

## **'System-Aufstellung & Feedback'** **Aufstellung einer Gruppe als Bild und Feedbackrunde**

### **Setting:**

Teilnehmerzahl: 8 bis 12 Personen  
Zeitfenster: ca. 120 Minuten

### **Ziele:**

1. Wahrnehmen, bewusst und sichtbar machen sowie Rückmeldung und Austausch zum Beziehungsgefüge innerhalb einer Gruppe,
2. einzelne Positionen der TN erkennen, persönliches Feedback geben und erhalten.
3. Veränderungen erproben und ermöglichen

### **Handlungsanleitung:**

#### **Variante A):**

Moderation wählt zwei TN aus und gibt diesen folgenden ‚Geheimauftrag‘:

**„Sie haben die Aufgabe, für diese Gruppe (Arbeitskreis, Team ...) ein Bild zu finden, in dem alle TN einen Platz erhalten. Dieses kann statisch oder auch dynamisch sein. „**

Nach dem ‚Bildfindungsprozess‘ (10 Min.) stellen die beiden ‚Agenten‘ das Gruppenbild auf, wobei jeder TN seine Position genau zugewiesen bekommt. Bildtitel und Positionsbeschreibung werden augenblicklich bekannt, aber nicht im Detail erläutert.

*Beispiel-Bilder: Fußballteam, Busfahrt einer Reisegruppe nach ..., Flugzeug, Kraftwerk, ...*

#### **Variante B):**

Jeder TN hat die Aufgabe ein Bild zu finden (s. Variante A). Die Bildentwürfe werden einzeln am Flipchart präsentiert. Dann wird eine Konsensentscheidung von der Gruppe gefordert, welches Bild wohl am ehesten der tatsächlichen Situation entspricht. Das ausgewählte Gruppenbild wird von dem ‚Künstler‘ angewiesen aufzustellen.

### **Reflexion zu Positionen und Beziehungsgefüge**

Steht das Gruppenbild im Raum, stellt die Moderation gezielt Fragen an jeden einzelnen TN, um Position und Beziehungen transparent zu machen. Abzufragende Aspekte sind: Beziehungsgefüge - zugewiesenen Position –Empfindungen

- ✓ Wie fühlen Sie sich auf Ihrer Position?
- ✓ Was assoziieren Sie mit der Ihnen zugedachten Rolle?
- ✓ Was glauben, warum Sie diese Rolle bekommen haben?
- ✓ Gibt es einen Platz, eine Position, wo Sie sich wohler fühlen würden?
- ✓ Möchten Sie etwas verändern? Was brauchen Sie, damit diese möglich wird?

Falls Veränderung gewünscht ist, kann Sie ad hoc ausprobiert werden! Die Wirkung auf den TN und die Gruppen wird sogleich hinterfragt bzw. reflektiert.

### **Feedbackrunde:**

Um unterschiedliche Positionen, Erwartungen und Ansprüche von unterschiedlichen ‚Interessenskreisen‘ einander näher zu bringen und die Kommunikation zu fördern, wird nun eine Feedback-Aktion vorbereitet und durchgeführt:

Jeder bekommt eine Doppelkarte im Kuvert mit dem Namen eines Kollegen aus dem anderen ‚Interessenskreis‘. In dieser Doppelkarte wird handschriftlich vorgeschrieben:

"Ich schätze an Dir ..."

"Ich wünsche mir, dass ..."

Diese beiden Sätze konnten beliebig vervollständigt werden. Die Aktion ist freiwillig und vertraulich. Da sich viele Menschen schwer damit tun, mündlich Feedback zur Person des anderen zu geben, ist die schriftliche Variante eine gute Vorstufe, sich zu trauen. Auch das Reagieren auf die schriftliche Rückmeldung geschieht nicht sofort unter den Augen des anderen - denn sowohl mit Kritik, als auch mit Komplimenten können viele spontan nicht umgehen. Alleine die Aktion selbst trägt zur Verbesserung der Kommunikation bei, weil nicht nur klar auf die Bedeutung, miteinander offener zu sprechen hingewiesen wird, sondern auch entsprechende Energie freigesetzt werden, die Karten persönlich zu-gestalten (= handschriftliche Karten).