

Methoden für schwierige Themen

Dies sind einige Methoden, die nützlich im Umgang mit schwierigen Themen in Gruppen sind. Die folgenden Methoden funktionieren besser mit einer starken Moderation, d.h. es ist wichtig klare Abmachungen zu treffen und die Diskussionen nicht aus dem Ruder laufen zu lassen. Hab keine Angst davor, den Prozess zu unterbrechen, wenn es notwendig erscheint. Wenn die Situation sehr schwierig wird denk dran: Konfliktbearbeitung braucht Fähigkeiten und Erfahrung und sollte nicht unvorbereitet gemacht werden. Es ist manchmal besser, das Treffen zu unterbrechen und Unterstützung von erfahreneren Moderator_innen zu suchen, z.B. vom Arbeitskreis Konfliktunterstützung: <http://akku.blogspot.eu/>.

Kontrollierter Dialog

30 Minuten - 1 Stunde; 3 Leute pro Gruppe.

Diese Methode ist hilfreich, wenn zwei Leute es schwierig finden, sich zuzuhören und die Bedenken voneinander zu verstehen. Teile Kleingruppen von je 3 Personen ein – eine Person beobachtet, eine redet und eine hört zu. Es gibt drei Formen des Dialogs; nach einer verabredeten Zeit und wenn bestimmte Punkte besprochen wurden kann die Gruppe zur nächsten

Phase übergehen:

1. Die Zuhörer_in wiederholt Wort für Wort was die sprechende Person gesagt hat, erst dann darf sie antworten.
2. Die Zuhörer_in fasst zusammen, was die sprechende Person gesagt hat und darf dann antworten.
3. Wenn geantwortet wird, wird auf alle Punkte und Bedenken der sprechenden Person eingegangen.

Die Beobachter_in stellt sicher, dass die anderen beiden im Format bleiben und helfen ggf. aus. Besonders in den ersten zwei Phasen ist es wichtig drauf zu achten, nur das allerwichtigste zu sagen, weil das Zuhören sehr viel Konzentration braucht. Diese Methode kann auch angewendet werden, um Zuhören und Antworten zu üben.

Das Mitteilen von Nicht-Gesagtem

15 - 40 Minuten; 5 - 30 Leute.

Nicht-Gesagtes sind Gedanken, die wir für uns behalten. Sie stehen im Bezug zu Verurteilungen uns gegenüber und gegenüber anderen stehen oder im Bezug auf das, was gerade in der Gruppe los ist.

Damit diese Methode funktioniert, braucht es eine Atmosphäre des tiefgehenden Zuhörens. Es kann einen Moment brauchen bis diese Atmosphäre erreicht ist. Es ist wichtig, dass eine Gruppe sich genug Zeit nimmt für diese Übung, wie auch um sich zusammen zu entspannen.

Fange eine unstrukturierte Runde an und bitte die Leute sich zu positionieren zu den Sätzen: „Wenn ich eine Sache in dieser Gruppe ändern könnte wäre das ...“, „Was mich am meisten an dieser Gruppe ärgert ist ...“. Erlaube niemanden auf diese nicht-gesagten Gedanken zu reagieren oder eine Diskussion anzufangen. Stelle sicher, dass jede_r zu Wort kommt – es ist unwahrscheinlich dass eine Person rundum zufrieden mit einer Gruppe ist. Am Ende der Runde, gucke ob bestimmte Themen aufgetaucht sind oder ob jemand sein Thema diskutieren möchte.

Emo - Treffen

30 Minuten - 2 Stunden; 3 - 30 Leute.

Ein Emotions (kurz: Emo) - Treffen ist ähnlich wie das Nicht-Gesagte mitteilen. Es ist ein Treffen, in dem es nur um Gefühle geht. Viele Gruppen haben regelmäßige Emo - Treffen, damit Probleme und Konflikte zur Sprache kommen, wenn sie beginnen. Teilnehmer_innen müssen sich nicht um Entscheidungen und konkrete To Dos kümmern. Emo - Treffen ermöglichen eine Gruppe Mitglieder einzubeziehen und zu unterstützen sowie Themen, Probleme und Konflikte zu lösen, bevor sie zu ernst werden. Es ist gut, Methoden, wie die Runde oder den Redestab zu benutzen, um aktives Zuhören zu ermöglichen. Bitte die Leute in der „Ich“ Form zu reden, anstatt über andere. Fange damit an, die Leute zu fragen, an was für einem Punkt in ihrem Leben außerhalb der Gruppe sie sind. Dies gibt den Kontext für die Reaktionen von Leuten wenn es ans Eingemachte innerhalb der Gruppe geht. Höre aufmerksam drauf, was gesagt wird. Einige Leute und Gruppen finden es schwierig negative Gefühle zu benennen und reden um Konflikte herum. Schaffe einen Raum, der sicher genug ist, damit Leute sich öffnen können.

Umgekehrte Rollenspiele

30 Minuten - 1 Stunde; 6 - 30 Leute.

Dies ist eine Methode, die Leuten die Möglichkeit gibt, beide Seiten eines Konfliktes zu verstehen.

Sie kann Leuten helfen, die in ihrer Position gefangen sind, wieder freier zu denken. Sie ist nützlich um kritische Vorfälle, die immer wieder passieren oder die erwartet werden, zu untersuchen. Aber auch, um eine Definition für akzeptiertes Verhalten zu entwickeln (z.B. Machtkonflikte, Sexismus, etc.).

Lass eine Situation spielen, die beide Seiten beinhaltet. An entscheidenden Momenten in dem Rollenspiel, lass beide Seiten anhalten. Bitte die Leute in die entgegengesetzte Position zu wechseln und das Gespräch an der Stelle fortzusetzen. Die Moderator_in muss möglicherweise die Leute an die letzten Sätze des Dialoges erinnern. Es ist auch hilfreich, wenn die Moderator_in die Leute an die neuen Plätzen stellt und sagt „Du bist jetzt X und du Y“. Gib den Leuten einen Moment Zeit, um mental in ihren neuen Identitäten anzukommen und lass das Rollenspiel weiterlaufen. Beende das Rollenspiel mit einer Evaluation und Nachbesprechung.

Version #2

Erstellt: 2026-03-25 18:22:35 UTC von sasha

Zuletzt aktualisiert: 2026-03-25 18:24:04 UTC von sasha