



Storytelling – Die eigene Geschichte erzählen

Benjamin Kafka

<p>Name der Aktivität</p> <p>Storytelling – Die eigene Geschichte erzählen</p>	<p>Benötigte Zeit</p> <p>Mindestens 10–15 Minuten für jede*n Geschichtenerzähler*in. Wenn Sie zum Teilen spezifischer oder komplexerer Geschichten einladen möchten, dann empfehlen sich mindestens 20–30 Minuten pro Person.</p>
<p>Überblick</p> <p>Die Methode erforscht die Macht der Geschichten. Durch Geschichten verleihen wir unseren Erfahrungen Kohärenz und unserem Leben einen Sinn. Geschichten wirken individuell und kollektiv – sie prägen unser Handeln als Einzelpersonen und als Gruppen. Geschichten sind ein starker Hebel für Veränderungen, weil wir uns ihrer bewusst werden und sie um-erzählen können. Storytelling ist ein mächtiges Werkzeug für den Wandel.</p>	<p>Material/Raum</p> <p>Kann sowohl drinnen als auch draußen stattfinden.</p>
<p>Personenzahl</p> <p>Für kleine und große Gruppen geeignet.</p>	<p>Zielgruppe und Alter</p> <p>Variabel für alle Zielgruppen vom Kindes- bis zum Erwachsenenalter.</p>

Lernziele/Ergebnisse

Die Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen und dadurch ein tieferes Verständnis für die persönliche Geschichte, den sozialen Kontext und die Arbeitsweise des*der Geschichtenerzähler*in zu schaffen.

Eine Gelegenheit für den Aufbau tieferer persönlicher Verbundenheit und eines Gemeinschaftsgefühls in einer Gruppe.

Ein Grundstein, damit die Gruppe ein Gespräch über die Werte führen kann, die ihrer pädagogischen (oder anderen) Arbeit zugrunde liegen.

TEIL I: Der Hintergrund der Methode

Pädagogischer Hintergrund

Wir sind von Geschichten umgeben, immer und überall. Unsere gesamte soziale, psychologische und politische Realität besteht aus Geschichten. Geschichten, die wir uns selbst erzählen, Geschichten, die wir hören, Geschichten, die wir anderen erzählen, und Geschichten, die wir gemeinsam mit anderen erzählen. Durch Geschichten verleihen wir unseren Erfahrungen Kohärenz und unserem Leben einen Sinn. Geschichten wirken individuell und kollektiv – sie prägen unser Handeln als Einzelpersonen und als Gruppen. Geschichten sind ein starker Hebel für Veränderungen, weil wir uns ihrer bewusst werden und sie um-erzählen können – sowohl individuell als auch kollektiv. Geschichten können ein mächtiges Werkzeug für Wandel sein.

Was ist das Besondere an Geschichten?

- Geschichten wecken unsere Aufmerksamkeit und helfen bei der Auswahl und Strukturierung von Fakten, Erfahrungen etc.

- Sie lassen diese Fakten lebendig werden, indem sie eine emotionale Dimension hinzufügen. Geschichten können lustig, traurig, überraschend, persönlich usw. sein.

- Geschichten verbinden Menschen, denn sie geben Menschen die Möglichkeit, andere Geschichten auf ihre eigene Erfahrung zu beziehen; in persönlichen Geschichten öffnet sich der*die Geschichtenerzähler*in dem Publikum auf eine Weise, die ein besonderes Vertrauensfeld zwischen ihr*ihm und den Zuhörerenden schafft.

- Geschichten erlauben es uns, Werte als gelebte Erfahrung und nicht als abstrakte Prinzipien auszudrücken, und haben daher

das Potenzial, andere zu bewegen und zum Handeln zu inspirieren (Ganz 2008).

- Die Neurowissenschaft hat herausgefunden, dass wir uns auf ähnliche Weise an gehörte Geschichten erinnern wie an tatsächlich gemachte Erfahrungen (Hasson 2016).

- Geschichten sind einprägsamer als Fakten allein.

TEIL II: Die Methode

Die hier beschriebene Methode lädt einzelne Mitglieder einer Gruppe ein, in Form einer persönlichen Geschichte eine wichtige Erfahrung mit den anderen zu teilen. Diese spezielle Erzählvariante dient den folgenden Zielen:

- Die Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen und dadurch ein tieferes Verständnis für die persönliche Geschichte, den sozialen Kontext und die Arbeitsweise des*der Geschichtenerzähler*in zu schaffen.

- Eine Gelegenheit für den Aufbau tieferer persönlicher Verbundenheit und eines Gemeinschaftsgefühls in einer Gruppe.

- Den Grundstein zu legen, damit die Gruppe ein Gespräch über die Werte führen kann, die ihrer pädagogischen (oder anderen) Arbeit zugrunde liegen.

