



# **Hilfreiche „Materialsammlung“ für LOA – TrainerInnen**

**Unvollständige Sammlung von Übungen und hilfreichen Hinweisen  
zum Vermitteln der Haltung und Techniken des lösungsorientierten  
Ansatzes im Rahmen von Kursen und Workshops.**

Dieses Material wurde im Rahmen der Weiterbildung  
zum LOA-Trainer 2006/2008 gesammelt.



## Einige Überlegungen zur lösungsorientierter Didaktik

Wie kann Ausbildung gestaltet werden, wenn man mit Heinz VON FOERSTER einig geht, dass sich Wissen nicht vermitteln lässt?

Was gilt es als Auszubildende los- und wegzulassen und was bleibt zu gestalten, wenn „Wissen von einem Menschen selbst generiert wird, und es im wesentlichen darauf ankommt, die Umstände herzustellen, in denen diese Prozesse der Generierung und Kreation möglich werden“?

Wenn wir die Haltung teilen, dass sich Wissen als Inhalt nicht vermitteln lässt, steigt die Herausforderung für die Herstellung der geeigneten Umstände. Fritz B. SIMON hat es treffend auf den Punkt gebracht: „Die Form der Lehre ist stets der eigentliche Lehrstoff“. Bei der Ausbildung von Auszubildenden muss der Anspruch an die eigene Kongruenz als besonders ausgeprägt. „Walk your talk“ beziehungsweise setzt in Ausbildungsform und Auszubildendenverhalten um, was Du als Inhalt und Grundannahme der Ausbildung vertrittst. Das ist oft herausfordernd für das eigene Auszubildendenverständnis. Zum Beispiel dann, wenn wir etwa beim Modell der lösungsorientierten Kurzzeitberatung vertreten, dass die Kunden die Experten sind und es für den Coach darum geht, sich in der Haltung des Nichtwissens zu üben.

Übertragen auf die Ausbilderrolle ist es sicherlich alleine mit dem Weglassen von Inputs nicht getan. Wesentlich anspruchsvoller ist die Frage, was wir stattdessen tun können, um den Teilnehmenden einen hilfreichen Raum für handelndes Entdecken von eigenem passenden Wissen zu bieten.

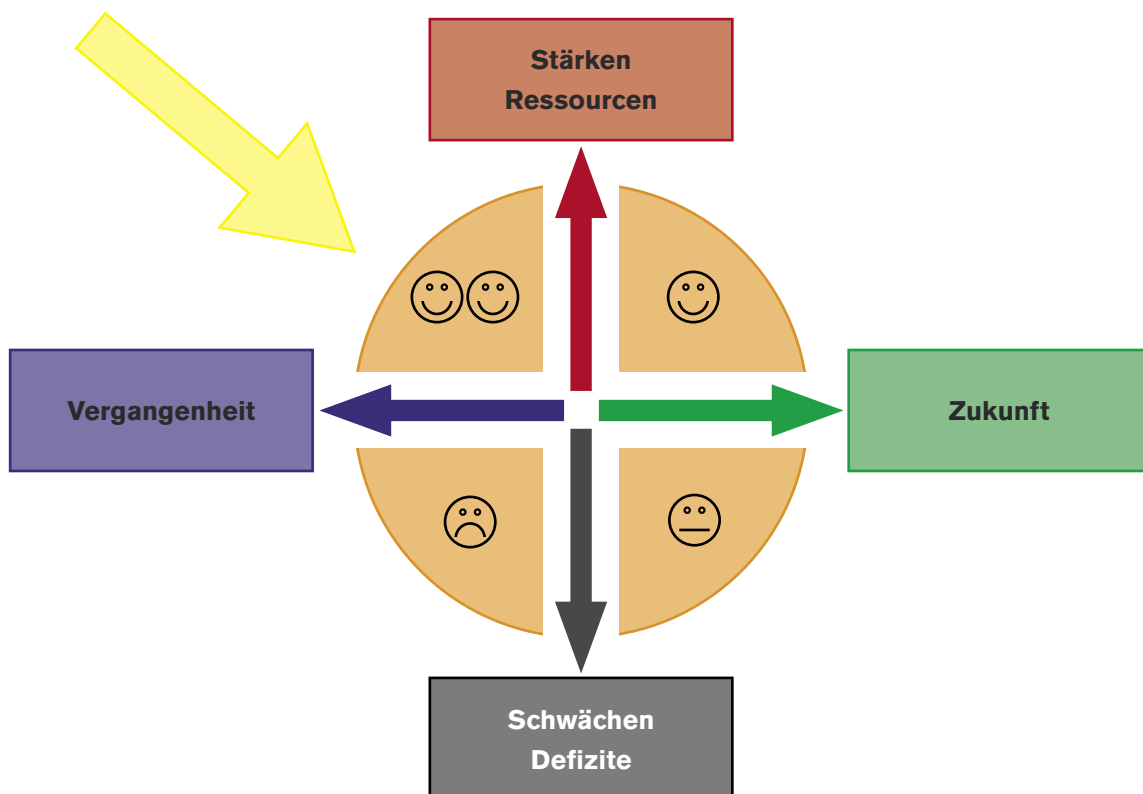
Leicht modifizierter Auszug aus „Formen lösungsorientierter Didaktik“ von Peter Szabó und Katalin Hankovszky, 2003. Siehe auch [http://www.nla-schweiz.ch/Download/Loesungsorientierte\\_Didaktik.pdf](http://www.nla-schweiz.ch/Download/Loesungsorientierte_Didaktik.pdf)



