

Steckbrief

ZIEL: Überall wo mehrere Menschen gemeinsam an einer Sache arbeiten (Workshops, Besprechungen,...), ist es für die Arbeit hilfreich, über die aktuelle Befindlichkeit aller Bescheid zu wissen. Missverständnissen kann so vorgebeugt und Verständnis für die aktuelle Situation und auch Reaktionen der anderen aufgebaut werden. Wirkt auch vertrauensbildend.
DAUER: je nach TeilnehmerInnen-Anzahl und Ausführlichkeit, 10–120 Minuten

KOMPLEXITÄT: niedrig – mittel

GRUPPENGROSSE: 2–25 Personen

MATERIALBEDARF: Redegegenstand

ANFORDERUNGEN AN LEITERINNEN: Einen Zeit-Raum und ein Klima der Wertschätzung schaffen, auf die Spielregeln hinweisen

ZUSAMMENHANG MIT BNE: JedeR Mensch wird ganzheitlich gesehen, auch Emotionen werden mit einbezogen

QUELLE: Erfahrung aus dem FORUM Umweltbildung

Beschreibung

Zu Beginn und Ende jedes Teamtreffens oder Workshop empfiehlt es sich, Zeit für eine persönliche Einstiegsrunde zu nehmen. Wie geht es jedem/r? EineR spricht, die anderen hören zu – ohne Zwischenfragen, Diskussionen oder Lösungsversuche. Alle hören wie es jedem/r geht, so werden auch manche Reaktionen besser verständlich.

Der/die Gruppenleitende eröffnet die Runde mit einer Einstiegsfrage wie beispielsweise: Wie sind Sie gerade da? Was beschäftigt Sie? Wie fühlen Sie sich im Moment? Die erste Person, die den Impuls zu erzählen hat, nimmt den vorbereiteten Redegegenstand (ein Apfel, ein Stein, eine Blume – was auch immer), hält kurz inne und stellt sich im Geist noch einmal die Frage. Sie spricht das aus, was sie aussprechen möchte. Die Person, die den Redegegenstand hat, hat die volle Aufmerksamkeit der anderen. Ist sie fertig, gibt sie den

Redegegegenstand weiter. JedeR, der/die etwas sagen will, kann sich in der Runde mitteilen, niemand ist dazu verpflichtet. Die Aufmerksamkeit soll immer bei der Person sein, die den Redegegenstand hat – und nicht bei den eigenen Überlegungen „Was werde ich sagen?“, „Wie ist das für mich, was Person x gerade sagt?“ In Befindlichkeitsrunden werden keine Fragen gestellt, keine Diskussionen geführt oder Lösungen gesucht – die strikte Struktur kann entlastend wirken: Man kann Probleme artikulieren ohne dass sofort Lösungen gefunden werden müssen. Sollten Fragen oder Diskussionen aufkommen ist es die Aufgabe der Leitung, auf die Spielregeln (Der/die den Redegegenstand hat spricht von sich, die anderen hören mit voller Aufmerksamkeit zu, es werden keine Fragen gestellt oder Diskussionen begonnen.) hinzuweisen.

Die Frage nach der Befindlichkeit kann sich auf eine bestimmte Situation beziehen (z.B. die berufliche), kann aber auch ganz offen behandelt werden – persönliche Sorgen wirken sich ja auch im beruflichen Kontext stark aus. Oft ist allein das Artikulieren von Ängsten entlastend. Natürlich darf auch über positive Befindlichkeiten gesprochen werden!

Je nach Größe der Gruppe oder Zeitbudget können Befindlichkeitsrunden unterschiedlich lang sein:

- mini: JedeR in der Gruppe zeigt per Handzeichen wie es ihm/ihr geht: gut (Daumen rauf), schlecht (Daumen runter), mittel (Daumen waagrecht)
- midi: Analog zu den Formulierungen in einem Wetterbericht, spricht jedeR aus, wie es ihm/ihr gerade geht. Z.B.: „Der Nebel lichtet sich gerade, es ist noch sehr kühl, aber langsam geht die Sonne auf.“ Diese Aussagen können noch „übersetzt“ werden.
- ausführlich: JedeR kann sich ein paar Minuten Zeit nehmen zu erzählen, was gerade wichtig ist.

Befindlichkeitsrunde

EMOTIONEN MITEINBEZIEHEN
KOMMUNIZIEREN
REFLEKTIEREN