

---

## „Heißer Stuhl“

- Ziel**
- Erleben und Einüben von Feedback
  - Feedback empfangen lernen

**Gruppengröße** maximal 20 Teilnehmer

**Dauer** 3 Stunden

**Material** Kopien an Teilnehmer

**Ablauf** Ich möchte euch ein Feedback-Experiment vorstellen. Es geht darum, dass jeder Gelegenheit bekommt, anderen gegenüber Kritik und Wertschätzung zu äußern bzw. zu hören, wieweit die anderen Teilnehmer ihm gegenüber Kritik und Wertschätzung mitzuteilen haben. Wir wollen dabei folgendermaßen vorgehen:  
Wer das Feedback anderer hören möchte, kann sich auf den Heißen Stuhl setzen. Zu diesem Zweck stellen wir einen freien Stuhl neben meinen Stuhl. Kritik und Wertschätzung sollen sich jeweils auf das Verhalten beziehen, das der Teilnehmer, der auf dem Heißen Stuhl sitzt, bisher in der Gruppe gezeigt hat. Derjenige, der das Feedback der anderen hören möchte, setzt sich also auf den Heißen Stuhl und sagt: siehe AB1

### Zur Auswertung:

- Wie habe ich mich bei dem Experiment gefühlt?
- Welches Feedback will ich mir "hinter den Spiegel" stecken?
- Welches Feedback will ich als "Problem des Spenders" ausspucken?
- Habe ich genug Feedback erhalten?
- Wann und bei wem möchte ich in Zukunft häufiger um Feedback bitten?
- Wird in dieser Gruppe genug Feedback gegeben?
- Was möchte ich sonst noch sagen?

**Besondere Hinweise** Die Gruppe sollte bereits gruppenspezifische Vorerfahrung haben.

**Mögliche Stolpersteine** Der Moderator achtet streng darauf, dass Verhalten beschrieben wird und keine „Du-Botschaften“ gesendet werden.

**Kommentar** Es ist ein nützliches und zum Teil recht anstrengendes Verfahren, das zu wichtigen Einsichten führen kann. Es verstärkt die Gruppenkohäsion in der Regel beträchtlich. Ich habe als Gruppenleiter fast immer die Chance benutzt, mir von der Gruppe die fälligen Quittungen für mein Wirken in der Gruppe geben zu lassen.

**Eigene Notizen**

**ICH MÖCHTE VON EUCH HÖREN, WAS EUCH AN MIR GEFÄLLT UND WAS EUCH NICHT GEFÄLLT.**

Jetzt können alle Gruppenmitglieder nacheinander aufstehen, sich vor den Teilnehmer auf dem Heißen Stuhl stellen und ihm Feedback geben. Ich will dafür ein Beispiel geben: "Miriam, an dir gefällt mir, dass du gut zuhören kannst. Ich mag aber nicht, dass du immer auf den Boden siehst, wenn du mit mir sprichst. Ich hätte es lieber, dass du mich ansiehst, weil ich mich dann wohler fühle."

Es ist wichtig, dass jeder, der Feedback gibt, bereit ist, beides auszudrücken, nämlich Wertschätzung und Kritik. Das hat folgenden Grund: Einerseits glaube ich, dass es für denjenigen, der auf dem Heißen Stuhl sitzt, leichter ist, wenn er positive und negative Reaktionen auf sein Verhalten in der Gruppe zu hören bekommt. Zum anderen ist es wichtig, dass wir uns alle der Tatsache bewusster werden, dass wir an jedem Menschen beides entdecken können: Dinge, die uns gefallen und die uns nicht gefallen. Es ist unrealistisch, dass wir an jemandem nur Gutes oder nur Schlechtes sehen.

Sobald jemand auf dem Heißen Stuhl sitzt, können alle, die ihm etwas zu sagen haben, zu ihm gehen. Wichtig ist, dass ihr dabei aufsteht und ihm gegenübertrittet. Ihr könnt euch so besser auf den Betreffenden konzentrieren und habt besseren Kontakt zu ihm.

Der Teilnehmer auf dem Heißen Stuhl hört sich schweigend alle Feedbacks an, er sagt nichts dazu. Auf diese Weise kann jeder üben, nicht sogleich zu einer Verteidigung oder Rechtfertigung anzusetzen, sondern zu versuchen, Feedback aufzunehmen, zu verdauen und erst später zu entscheiden, wieweit er sich ein Feedback zu Gemüte führen will, indem er sein Verhalten ändert, oder inwieweit er das Feedback als wenig nahrhaft wieder ausspucken will.

Wenn niemand mehr von selbst kommt, kann der Teilnehmer auf dem Heißen Stuhl selbst aktiv werden und Gruppenmitglieder, die noch nichts gesagt haben, fragen, ob sie ihm Feedback geben wollen. Vielleicht ist er der Meinung, dass das eine oder andere Gruppenmitglied noch eine Reaktion auf ihn zurückhält, vielleicht möchte er erfahren, wie ein bestimmtes Verhalten in einer bestimmten Situation einen bestimmten Teilnehmer beeinflusst hat - dann kann er zum Beispiel sagen: "Elisabeth, willst du mir Feedback geben auf mein Verhalten gestern Abend auf unserem Spaziergang?"

Wenn der Teilnehmer auf dem Heißen Stuhl genug Feedback bekommen hat, kann er den Prozess abrechnen, indem er einen sehr wichtigen rituellen Satz sagt, der von euch allen in gleicher Form immer wieder gesagt werden soll:

synapse-web.c

**VIELEN DANK, DASS IHR MIR DAS GESAGT HABT. ICH WILL ES AUCH BEDENKEN. UND ICH BIN NICHT AUF DER WELT, UM SO ZU SEIN, WIE IHR MICH HABEN WOLLT.**

Dieser Satz hat eine besondere Bedeutung. Er bringt zum Ausdruck, dass beim Gehen und Nehmen von Feedback zwei selbständige Persönlichkeiten miteinander in Beziehung treten, dass der eine die Freiheit hat, Dinge zu sagen, die er gesehen hat, und seine Reaktion darauf, und dass der andere die Freiheit hat zu hören und dann zu entscheiden, was er damit machen will.

Es geht dabei nicht um eine Anpassungsprozedur an die Wünsche desjenigen, der Feedback gibt, sondern es geht darum, Informationen zu erhalten, sie aufzunehmen und dann zu entscheiden, was ich damit anfangen will.

Bitte denkt daran: Feedback geben heißt, ein Verhalten des anderen zu beschreiben, so konkret wie möglich - und dann zu sagen, welche Gefühle dieses Verhalten bei einem selbst ausgelöst hat.

Achten Sie bei diesem Spiel darauf, dass Feedback gegeben wird und nicht Lob oder Tadel ausgesprochen werden.

Es ist auch wichtig, die Struktur einzuhalten, wie sie hier beschrieben wird. Während des Spiels sollen keine Kommentare aus der Gruppe kommen.

Sie als Gruppenleiter können Modellfunktion übernehmen, indem Sie selbst zu den Teilnehmern gehen und handfestes Feedback geben.



synapse-web.com