## Grundlegendes zur Kursgestaltung

### LOA-TrainerIn und das System

- Eine Information, ein Training, eine Ausrichtung auf den LOA stellt in der Regel eine „Infragestellung“ des bis anhin praktizierten Ansatzes, bzw. Konzeptes dar.
- Dabei ist unwesentlich ob der LOA-TrainerIn von aussen oder aus der eigenen Organisation kommt.
- Es besteht die Gefahr dadurch unbewusst das bestehende Konzept und damit die Menschen die dieses umsetzen zu entwerten
- Daher muss die in der Vergangenheit geleisteten Arbeit eine hohe Wertschätzung erfahren.



- Durch diese Wertschätzung „verschafft“ sich der LOA-TrainerIn „Zugang zum System“ und macht die TeilnehmerInnen zu Beteiligten



### **Konkrete Hinweise zur Kurs- und Workshopgestaltung**

- Sinnliche Atmosphäre schaffen
- Länge der Lerneinheiten beachten (max. 90. Min.)
- Anschauliche Beispiele benützen, die sich an der Erfahrungswelt der TeilnehmerInnen orientieren
- Länge von „reinen“ Referaten beschränken (max. 30 Min.)
- TeilnehmerInnen einbeziehen - Lösungen zusammen erarbeiten
- Arbeit in Gruppen – TeilnehmerInnen selbständig arbeiten lassen
- Gruppenzusammensetzungen im Workshop variieren
- Bei Rückmeldungen & Zusammenfassungen TeilnehmerInnen aktiv einbeziehen
- Rückmeldungen mit geeignetem Material visualisieren
- Sprache an die TeilnehmerInnen anpassen (auch Beispiele)
- Eine die Sinne ansprechende Umgebung, Verpflegung beachten. TeilnehmerInnen sind deine Gäste
- Kongruenz der Stimmung und Inhalte im Auge behalten

### **Genereller Ablauf von Workshops und Kursen**

- Einstieg – Begrüssung – Vorstellung – Programm – Ziele
- Einstiegsrunde – Einstiegsübung → Störungen deponieren
- Vorstellungsrunde – Vorstellungsübung
- Ziele der TeilnehmerInnen – Ihren Beitrag „abfragen“
- INHALT GEMÄSS AUFGABESTELLUNG & ZIELVORGABE
- Nachhaltigkeit oder „Übungsanlage“ bei zweiteiligen Workshops „sicherstellen“ – Aufgabe, Partnerübung, usw.
- Auf Feedbackrunden am Schluss verzichten – besser Ziele – allenfalls Fragebogen verteilen, vor Ort ausfüllen lassen
- Abschluss mit Wertschätzung an die TeilnehmerInnen

### **Aufwand für die Vorbereitung**

- Bei ersten Workshops muss die Vorbereitung etwas im Verhältnis 1 : 2 veranschlagt werden
- Teamleitungen erhöhen den Vorbereitungsaufwand (ausser bei sehr eingespielten Teams) um den Faktor 1,5 bis 2
- Dafür steigt in der Regel die Qualität des Workshops durch verschiedene Sichtweisen und Zugänge
- Zudem wird der Einzelne, die Einzelne bei der Durchführung entlastet
- Bei umfangreicheren Aufträgen lohnt sich die Einreichung einer Konzeptskizze = Auftragsklärung



## Fragen und Gespräche trainieren

### Thumbs up!

Übung zur Evaluation der Wirksamkeit von Fragen (für AnfängerInnen nur begrenzt geeignet)

Es wird eine Gesprächssituation mit zwei Kursteilnehmern gestellt. Ein Kursteilnehmer ist der Klient, einer ist der Coach. Ein echtes (einfaches) Anliegen wird zum Thema gemacht, der Klient gibt dem Coach während des Interviews Rückmeldungen mit seinem Daumen:

- Daumen hoch bedeutet: Das ist eine gute Frage, die hilft mir weiter → das Gespräch läuft weiter
- Daumen waagrecht bedeutet: Das ist eine mittelpträgliche Frage, ich bin nicht sicher ob mir diese weiterhilft. Eine Neuformulierung der Frage ist freigestellt.
- Daumen nach unten bedeutet: Diese Frage ist nicht hilfreich, sie stoppt mich → Der Coach formuliert die Frage neu oder der Klient hilft dem Coach eine Frage zu finden, die für ihn nun hilfreich wäre.

