

Das in einem Workshop mal etwas nicht nach Plan läuft ist normal. Sei dankbar für den Input Deiner Teilnehmer – sie deuten wahrscheinlich auf etwas wichtiges hin!

Dennoch gilt es abzuwägen, wie Du damit umgehst. Hier sind einige Techniken, um die Kontrolle über den Prozess zu behalten:

#Spiegeln

Schildere völlig neutral Deine Wahrnehmung bzgl. des Verhaltens einer Person. Ziel ist es zu erfahren, ob die eigene Sicht insbesondere zu Emotionen zutreffend ist.

„Peter, für mich sieht es so aus, als ob Du gelangweilt bist. Bist Du es denn?“

#Empathie zeigen

Zeige Verständnis für die Position bzw. Emotion einer Person, um möglichst früh Gelegenheit zur Klärung zu geben oder direkt einen Vorschlag zu machen.

„Ich kann nachvollziehen, wenn Dich diese Thematik nicht interessiert. Ich wäre in Deiner Rolle sicherlich auch gelangweilt. Aber Deine Meinung dazu ist mir wichtig. Ich würde mich über Deine Beteiligung freuen.“

#Reflexion anstoßen

Eine augenscheinliche Situation ansprechen und den Adressaten direkt zum Nachdenken anregen. Ziel ist die unausgesprochene Situation zu verbalisieren, um weiter machen zu können.

„Was kannst Du tun, um das nächste Mal pünktlich zu sein? Bitte denke mal drüber nach.“

#Gemeinsames betonen

Sofern eine Person sich von der Gruppe oder eine Lösung distanziert, dient diese Technik dazu, den Rahmen neu zu setzen, um wieder gemeinsam auf das Ziel zu steuern.

„Wir möchten alle die beste Lösung für das Projekt. Auch die letzten Male haben wir ordentlich diskutiert und haben es

geschafft uns zu einigen. Was brauchst Du um mit uns zu gehen?"

#Separates Gespräch

Einer Person die offensichtlich einen Konflikt hat die Möglichkeit anbieten in einem geschützten Raum auf die Sache einzugehen.

„Mia, wenn wir gleich in die Teilgruppen gehen, würde ich gerne mit Dir hierbleiben.“

#Lösung im Team suchen

Insbesondere wenn ein Konflikt nicht nur bei einer Einzelperson liegt, sollte es im Team angesprochen werden, um es auszuräumen.

„Mir scheint es gibt in der Gruppe Widerstand gegen diese Option. Lasst uns die Agenda zur Seite schieben, um das gemeinsam aufzuklären. Danach können wir konzentrierter weiter machen.“

#Rollentausch

Einer Person die Möglichkeit anbieten für einen definierten Zeitraum ihr Thema mit einer eigenen Methode in der Gruppe zu beleuchten. Dies kann hilfreich sein oder direkt ausgeschlagen werden.

„Jürgen, das scheint Dir wirklich wichtig zu sein. Lass es uns bitte einmal durchgehen. Ich gebe Dir nach der Pause 15 Minuten um uns Deine Einschätzung näher zu bringen. Möchtest Du das?"

#Metaebene einnehmen

Mit der Gruppe in die Vogelperspektive (Metaebene) gehen und die Situation von dort oben beschreiben. Ziel ist es die Gesamtsituation durch Feedback der Gruppe richtig einzuschätzen.

„OK. Kurze Unterbrechung. Lasst uns mal von oben auf diesen Workshop schauen: Uwe und Gabi versuchen seit 5 Minuten ihre Position zu erklären, werden aber immer wieder unterbrochen. Kann es sein, dass euch ein anderes Thema stört? Welches?"

#Termin unterbrechen

Ein Unterbrechung im Kleinen (Pause) als auch im Großen (Termin beenden) kann Wunder wirken. Ziel ist es Emotionen aus dem Spiel zu nehmen.

„Wir sind hier grade viel zu emotional um noch sachlich zu diskutieren. Lasst uns 15 Minuten Pause machen.“

Deine eigenen Techniken:

Indikatoren für Workshopkonflikte:

