

Perspektivwechsel.

Im Stuhl des anderen.

Perspektivwechsel ist eine Rollenspiel-Methode für Coaching, Teamentwicklung und Kommunikationstraining. Zwei Konfliktpartner führen ein Gespräch, der Rest der Gruppe beobachtet. Auf akustisches Signal tauschen die beiden ihre Rollen und führen das Gespräch aus der Position des anderen weiter. So entsteht echtes Verständnis für die andere Seite, und neue Lösungswege werden möglich.



Perspektivwechsel ist eine meiner liebsten Methoden für festgefahrene Konflikte. Wenn beide Seiten plötzlich die Sprache des anderen sprechen, bricht etwas auf. Und genau das ist der Moment, in dem echtes Verständnis möglich wird.

Wie kann sich ein Konflikt lösen, wenn beide Seiten nur ihre eigene Position sehen?

Durch Perspektivwechsel. Wer im Stuhl des anderen sitzt, hört auch dessen Argumente.

Perspektivwechsel. So funktioniert's.

- Setting** Rollenspiel vor der Gruppe. Zwei Konfliktpartner spielen, der Rest beobachtet. Lege das Konfliktthema vorher fest, entweder vorgegeben oder aus dem Seminar heraus.
- Einstieg** Die beiden Konfliktpartner starten das Gespräch in ihrer eigenen Rolle. Sie diskutieren wie in einer realen Situation, mit allem was dazugehört: Argumente, Emotionen, Körperhaltung.
- Rollentausch** Wenn der Konflikt sich dem Höhepunkt nähert, stoppst du den Dialog mit einem akustischen Signal. Die beiden tauschen Platz und Rolle. Beim zweiten Signal geht das Gespräch weiter, jetzt aus der Position des anderen.
- Reflexion** Im Anschluss besprichst du die Erfahrungen mit allen Beteiligten und den Beobachtern.
Was hat sich verändert?
Welche Erkenntnisse entstehen aus dem Rollentausch?



ZUSATZ-TIPP
fürs Coaching

Gib den Teilnehmenden Zeit für den Rollenwechsel. Ein bewusster Platzwechsel und ein paar Sekunden Ruhe helfen, sich tatsächlich in die neue Rolle hineinzusetzen, statt nur die Stühle zu tauschen.

Perspektivwechsel. Reflexion und Varianten.

Fragen für die Nachbesprechung

Nach dem Rollenspiel werden die Erfahrungen mit allen besprochen.
Die Reihenfolge: erst die Spieler, dann die Beobachter, dann gemeinsam.

- Wie hast du dich in deiner eigenen Konfliktrolle gefühlt?
- Wie hast du dich in der Rolle des anderen Konfliktpartners gefühlt?
- Welche Erkenntnisse ziehst du daraus?
- Was ist den Beobachtern aufgefallen?
- Welche Lessons learned gibt es insgesamt?

Zwei Varianten für Fortgeschrittene

Mehrere Breaks

Die Wechsel kannst du beliebig oft an passenden Stellen einbauen. Als Abwandlung dürfen auch die Beobachter Breaks fordern. Das vertieft ihre Beobachterrolle und schärft den Blick für kritische Momente im Gespräch.

Mehrere Konfliktpartner

Die Übung funktioniert auch mit mehr als zwei Konfliktpartnern. Bei jedem Break wechseln alle im Uhrzeigersinn ihre Position und damit ihre Rolle. Anspruchsvoll und braucht Übung, aber sehr lehrreich.

KREATIVITÄT



Du willst mehr? Hab ich!

28 weitere Methoden für Training, Coaching und Workshops.
Kostenlos in meiner ViP-Lounge. Trag dich für den Lounge-Letter ein und du bist
drin.

[ZUR ViP-LOUNGE](#)

Du willst tiefer einsteigen?

Methoden sind Werkzeuge. Haltung ist das Handwerk.
Bei mir lernst du beides. Ich biete Weiterbildung für Trainer und Coaches.
Praxisnah. Persönlich. In München.

[Trainer-Weiterbildung →](#)

[Coachausbildung →](#)

Carola Scharvogel
Business Coach (dvct) • NLP-Trainerin
TRAINER LOUNGE München
www.trainer-lounge.net

