

CHECKLISTE

Wie integriere ich „Störer“ in meinen Kurs?

Zu Beginn eines Seminars werden höchst selten Konflikte ausgetragen. Aggressive Impulse Einzelner sind zu diesem Zeitpunkt vor allem auf das Bedürfnis zurückzuführen, die unbekannte Situation schnell zu strukturieren und sie zu kontrollieren. Dennoch fallen manchmal bissige Bemerkungen oder skeptische Kommentare, und Verbesserungsvorschläge werden vorschnell vorgebracht. Leitende sollten auf Einwände wie den folgenden vorbereitet sein.

Teilnehmender: *„So eine Vorstellungsrunde bringt doch nichts. Die Namen kann doch sowieso keiner behalten. Lassen Sie uns doch lieber gleich richtig anfangen. Dann können wir auch Zeit sparen.“*

In dieser ersten Phase des Gruppenprozesses gilt die Maxime, Konfrontationen zunächst zu verschieben oder rhetorisch aufzulösen. Damit potenzielle Störenfriede konstruktiv in den sich entwickelnden Gruppenprozess eingebunden werden können, werden ihre Beiträge gewürdigt – nicht jedoch zugleich berücksichtigt. Im Folgenden wird eine Formulierung vorgestellt, die in einer solchen Situation von Nutzen sein kann:

Kursleitung: *„Schön, dass Sie so engagiert dabei sind und sich über effizientes Vorgehen Gedanken machen. Sie haben Recht: Es ist wichtig, die Zeit im Blick zu behalten. Und wir werden auch mit vollem Elan starten. Ich möchte jedoch zunächst eine Vorstellungsrunde machen. Wir brauchen etwas Kontakt miteinander und ein paar Information. Dann wissen Sie, mit wem Sie es hier zu tun haben.“*

Will man auf Störenfriede reagieren, so sollte man seine Replik nicht mit „Nein“ beginnen. Die Worte „aber“ (Widerspruch) und „weil“ (Rechtfertigung) können durch „und damit“ ersetzt oder weggelassen werden. Auch eine Frage mit „Warum“ übt einen größeren Rechtfertigungsdruck aus als die folgende Formulierung: „Ich habe noch nicht verstanden, aus welchen Gründen ...“

Die folgende Checkliste kann dabei helfen, Störer erfolgreich in die Gruppe zu integrieren.



- Bestätigen Sie dem Gruppenmitglied, dass seine Bemerkung gehört worden ist.
- Würdigen Sie den guten Kern oder den Nutzen des Vorschlags.
- Signalisieren Sie der Gruppe: Ich kenne eure Interessen und das richtige Vorgehen. Ihr seid mit euren Ansichten willkommen.
- Treten Sie souverän auf. Lassen Sie sich weder in einen Konflikt hineinziehen, noch geben Sie als Experte bei erstbestter Gelegenheit die eigenen Ideen auf.

Quelle: Szepansky, Wolf-Peter (2010). *Souverän Seminare leiten*. Bielefeld: W. Bertelsmann.



Dieses Material steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0. Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>