

HANDLUNGSANLEITUNG

Mit peinlichen Situationen umgehen

Der Beginn eines Seminars ist in der Regel von Förmlichkeit und Zurückhaltung geprägt. Trotzdem gibt es gelegentlich Teilnehmende, die die neue Gruppe spontan mit emotionaler Expressivität, großer Betroffenheit oder demonstrativer Intoleranz vor eine als peinlich empfundene Situation stellen.

Zwar sind diese Fälle selten, sie stellen die Kursleitung jedoch auf eine harte Probe, weil sich bei den Anwesenden sehr schnell ein Gefühl der Rat- und Hilflosigkeit einstellen kann. Auch wenn alle anderen es vielleicht als unpassend empfinden mögen, müssen sich einzelne gleich zu Beginn etwas „von der Seele reden“. Kürzlich erfahrene Belastungen, die noch nicht verarbeitet sind, werden unvermittelt angesprochen. Selten werden auch durch Erzählungen anderer Gruppenmitglieder schmerzlich verdrängte Erfahrungen und mit ihnen einhergehende Gefühle plötzlich wieder aktualisiert. In solchen Fällen handelt es sich meist um Ereignisse mit besonderer Brisanz.

BEISPIEL

Jemand platzt mitten in der Vorstellungsrunde mit belegter Stimme heraus: „Meine Tochter nimmt Drogen. Da weiß man doch, wo das endet. Ich finde das so schrecklich!“ Im Gespräch wird das Thema Krebs erwähnt. Darauf reagiert ein Teilnehmender mit: „Krebs? Meine Frau ist vor vier Wochen an Krebs verstorben.“

Die emotionale Reaktion mag hier zwischen Mitgefühl, Entsetzen und Hilflosigkeit schwanken. Für Leitende stellt sich die Frage nach der angemessenen Reaktion. Das Gesagte zu überhören und zur Tagesordnung überzugehen, kann zwar empfundene Peinlichkeit überspielen, aber auch als Abwertung empfunden werden, da sich jemand voller Vertrauen mit sehr Persönlichem an die Gruppe gewandt hat. Wenn es dem Kursleitenden jetzt nicht gelingt, diese Person zu integrieren, wird er oder sie es zukünftig schwerer haben, Kontakt zu den Teilnehmenden aufzubauen.

Nicht bagatellisieren

Es ist also wichtig zu zeigen, dass man die Bemerkung registriert hat. Man überprüft damit auch, wie es der Person im Augenblick damit geht, nachdem sie ihr Thema



öffentlich gemacht hat. Fragen Sie einfach: „Es ist für Sie sehr schmerzlich gewesen, und es beschäftigt Sie im Moment immer noch?“ Oder Sie nehmen ein Stichwort auf, indem Sie sagen: „Einen lieben Menschen zu verlieren, das ist eine einschneidende Erfahrung.“

Ein anderer Weg, der Situation gerecht zu werden, ist es also, Mitgefühl auszudrücken, statt ignorant zur Tagesordnung überzugehen. Aber Achtung: Als wenig hilfreich erweisen sich in diesem Zusammenhang verallgemeinernde Lebensweisheiten. Sie bagatellisieren die emotionale Betroffenheit. Und die betroffene Person könnte sich nicht ernst genommen fühlen.

Wenn einzelne Gruppenmitglieder ihre Betroffenheit über ein bestimmtes Erlebnis gruppenöffentlich machen, können Probleme entstehen. Dies gilt besonders dann, wenn es tiefgreifende, unausgetragene Konflikte gibt oder wenn die Situation (z.B. in einem versteckt hierarchisierten) Kontext unübersichtlich ist. Offenheit macht verletzlich. Sie kann auch skeptische, kritische oder kränkende Reaktionen provozieren. Je nachdem, wie man die Betroffenheit des Gruppenmitglieds einschätzt, kann es sinnvoll sein nachzufragen, ob man sich jetzt wieder auf das Sachthema einlassen wolle. Sollte sich die Person aber stark beeinträchtigt fühlen, ist es hilfreich, zu fragen, was sie jetzt brauche: „Gibt es im Moment etwas, was wir für Sie tun können?“ Diese Frage ist auch ein Appell an die Selbstverantwortlichkeit. Meist kommen Menschen aus eigener Kraft wieder zur Fassung. Sie brauchen lediglich Zeit und positive Aufmerksamkeit.

Zeit in den Beginn investieren

Der Anfang des Seminars ist, bei allem Verständnis für manche persönliche Erfahrung, nicht der passende Zeitpunkt, ein individuelles Thema auszuweiten. Daher ist eine Bemerkung, die wieder zur Ausgangssituation zurückführt, notwendig: „Ich würde jetzt gern die Vorstellungsrunde fortsetzen.“ Beim Umgang mit emotionalen Situationen zeigt sich ebenso wie zu Beginn eines Kurses, dass klare Strukturen Handlungssicherheit vermitteln. Klare Vorgaben erleichtern die Arbeit aller und sind Führungsaufgabe. Des Weiteren ist die Gestaltung der gruppeninternen Kommunikation und der Beziehungen zwischen allen Teilnehmenden eine wertvolle Investition in eine konstruktive zukünftige Zusammenarbeit der Gruppe. Es lohnt sich, die Weisheit von Ruth Cohn, der Begründerin der [Themenzentrierten Interaktion](#), zu berücksichtigen: Sich am Beginn mehr Zeit zu nehmen, bedeutet, später schneller vorankommen zu können. Vom „Ich“ zum „Wir“ zu finden und zu einer stabilen



Gruppe zu werden, das erfordert Zeit. Ein guter Start erzeugt einen Vertrauensvorschuss, der die weitere Arbeit erleichtert.

Die [Checkliste „Als Lehrkraft mit Offenbarungen umgehen“](#) enthält Tipps für den souveränen Umgang mit den zuvor geschilderten Situationen.

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