### Rollenspiel

Wichtig: Rollenspiele sind Trainingsmöglichkeiten für Fortgeschrittene! Wenn diese von den Kursteilnehmern explizit gewünscht werden, können sie auch mit Anfängern durchgeführt werden, um damit die Erkenntnis zu erreichen, dass Rollenspiele meist zu Überforderungen führen. Folgende Punkte sollten dabei auch beachtet werden:

- Wenn ich eine Rolle übernehme, dann mache ich es dem anderen nicht noch besonders schwierig → der andere ist am Lernen...
- Derjenige der in der Rolle ist, darf eine Rolle einnehmen und diese möglichst „echt“ spielen.
- Es ist wichtig, dass ein „echtes“ Anliegen bzw. eine im realen Leben existierende Situation zum Thema gemacht wird.
- Jeder Mensch der eine Rolle spielt, spielt zu einem gewissen Teil auch sich selbst. Dabei spürt er gut, was hilfreich ist und was nicht. Wichtig dabei ist, dass z.B. Widerstand nicht übermässig zelebriert wird, sondern dass sich der den Klienten spielende auch auf hilfreiche Denkansätze und Fragen einlassen kann.

Im Rollenspiel werden drei Aufgaben übernommen: Klient, Berater und Beobachter. Als Einstieg ins Rollenspiel präsentiert der „Klient“ kurz seine eingenommene Rolle: Wer bin ich und was kann ich gut, welche Rolle spiele ich und was sind die Eigenheiten dieses Menschen. Das Gespräch führt der Berater mit dem Klienten. Die Beobachter intervenieren nicht von sich aus, sondern werden bei Bedarf von den beiden anderen beigezogen.



### **Rollenspiel als Lernform → ja und / ja aber...**

Die Lernenden interviewen sich gegenseitig (Zweiergruppen) zu einem bestimmten Anliegen. Der Berater reagiert dabei in einem ersten Durchgang auf seinen Klienten, indem er seine Sätze und Aussagen mit den Worten „Ja, aber...“ / „Ja,... aber“ aufbaut. Das Gespräch dauert nur wenige Minuten und wird anschliessend von vorne begonnen. Der Berater reagiert jetzt auf den Klienten, indem er seine Sätze mit „Ja, und...“ / „Ja,... und“ aufbaut.

Die Lernenden erleben dabei, dass einerseits die Klienten ihre Widerstände aufgeben und kooperativer an der Konversation teilnehmen, wenn wir unsere Fragen mit „UND“ formulieren. Die Berater erleben dabei, dass sie durch die Verwendung von „UND“ automatisch dazu motiviert werden, ihre Fragen konstruktiver und offener zu formulieren. Diese Übung eignet sich sehr gut um die Lernenden erleben zu lassen, wie wichtig die Sprache auch in ihren kleinsten Nuancen ist!

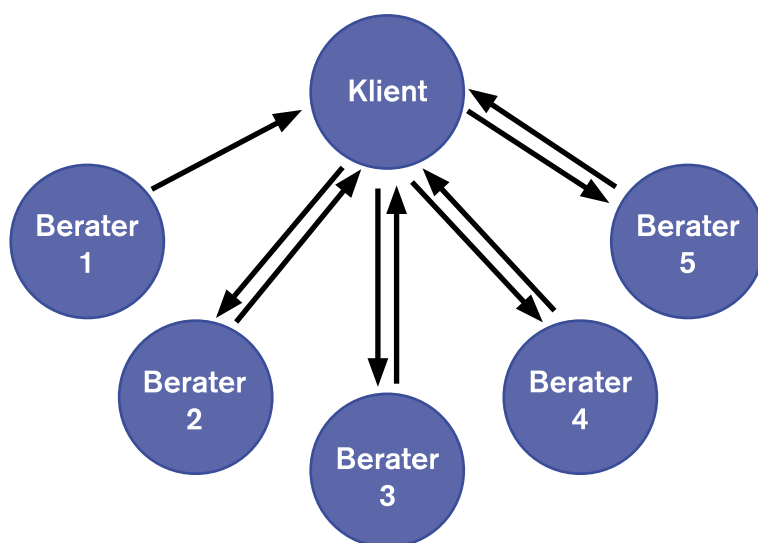
UND.... unterstützt auch den Berater dabei, seine Fragen so zu formulieren, dass sie für den Klienten hilfreich ist!

UND.... lässt Raum und motiviert den Klienten, weiter zu sprechen und herauszufinden was er will.

ABER.... ist ein Kommunikationskiller. Ein „aber“ „löscht“ das gerade davor Gesagte oder Gehörte aus und negiert dieses auch oft.

### **Rundum-Übung**

Bei dieser Übungsform sitzen die Mitarbeitenden im Kreis. Einer der Lernenden übernimmt die Rolle des Klienten, die Anderen stellen „den Berater“ dar. Dabei sind die Personen, die beraten, wie eine einzige Beraterperson.



Der erste Berater beginnt mit einer Frage. Der Klient antwortet dem zweiten Berater, welcher seine Frage wiederum an den Klienten stellt. Der Klient antwortet dem dritten Berater. Und so weiter... (Mindestens 45 Minuten Zeitbedarf!)

Diese Übung eignet sich nicht für AnfängerInnen, auch bei Erfahrenen ist es ratsam, als „Lernbegleiter“ bei der Übung dabei zu sein...



- Der Klient ist nicht irritiert von den diversen „Fragern“ → die Diversifikation wird mehrheitlich als bereichernd empfunden

Diese Übung ist ein gutes Training um:

- Den eigenen „Faden“ im Gespräch nicht zu verfolgen
- Seine eigenen „Mini-Konzepte“ (für die nächsten Schritte/Fragen im Gespräch) nicht zu verfolgen
- Nicht Vorauszudenken und damit automatisch den Klienten zu beeinflussen und das Gespräch zu stark zu steuern.
- Immer nur EINEN kleinen Schritt zu tun
- Beim Klienten zu bleiben und extrem gut zuzuhören

Eventuell ist es hilfreich, einen der Teilnehmer als aussenstehenden Beobachter/Coach einzusetzen...

*Diese Übung ist nicht hilfreich, um spezifische Frageformen (z. B. die Wunderfrage) zu üben. Sie sollte nicht mit anderen Übungsansätzen kombiniert werden. Der Focus der Übung ist die Erkenntnis der TeilnehmerInnen, dass Abläufe und Konzepte in einem lösungsorientierten Gespräch nicht hilfreich sind. Sie zeigt gut auf, dass Gespräche oft eine andere Richtung nehmen können als diejenige, die wir uns vorstellen und dass diese Gespräche auch als hilfreich empfunden werden, wenn sie nicht nach unseren Vorstellungen ablaufen. Auch scheint ein Lerneffekt dieser Übung, dass wir als Berater erkennen, dass wir schrittweise vorgehen müssen: Wir können/müssen unsere Fragen auf Grund einer einzigen Aussage eines Klienten formulieren.*

### **Üben mit allen Teilnehmern**

Es werden 4er oder 5er Gruppen gebildet. In jeder Gruppe übernimmt ein/e TeilnehmerIn (TN) die Rolle des Klienten, ein/e TN die Rolle des Beraters und die anderen TN bilden ein Reflecting Team (RT).

Der Berater eröffnet das Gespräch. Nach jeder Antwort des Klienten überlegt das RT im Gespräch, welche Fragen an den Klienten nun hilfreich sein könnten. Der Berater wählt eine davon aus und stellt sie dem Klienten.

Am Ende der für das Gespräch zur Verfügung stehenden Zeit geben sich die TN untereinander Rückmeldung. Der Klient kann nun benennen, welche Fragen für ihn besonders hilfreich waren.

Zeit: Je nach Rahmen 10 Minuten (auch länger möglich) für das Gespräch + 5 Minuten Austausch in den Kleingruppen.

*Die Idee der Übung entstand im Rahmen der Aufgabe, eine Übung durchzuführen für eine Gruppe von TeilnehmerInnen, die schon Erfahrung mit LOA hat. Daher sind wir davon ausgegangen, dass die LOA-Fragen prinzipiell bekannt sind.*



*Die Übung passt im Ablauf eher in die Mitte eines Tages, thematisch geht es um die Vertiefung der Kenntnisse des lösungsorientierten Einzelgesprächs.*

*Das Ziel der Übung ist es die Erfahrungen der TN mit den lösungsorientierten Fragen zu verbreitern und zu vertiefen. Der Austausch des Reflecting Teams während der Übung zeigt für alle TN jeweils verschiedene Möglichkeiten auf und macht damit deutlich, dass es mehr als nur „die richtige“ Frage gibt. Da der Berater auf die Ideen aus dem RT beschränkt ist, unterliegt er in der Übung nicht dem Druck selbst eine hilfreiche Frage finden zu müssen und sammelt Erfahrung mit Fragen, die er selbst vielleicht nicht gestellt hätte.*

### **Reflecting Team**

Ein Berater führt mit einem Klienten ein Gespräch. Die weiteren Kursteilnehmer bilden das „Reflecting Team“.

