde das Anliegen klar und deutlich vorgetragen?
- Wen sahen sie in dieser Verhandlung im Vorteil? Warum?
- Was hätte der_die Azubi noch tun können, um die eigene Position zu stärken?

Die Ergebnisse der Frage zur Stärkung der eigenen Position werden auf einem Flipchart gesammelt. Falls der Vorschlag nicht von den Teilnehmer_innen genannt wird, fragt die Moderation abschließend, ob es nicht einen Unterschied macht, wenn der_die Azubi nicht allein mit seinem Problem zu der_m Vorgesetzten geht, sondern in Begleitung von Kolleg_innen, die das Anliegen teilen. Diese Frage soll Gegenstand der zweiten Rollenspiel-Sequenz sein.



Rollenspiel, Sequenz 2: (5–10 Minuten Vorbereitung, 5 Minuten Spiel)

Es ist empfehlenswert, wenn dieselbe Person den_ die Vorgesetzte_n spielt, damit ein direkter Vergleich der Gespräche möglich ist. Die Rolle des_ der Azubi kann bei Bedarf getauscht werden und wird durch 2 weitere Azubis verstärkt. Vorgesetzte_r und Beobachter_innen erhalten dieselben Vorgaben wie in der Sequenz 1. Die Azubis werden von der Moderation zur Seite genommen und auf die Rolle mit folgenden Hinweisen kurz vorbereitet:

- Wenn Sie zu dem_ der Vorgesetzten ins Büro gehen, bleiben Sie gemeinsam vor ihm_ ihr stehen (es sind nicht genügend Stühle im Raum). So treten Sie geschlossen auf.
- Sprechen Sie sich vorher ab, wer was sagt. Es können, müssen aber nicht alle etwas sagen. Aber es sollte klar sein, wer das Gespräch eröffnet und das Gespräch führt.
- Sprechen Sie sich ab, wann Sie das Büro verlassen. Warten Sie nicht darauf, dass der_ die Vorgesetzte Sie aus dem Büro hinausbittet.
- Sagen Sie „wir“, wenn Sie das Anliegen vortragen, nicht „ich“.

Auswertung, Sequenz 2 (10 Minuten):

Alle Auswertungsfragen werden in derselben Reihenfolge wie in der Sequenz 1 wiederholt. Wieder wird auf einem Flipchart festgehalten, was die Gruppe als weitere Handlungsmöglichkeiten sieht, um dem Anliegen der Azubis mehr Gewicht zu verleihen. Die gesammelten Vorschläge werden abschließend mit in die Gesamtgruppe genommen (wenn diese in Kleingruppen aufgeteilt war).



Auswertung

Die Teilnehmer_innen berichten in der Gesamtgruppe von ihren Eindrücken und stellen vor, was aus ihrer Sicht noch für Ideen entstanden sind, um solche Gespräche mit Vorgesetzten noch wirkungsvoller zu gestalten. Die Gesamtgruppe diskutiert kurz, ob die Teilnehmer_innen aus diesem Rollenspiel etwas für ihre Ausbildungspraxis übernehmen können? (10 Minuten)

Vorschläge zur Weiterarbeit

Für die Weiterarbeit bietet sich ein Training an, wie Kolleg_innen sich untereinander am besten absprechen können, um gemeinsame Anliegen zu identifizieren und sich gegenseitig in ihren Anliegen zu unterstützen. Ggf. kann dann auch auf die Frage betrieblicher und gewerkschaftlicher Organisation eingegangen werden.

Quelle

Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V.