Dies kann in kleinen und großen Gruppen gut funktionieren – lediglich die Methodik des Geschichtenteilens ändert sich mit der Größe der Gruppe. Wichtig dabei ist ein guter Kompromiss zwischen den Zielen, dass möglichst viele Menschen der Geschichte einer bestimmten Person lauschen, aber auch möglichst viele Menschen ihre eigene Geschichte teilen können. Je größer die Zahl der Geschichtenerzähler*innen, desto kleiner der jeweilige Zuhörkreis im gegebenen Zeitrahmen.

Ablauf der Methode

Diese Beschreibung besteht aus den folgenden Teilen:

1. Einladung,
2. Gedanken/Hinweise zur Vorbereitung,
3. Zeitablauf und Setting.

Bereits vor der Veranstaltung können Sie ausgewählte Personen zum Teilen einer Geschichte einladen. Sie können aber auch spontan beim Treffen dazu einladen – Letzteres empfiehlt sich eher dann, wenn alle oder fast alle die Möglichkeit haben, eine Geschichte zu teilen. Eine solche Einladung könnte in etwa wie folgt lauten: *Sie sind eingeladen, eine persönliche Geschichte über*

*(Thema einfügen) zu erzählen. In dieser Sitzung geht es darum, Erfahrungen auszutauschen, ein tieferes Verständnis für die Arbeit und die Herausforderungen der anderen Teilnehmer*innen zu entwickeln und die jeweiligen Perspektiven und Annahmen über (Thema des Meetings einfügen) sichtbar zu machen. Einige dieser Annahmen können sich ähneln, andere voneinander abweichen. Es geht auch darum, sich persönlich besser kennenzulernen – und als Gemeinschaft zusammenzuwachsen.*

Unserer Erfahrung nach sind das Teilen von Geschichten und das Nachdenken über das, was man gehört hat, eine großartige Art zu lernen – besonders wenn es ans „Eingemachte“ unserer Arbeit geht: das für uns Wesentliche, unsere Grundannahmen, unsere Werte und Weltanschauungen, unser stillschweigendes Wissen, unser Tatendrang!

*Deshalb möchten wir Sie einladen, während dieser Sitzung ein*e Geschichtenerzähler*in zu sein!*

Gedanken/Hinweise zur Vorbereitung

Es ist hilfreich, den Erzählenden einen kurzen Überblick über Storytelling zu geben. Was macht eine tolle Geschichte aus? Die Anweisungen könnten folgende Punkte benennen:

- Die Geschichte sollte von einer Herausforderung handeln, der Sie in Ihrer Arbeit gegenüberstanden, aus der Sie gelernt haben und die mit Ihrer Sicht auf (das Thema) zu tun hat.

- Denken Sie zurück an die großen Geschichten, die Sie gehört haben – sie haben einen *Anfang*, eine *Mitte* und ein *Ende* und handeln in der Regel von der Auseinandersetzung mit oder der Überwindung von einer Herausforderung.

- Fragen Sie sich, was der Durchbruch und/oder das aus Ihrer Geschichte Gelernte ist. Wie sieht ihr Spannungsbogen aus – das heißt: Wo baut sich Spannung auf und wo wird sie gelöst?

- Die Geschichte muss keine Erfolgsgeschichte sein und sie muss auch noch nicht abgeschlossen sein.

- Um sich als Geschichtenerzähler*in vorzubereiten, nehmen Sie sich Zeit für ein paar schriftliche Notizen. Es geht um Ihre wahre Geschichte – nicht eine mit erfundenen Charakteren. Denken Sie an das Thema Ihrer Geschichte und notieren Sie wichtige Aspekte, die Ihnen dazu einfallen (denken Sie dies als „Rückgrat“ Ihrer Geschichte), zum Beispiel:



- Wer bin ich?
- Was ist die Herausforderung, der wir uns gestellt haben/der ich mich persönlich gestellt habe?
- Wer ist/war beteiligt?
- Wann und wo ist was passiert? Was ist als Nächstes (als Folge daraus) passiert usw.?
- Wo stehe/n wir/ich jetzt?
- Sie sind herzlich eingeladen, Ihre Notizen als Stütze beim Erzählen Ihrer Geschichte mitzubringen, aber lesen Sie Ihre Notizen nicht vor. Es geht nicht um eine formelle oder einstudierte Präsentation (kein PowerPoint!) – stellen Sie sich vor, Sie sitzen am Lagerfeuer und erzählen Ihre Geschichte. Diese Vorbereitungsarbeit hilft Ihnen, Ihre Gedanken in eine Geschichte zu verwandeln, der wir gut zuhören und aus der wir lernen können.