Vorgehen:

- Im Gespräch fragt der Berater irgendwann das Reflecting Team: „Was kommt Euch in den Sinn, was könnte für den Klienten hilfreich sein?“
- Das Reflecting Team gibt als erster Schritt Rückmeldungen in Form von Wertschätzungen gegenüber dem Klienten. In einer zweiten Runde dann Inputs (hilfreiche Tipps) zum Thema des Klienten. Die Mitarbeiter des Reflecting Team unterhalten sich dabei untereinander und sprechen den Klienten nicht direkt an. Kritik (negative!) ist verboten. Die beiden Rückmeldungsrunden können vom Berater zusammen oder einzeln abgerufen werden.
- Der Berater fragt nach den Inputs des Reflecting Team den Klienten, welche der gehörten Inputs für diesen hilfreich waren.

*Diese Übung ist hilfreich, um die Funktion des Reflecting Team zu üben und zu beobachten und die dadurch verfügbaren Ressourcen kennen zu lernen.*



## Übungen zum Thema Wertschätzung

### Wertschätzungen des Trainers an die Lernenden

Die von den Klienten am intensivsten empfundenen und als „am nachhaltigsten“ beschriebenen Rückmeldungen sind „self-compliments“. Wenn wir es schaffen, die Lernenden dazu zu bringen, selbst zu sehen was sie gut machen, schaffen wir nachhaltiges Selbstvertrauen.

Wichtig bei Wertschätzungen ist auch, den Klienten nur „echte“ Komplimente bzw. Rückmeldungen zu machen. Dabei haben wir beobachtet, dass es für die Klienten schöner und hilfreicher ist, für eine ganz kleine Sache ein kleines Kompliment zu bekommen, welches für den Klienten nachvollziehbar und verständlich ist, als wenn wir einen Lernenden überschwänglich für etwas loben, dass der Klient selbst vielleicht nicht als derart grosse Leistung empfindet. Der Kontext mit den Zielen des Klienten ist hilfreich für die Wirksamkeit der Komplimente.

### „Abgewandt“

Die Teilnehmer sitzen in Gruppen zu einem Kreis zusammen. Einer der Teilnehmer dreht seinen Stuhl um und wendet sich so von den Anderen ab. Die Anderen geben reihum eine positive Rückmeldung an den „Abgewandten“, möglichst in Form eines Komplimentes.

*Der Umgang mit Komplimenten ist für viele Erwachsene ungewohnt und führt oft zu „Verlegenheiten“. Mit der beschriebenen Übungsform werden diejenigen die Rückmeldungen geben freier in deren Formulierung und diejenigen, die Rückmeldungen erhalten können diese unvoreingenommener aufnehmen...*

### Wertschätzungs- oder Komplimentenrunde

Die Teilnehmer(4 bis 6 Personen) bilden einen Kreis und setzen sich auf ihre Stühle. Ein Teilnehmer wird aufgefordert sich in die Mitte des Kreises zu setzen. Jeder TN steht nacheinander auf, legt die Hand auf die Schulter des in der Mitte sitzenden TN und macht ihr/ ihm ein Kompliment. Jeder der Gruppe sitzt einmal in der Mitte des Kreises.

*Diese Übung eignet sich sowohl für den Beginn eines Workshops/ Sitzung (Was hat mich an dieser Person in den letzten Tagen beeindruckt?), als auch zum Abschluss eines Workshops/Sitzung (Was hat mich heute bei dir beeindruckt?)*

*Wertschätzung tut gut, reflektiert die Begegnung mit den anderen Kursteilnehmern. Vertrauen bilden, Fokus auf das Positive*



### **Frage nach „Self compliments“**

„Welche Komplimente (die dich besonders gefreut haben) hast Du in der letzten Zeit erhalten?“

*Mit dieser Frage kann erreicht werden, dass sich der Klient (bzw. der Kursteilnehmer) mit Komplimenten – ob verbalen oder nonverbalen – die er in letzter Zeit erhalten hat, erneut auseinandersetzt. Dieses „aktualisieren“ bzw. „reaktualisieren“ von bereits erhaltenen Komplimenten steigert Selbstwertgefühl und Sicherheit der Klienten/Teilnehmer und fördert das Bewusstsein bezüglich seiner Kompetenzen. Gleichzeitig kann so vermieden werden, dass sich Menschen, die sich selbst nicht gerne in den Vordergrund stellen keinen Zugang zu dieser Übung haben.*

### **Kreative Komplimente übergeben**

In einem Sack (oder im Raum verteilt) befinden sich diverse Gegenstände ohne besonderen Sinn bzw. ohne besondere Bedeutung. Jeder Teilnehmer sucht sich einen Gegenstand (oder wählt diesen blind aus dem Sack) und übergibt diesen – verbunden mit einem spontanen, kreativen Kompliment – an einen anderen Teilnehmer.

