



Prophylaktische Maßnahmen gegen Konflikte in Gruppen:

Untergruppen; die als Arbeitsgruppen für eine beschränkte Zeit zusammenarbeiten; in jeweils wechselnden Personen zusammensetzen (z.B. nach Losverfahren). Das ist dann besonders wichtig, wenn mehrere Teilnehmer dabei sind, die sich aus anderen Zusammenhängen gut kennen. (Dabei jedoch die wieder neue Einarbeitungszeit berücksichtigen).

Seminarziele zu Beginn abklären. Dabei auf den Ankündigungstext stützen. Lieber eine rechtzeitige Ablehnung unerfüllbarer Wünsche als ein späteres Enttäuschen, weil Themen nicht behandelt wurden.

Frühwarnsystem und Diagnosemöglichkeiten durch Metakommunikation nutzen. Das ist auch ein Beitrag für ein offenes Klima, in dem Kritik vergleichsweise leicht fällt.

Unterstützung eines positiven Gruppenklimas durch Ausdrücken von Wertschätzung, Vorbildwirkung, ggf. Ansprechen von sprachlichen Fouls und verbalen Übergriffen.

Im Konfliktfall kann ein kurzer „kontrollierter Dialog“ angeregt werden.

Eine Gruppe braucht Erfolge, damit sie sich konsolidieren kann. Zu Beginn schnell erreichbare Ziele zu setzen, ermöglicht frühzeitige Erfolgserlebnisse. Dazu gehört auch, die erzielten Erfolge zu würdigen.

Für unübersichtliche Situationen kann die Funktion eines Advocatus Diaboli eingeführt werden. Das hält das Klima für Anregungen und Kritik offen.

Das Gefühl der Zugehörigkeit zur Gruppe sollte für alle selbstverständlich sein. Achtsamkeit, dass niemand übergangen wird hat symbolische Wirkung. Rituale konstituieren ein Gruppengefühl, z.B. Blitzlichtrunden zu bestimmten Anlässen.

Regel und Absprachen sollten klar und eindeutig formuliert sein. Schwammig markierte Grenzen laden zur Übertretung ein.





Kommunikation - Entwicklung - Persönlichkeit
Wolf-Peter Szepansky

