
„Auf Herz und Nieren“

Ziel	<ul style="list-style-type: none">• die Teilnehmer sollen die Legitimation einer Gruppe als unentbehrlichen Bestandteil eines Unternehmens erleben• Rollen von Gruppen klären
Gruppengröße	bis 15 Teilnehmer
Dauer	ca. 2 Stunden
Material	Flipchart, Filzschreiber, Pinwand, Moderationsausrüstung, Papier und Bleistift für jeden Teilnehmer
Ablauf	Schritt 1: Der Moderator schildert der Gruppe die folgende fiktive Situation: Stellen sie sich vor, sie seien ein Mitarbeiter der Firma XY. Seit kurzer Zeit leitet ein neuer Vorstandsvorsitzender die Geschicke des Unternehmens XY. Er hat den Ruf eines eiskalten, erbarmungslosen und zupackenden Managers. Sein Spezialgebiet ist die Rationalisierung von Kosten und Arbeitsplätzen. Es ist bekannt, dass er mithilfe seines Vorgehens in der Vergangenheit schon beträchtliche Erfolge erzielt hat. Einige seiner „chirurgischen Eingriffe“ verliefen allerdings weniger glücklich, denn sie führten geradewegs zum Bankrott der betreffenden Firma. Der neue Vorstandsvorsitzende macht den Eindruck eines Mannes von unheimlicher Dynamik und Tatkraft, der nur darauf bedacht ist, Budgets zu kürzen und die Belegschaft zu reduzieren. Es heißt, die einzige Möglichkeit ihn zu beeindrucken sei starke, wohldurchdachte und logisch zwingende Argumente hervorzubringen. Der neue Vorstandsvorsitzende von XY hat in den vergangenen sechs Monaten, ohne mit der Wimper zu zucken, ganze Abteilungen aufgelöst. Gerüchteweise wurde verbreitet, dass ihre Gruppe als nächste auf der „Schwarzen Liste“ steht. Es ist jetzt 9.30 Uhr. Um 11.00 Uhr hat ihr Chef einen Termin beim neuen Vorsitzenden. Er soll ihm begründen, welche Berechtigung Ihre Gruppe in diesem Unternehmen hat.

Schritt 2: Der Moderator verteilt Papier und Bleistifte. Anschließend stellt er den Teilnehmern die folgende Aufgabe:
„Sie haben eine Stunde dazu Zeit, ein Plädoyer für ihre Gruppe vorzubereiten. Sie müssen hieb- und stichfest beweisen können, dass ihre Gruppe für dieses Unternehmen lebenswichtig ist. Rechnen sie damit, dass die ganze Gruppe aufgelöst und entlassen wird, wenn ihre Argumente nicht stark genug sind.“

Schritt 3: Bei der Vorbereitung ihres Plädoyers sollen die Teilnehmer die folgenden Punkte berücksichtigen:

- a. die Ziele des Unternehmens
- b. ihre spezielle Aufgabe im Unternehmen
- c. eine Kosten-Nutzen-Analyse für die Erhaltung und gegen die Auflösung Ihrer Gruppe
- d. die Konsequenzen für das Unternehmen, sollte Ihre Gruppe aufgelöst werden
- e. die Konsequenzen einer teilweisen Auflösung der Gruppe

Schritt 4: Nun haben die Teilnehmer 60 Minuten Zeit für die Ausarbeitung ihres Plädoyers.

Schritt 5: Die Teilnehmer tragen ihr Plädoyer vor. Das Plädoyer muss so realistisch wie möglich inszeniert werden, deshalb bietet es sich an, wenn an dieser Stelle der Übung eine starke, eindrucksvolle Persönlichkeit, die nicht zu der Teilnehmergruppe gehört hinzutritt. Diese Person nimmt nun die Rolle des Vorstandsvorsitzenden von XY ein, vor dem sich die Teilnehmer rechtfertigen sollen. Auf diese Art und Weise erlangt diese Übung ein hohes Maß an Authentizität und die Wirksamkeit der Übung wird gesteigert. Die Person muss über Sinn und Zweck der Übung informiert sein. Sie hat nun die Aufgabe das Plädoyer nach den folgenden Gesichtspunkten zu bewerten:

1. Wenn ich als Vorstandsvorsitzender dieses Plädoyer hören würde:
 - a. Würde ich weitere Informationen verlangen?
 - b. Wäre ich danach überzeugt, dass diese Gruppe unentbehrlich für das Unternehmen ist?
 - c. Wenn nicht, wie hätte man mich überzeugen können?
 - d. Worin besteht die besondere, lebenswichtige Leistung dieser Gruppe?
 - e. Müsste die Gruppe meiner Ansicht nach ihre Leistungen verbessern? Wenn ja, auf welchen Gebieten?“
2. Das Plädoyer ist nun beendet. Der Vorstandsvorsitzende von XY trägt seine Bewertung des Plädoyers vor.
3. Abschließend sollen die folgenden Fragen diskutiert werden:
 - a. Ist den Teilnehmern die Rolle und die Bedeutung ihrer Gruppe für das Unternehmen klar geworden?
 - b. Gab es bei der Vorbereitung des Plädoyers irgendwelche Meinungsverschiedenheiten?
 - c. Was haben die Mitglieder über ihre Rollen erfahren?
 - d. Wäre es nützlich, die Ergebnisse mit anderen Gruppen zu vergleichen?
 - e. Was könnte die Gruppe tun, um ihre Bedeutung für das Unternehmen zu erhöhen?

Zur Auswertung:

Besondere Hinweise

Falls keine externe Persönlichkeit für das Plädoyer zur Verfügung steht, kann der Moderator in die Rolle des Vorstandes schlüpfen. Er macht sich Notizen über die Wirkung und die auftretenden Fragen.

Diese Übung kann auch mit zwei Gruppen durchgeführt werden. In diesem Fall kann jemand aus der Gegengruppe die Rolle des Vorstandsvorsitzenden übernehmen.

Mögliche Stolpersteine

Kommentar

Eine Ergebnissicherung ist für die weitere Arbeit der Gruppe mit diesem Thema erforderlich.

Eigene Notizen

Diese Übung kann in Gruppen, die mittel- und langfristig keine Perspektiven im Unternehmen haben, Ängste auslösen. Sie kann aber auch auffordern und wachrütteln, für die eigene Zukunftsgestaltung aktiv zu werden.