*Mit dieser Übung werden vergleichbare Ziele erreicht wie bereits in den anderen Wertschätzungsübungen beschrieben. Der Unterschied ist, dass alle Beteiligten die Entstehung des Kompliments miterleben und dass die Kreativität der Beteiligten gefordert wird. Dadurch wird ein spielerisches Element in die Vergabe von Komplimenten integriert, welches die Tragweite und die Ernsthaftigkeit von Komplimenten etwas lockert, deren Wirkung aber nicht schmälert.*

### **Wertschätzung mit der Wundertüte**

Kiste/Sack mit diversen kleinen Gegenständen darin (z.B. Figuren, Büromaterial, Spielmaterial, usw. der Fantasie sind keine Grenzen gesetzt). Alle TN sitzen im Kreis. Ich als LT halte die Tüte bei mir und ziehe einen Gegenstand, ohne zu schauen. Nun wende ich mich den TN zur linken Hand zu und gebe ihr eine Wertschätzung. Dabei versuche ich, zwischen dem Gegenstand und der Person eine Verknüpfung zu erstellen.

Diese Übung kann gut zum Abschluss einer Weiterbildung eingesetzt werden. Voraussetzung dafür ist, dass sich die Gruppe schon etwas kennt. Andernfalls wird es schwierig eine Verknüpfung zwischen Gegenstand und der Person zu finden. Kennt sich eine Gruppe schon besser, kann die Übung auch im Tag eingebaut werden.

*Der Fokus wird auf das Positive gelenkt. Thema Selbsterfahrung, selber erleben, wie sich eine Wertschätzung / ein Kompliment anfühlt und was es mit einem macht. Wertschätzung ist im LOA ein sehr wichtiges Element und gehört unbedingt zu jeder Weiterbildung. Mut machen zu mehr Wertschätzung im Alltag aber auch auf der Reflexionsebene.*



### **Über eigene Erfolge berichten**

Gruppen zu drei – ein Teilnehmer erzählt von seinen Erfolgen als xyz – anschliessend beraten die anderen (Reflecting Team) über die Kompetenzen, positiven Eigenschaften, Fähigkeiten und Ressourcen des Berichtenden, die aus dem Bericht hervorgegangen sind. Die Erkenntnisse werden vom Reflecting Team auf einem Zettel oder einer Karte mitgeschrieben, diese wird dem Berichtenden am Ende der Runde übergeben. Dieses Vorgehen wird Reihum bei allen drei Gruppenmitgliedern angewandt. Zeitrahmen: Je Person ca. 10 Minuten, total 30 Minuten.

*Diese Übung wird von den Teilnehmern oft sehr geschätzt. Schon während des Erzählens (Berichtens) stellt sich ein positiveres Selbstgefühl ein (da über Erfolge berichtet wird). In der zweiten Runde bestätigen die Aussagen des „Reflecting Team“ die guten Gefühle des Berichtenden weiter.*



## Einstiegsübungen

### Über Erfolge nachdenken

Die Teilnehmer formieren sich in Zweiergruppen (ev. Dreiergruppen). Reihum erzählt jeweils einer der Teilnehmer darüber, was ihn an seiner Leistung des Vortages (oder der letzten Woche, oder...) beeindruckt hat („Was ist mir gestern besonders gut gelungen, was hat mich gestern an mir beeindruckt?“). Die Anderen Teilnehmer in der Gruppe vertiefen diese Aussagen, in dem sie „W-Fragen“ stellen.

Hilfreich kann auch die Formulierung mit dem „Rosinenkuchen“ sein: „Meistens bestehen diese Kuchen aus einem Teig, der einige Rosinen enthält. Diese Rosinen geben dem Kuchen seine ganz „besondere Note“. Ich möchte Euch dazu auffordern, Euch zu überlegen welches für Euch in den letzten Tagen die „Rosinen“ in Eurem „Kuchen“ waren.“

*Diese Formulierung hilft den Teilnehmern, auch im „Alltagskuchen“ etwas nach „Rosinen“ zu suchen und kann Rückmeldungen wie „Ich habe in den letzten Tagen kein besonderes Highlight gehabt...“ vermeiden helfen.*

### „Und.. .?“

Die TeilnehmerInnen bilden Gruppen zu zwei Personen. Eine Person ist in der Rolle des „Coaches“, die Andere erzählt über eine schwierige Situation. In der Halbzeit werden die Rollen getauscht (zwei Durchgänge).