Zeitablauf und Setting

- **Infos zum Zeitrahmen:** Wenn Sie Leute einladen, ihre Geschichte zu erzählen, sollten Sie sie auch über den Zeitrahmen informieren. Jede Person sollte meiner Erfahrung nach mindestens 10–15 Minuten zur Verfügung haben. Wenn Sie spezifische Fragen vorgeben oder sich Geschichten größerer Komplexität wünschen, empfehlen sich mindestens 20–30 Minuten pro Person.

• **Einführung in der Gesamtgruppe:** Die Moderation stellt den Ablauf in der Gesamtgruppe vor. Wenn die Geschichtenerzählenden schon feststehen, stellt jede*r kurz ihre*seine Geschichte vor (ein Satz) und die Teilnehmenden wählen dann die Geschichte aus, der sie zuhören wollen. Alternativ können Sie die Gruppe auch in kleine Gruppen (z. B. zu je drei Personen) aufteilen, in denen jede Person eine Geschichte erzählen kann.

• **Storytelling in Kleingruppen:** Nach der Einführung wechseln die Teilnehmenden in getrennte Räume, um ihre Geschichten zu teilen. Nehmen Sie sich am Ende jeder Geschichte einen Moment Zeit zum Innehalten. Ich empfehle sogar zwei Minuten der Stille (mit Stoppuhr) zu nehmen, in denen die Zuhörenden den Bildern, Emotionen oder Impulsen nachspüren können, die die Geschichte in ihnen auslöst. Anschließend können die Zuhörenden ihre Resonanz dem*der Geschichtenerzähler*in mitteilen. Abschließend wird der*die Geschichtenerzähler*in eingeladen, der Gruppe mitzuteilen, welche Geschenke oder Schlüsselerkenntnisse er*sie aus der Übung mitnimmt. Eine schöne Variante besteht darin, die Zuhörenden zu bitten, nach dem Hören der Geschichte spontan ein einfaches Bild zu zeichnen und es kurz zu erklären.

• **Zusammenführung und Auswertung in der Gesamtgruppe:** Zu einem bestimmten Zeitpunkt kommt die ganze Gruppe wieder für ein Plenargespräch zusammen, um ihre Inspirationen und das Gelernte aus der Sitzung zu teilen. Sie könnten auch eine spezielle Frage stellen (z. B.: Was habe ich über Werte in unserer Gruppe gelernt?) und die Teilnehmenden bitten, sich kurz mit ihren Nachbar*innen oder in Murmelgruppen von fünf bis sechs Personen darüber zu unterhalten und danach wichtige Aspekte im Plenum zu teilen. Es empfiehlt sich, den Geschichtenerzählenden bereits im Vorfeld einen Überblick über den Prozess zu geben.

Referenzen und weitere Ressourcen

Diese Referenzen sind Ansatzpunkte für narratives Arbeiten – teils praktischer, teils theoretischer Art. Viel Spaß dabei!

1. Ganz, Marshall Ganz. 2008: <https://friendsofjustice.wordpress.com/2009/02/18/marshall-ganz-why-stories-matter/> und <http://marshallganz.usmblogs.com/files/2012/08/Chapter-19-Leading-Change-Leadership-Organization-and-Social-Movements.pdf>.
2. Uri Hasson. 2016. <https://blog.ted.com/what-happens-in-the-brain-when-we-hear-stories-uri-hasson-at-ted2016/>.
3. Mary-Alice Arthur nennt sich selbst Story-Aktivistin und ist eine Moderatorin, die, schon lange bevor es „angesagt“ war, mit Storytelling gearbeitet

hatte. Ihre Website enthält viele Ressourcen und Tools sowie Anregungen für die weitere Arbeit: www.getsoaring.com.

4. „Beyond Storytelling Conference and Community of Practice“ ist eine neuere Initiative von Moderator*innen mit unterschiedlichen Hintergründen und einem gemeinsamen Interesse am Geschichtenerzählen: www.beyondstorytelling.com.
5. Zur archetypischen Struktur von Geschichten siehe den Klassiker von Joseph Campbell (1949) „Der Held mit tausend Gesichtern“. Die von ihm entdeckte „monomythische“ Struktur aller Geschichten findet sich in fast jedem Film oder Märchen wieder.
6. Eine umfangreichere Literaturliste finden Sie im Entwurf eines Artikels meiner Kolleg*innen David Wagner und Christine Blome: https://www.giz.de/akademie/de/downloads/Story_Telling_and_Leadership.pdf.

ÜBER DEN AUTOR

Benjamin Kafka ist freiberuflicher Trainer, Coach und Berater für Organisations-, Team- und Führungskräfteentwicklung. Er arbeitet häufig in mehrsprachigen, interkulturellen und Multi-Stakeholder-Umgebungen – mit Regierungen, akademischen Institutionen, der Zivilgesellschaft und mit Unternehmen. Er hat es sehr genossen, die Learn2Change-Konferenzen in den Jahren 2015 und 2017 zu moderieren.