Im ersten Durchgang werden die Teilnehmer mit einem rudimentären Auftrag in die Auseinandersetzung geschickt. Im zweiten Durchgang sollen die „Coaches“ nur noch mit Hilfe eines fragend betonten „Und...?“ die „Klienten“ zur selben Geschichte begleiten/befragen. Am Ende der Runde werden die Erfahrungen und die Unterschiede zwischen den beiden Runden gesammelt.

*In der Regel fühlen sich die „Klienten“ während der zweiten Runde deutlich ernster genommen. Das „Und...?“ motiviert den Klienten dazu, sich weiterführende Gedanken zu seinem Thema zu machen und sich selbst damit auseinander zu setzen. Oft taucht auch die Rückmeldung auf, dass das „Und...?“ zum Weiterreden motiviert. Es wird deshalb oft als hilfreicher empfunden als die in der ersten Runde auftretenden Kommunikationsformen.*

*Aus dieser Übung kann auch auf das Thema der hilfreichen Sprache und auf das Gewicht derselben in unserer Arbeit über geleitet werden.*



## **Der gute Riecher**

Was nehme ich an, welche Stärken haben die anderen?

3 bis 5 Personen, welche sich nicht (oder ganz wenig) kennen. Eine Person im Fokus, die anderen äussern ihre Annahmen bezüglich der Stärken, Fähigkeiten, positiven Verhaltens, welche sie der Person im Fokus zutrauen (zur Auflockerung können dabei auch Beruf, Zivilstand, Hobbys, Lieblingstier, Vorzugs Film- oder Buchgattung usw. getippt werden)

*Pro Person sollten 3 bis 5 Minuten Zeit eingesetzt werden. Diese Übung hilft, den Fokus auf das Positive, die Wertschätzung zu legen. Auch dient sie der Schulung der Beobachtungsfähigkeit, dem Vertrauen in die eigene Intuition und der humorvollen Einstimmung.*

## **Vorstellungsrunde mit Kompetenzen**

Jede Teilnehmerin / jeder Teilnehmer überlegt sich, was ihm / ihr in den letzten 24 Stunden gut gelungen ist. Reihum stellt sich jede(r) mit seinem / ihrem kleinen Erfolg vor. Varianten: Als Partnerübung. Verbinden mit einem Spaziergang. Eine eigene Kompetenz nennen: „Das kann ich gut.“

*Diese Übung kann als Einstieg in eine Weiterbildung, zum gegenseitigen Kennenlernen oder z.B. als Einstieg ins Nachmittagsprogramm eingesetzt werden. Die Teilnehmer werden sich dabei ihrer eigenen Stärken bewusster, der Fokus wird auf das Gelingen gerichtet.*



## Übungen zum Reframing

### Der Kopf

Für diese Übung ist der „Kopf“ (die Handpuppe, die von vorn wie ein folkloristischer „Bergler“ aussieht und von hinten sind provokative Symbole sichtbar) notwendig. Die Teilnehmer stellen sich in zwei Gruppen auf zwei Seiten des Kurslokales auf, der Kursleiter positioniert sich mit dem abgedeckten „Kopf“ zwischen den Gruppen. Die Aufgabe für die Teilnehmer ist, nach dem Abdecken des „Kopfes“ diejenigen Begriffe die Ihnen spontan einfallen einzubringen. Nach dieser ersten Runde wird etwas Verwirrung im Raum herrschen, da die Teilnehmer absolut unterschiedliche Wahrnehmungen haben. Der Kursleiter fordert die Teilnehmer auf, sich im Raum zu bewegen und die Position der anderen Gruppe einzunehmen. Dadurch erkennen die Kursteilnehmer den Grund für die unterschiedlichen Wahrnehmungen und die daraus resultierenden Aussagen.

*Die Erkenntnis dieser Übung – auf die oft auch hingewiesen werden muss – ist, dass wir als Menschen unsere Position, unsere Sichtweise verändern müssen, dass wir uns bewegen müssen, um andere Sichtweisen zu erkennen und zu verstehen.*

### Umdeutungskärtchen

Auch für diese Übung ist Material notwendig: Kärtchen, auf denen negativ konnotierte Eigenschaften (z.B. „misstrauisch“, „launisch“ oder ähnliche) angegeben sind. Der Stapel mit den Kärtchen geht bei den Teilnehmern reihum und jeder Teilnehmer soll für das gerade aktuelle Wortkärtchen eine Umdeutung vornehmen. So wird ein „Misstrauischer“ „Vorsichtig“ und ein launischer hat plötzlich den Mut, anderen seine Befindlichkeit zu zeigen...

*Diese Übung ist der mit dem Kopf bezüglich des Lerneffektes ähnlich: Wir müssen uns Gedanken über die Wahrnehmung und unsere Wertungen machen.*

### Komplimententeams

Die Kursteilnehmer werden in Gruppen zu 3 bis 4 zusammengefasst. Ein Teilnehmer beginnt damit, eine seiner Eigenschaften zu nennen, die er selbst als „schlechte Eigenschaft“ (oder: „als für ihn selbst störend“) klassifiziert (z.B. Unpünktlichkeit). Die anderen Gruppenmitglieder deuten diese Eigenschaft um und geben diese in Form einer Rückmeldung (ev. auch einer Nachfrage, im Sinne des aktiven Zuhörens) zurück. Anschliessend geht die Rolle desjenigen der eine „schlechte Eigenschaft“ an das nächste Gruppenmitglied weiter.

*Diese Übung eignet sich als praktisches Training der Übung „Umdeutungskärtchen“. Die Kursteilnehmer trainieren dabei die Anwendung des Umdeutens in Alltagssituationen.*



## Diverse und Variable Übungsformen

### Kugellager

Zwei Stuhlkreise: Einen Innen- und einen Aussenkreis. Die TN sitzen sich vis-à-vis. Während 5 Min. tauschen sich die Gegenüber über eine vom Kursleiter gestellte Frage aus. Wechsel: TN stehen auf und sitzen auf den Stuhl rechts von ihnen.

Anwendungsmöglichkeiten: Kann als Einstieg in eine Tagung (nach der Begrüssung etc.) verwendet werden. Bsp.: Standortbestimmung: was läuft gut an unserer Institution? Kann als Vertiefung nach einem Input (Referat) verwendet werden. Bsp.: Wertschätzung – wie oft gibst du Wertschätzung weiter?

*Der Vorteil dieser Übung ist, dass alle Teilnehmer in gleichem Masse daran beteiligt sind. Dadurch wirkt die Übung aktivierend und belebend. Ebenfalls konnten wir beobachten, dass eine ziemliche Dynamik entsteht – es fließt viel Energie. Auch die Flexibilität wird geschult, man muss sich alle 5 Min. auf ein neues Gegenüber einlassen.*

### Klassentreffen

Die KursteilnehmerInnen / Teams /Lehrer erhalten eine fiktive Einladung zu einem Klassentreffen / Ehemaligentreffen. Wichtig: Eine Einladung verschicken oder einfach verteilen, entsprechendes Datum notieren ca. 5 Jahre später! Treffen für Apero oder Mittagessen organisieren, bereitstellen– je echter desto besser!!

*Diese Übung ist hilfreich um einfacher „in die Zukunft zu schlüpfen“. Sie eignet sich als spielerische Methode, eigene Visionen zu formulieren, neue Ideen zu kreieren, „spinnige Ideen“ in die Runde zu werfen, lustvolle Phantasien zu hören, Anregungen von anderen aufzunehmen und für sich zu überprüfen. Die Übung eignet sich vor allem für grössere Gruppen, die Teilnehmer können unterschiedlich weit im LOA Wissensprozess sein! Alle Teilnehmer können gleichzeitig sprechen. In kurzer Zeit kommen viele Ideen zusammen. Jede/r kann sich so stark eingeben wie er/ sie will.*

### Selbst-Anregung

Dies ist eine Einzelübung, jede/jeder Teilnehmer/in löst sie für sich selbst und gibt sie der Gruppe nur nach Bedürfnis weiter. Alle Teilnehmer/innen erhalten ein Blatt oder verschiedene Postkarten, worauf sie festhalten, was sie vom Gelernten mitnehmen und im Alltag umsetzen wollen. Sie definieren den ersten kleinen Umsetzungsschritt.



*Diese Übung eignet sich für jede Gruppengrösse und jede Form von Kursthema. Zeitlich sollte diese Übung am Schluss des Tages stattfinden. Falls die Übung mit verschiedenen Postkarten stattfindet, können diese auf einem Tisch ausgebreitet werden und jede/jeder sucht sich eine aus. Ausgefüllt werden diese an einem x-beliebigen Ort. Zeit ca. +/- 15 Minuten, je nach Gruppengrösse.*

*Diese Übung soll den Transfer in den Alltag erleichtern und unterstützen. Sie soll auch eine Verbindlichkeit sich selbst gegenüber herstellen, wo man selbst prüfen kann, ob der Transfer gelingt. Ob und warum es gelingt kann reflektiert werden.*

Dozenten & Kursteilnehmer des LOA-Trainerkurses 2006 – 2008  
November 2006 / Januar 2007 / August 2007 / September 2007

Gesammelt, Michi Münger September 2007  
Redigiert, Paul Longoni, Oktober 2007