

Handout 15

Umgang mit dominanten Teilnehmer*innen und Unterstützung der Schweigenden (wenn sie es mögen)¹

1. Sprechen Sie das Problem offen und von Anfang an an.
2. Jedem*r eine Chance anbieten: „Sie haben ja eben besprochen. Lassen wir jemandem anderen zur Wort kommen“ oder „Wer war noch nicht dran?“
3. Ein Objekt, z.B. eine Muschel, ein Buch oder einen Stift, in die Hand nehmen, um die Macht zu sprechen zu erhalten. Nur die Person, die das Objekt in der Hand hält, darf sprechen. Ideal wäre es, das Objekt von der Gruppe auswählen lassen.
4. Geben Sie den Dominierenden eine verantwortungsvolle Rolle – etwa als Beobachter*in oder Protokollierende*r.
5. Umgruppieren: Nach einer ersten Gesprächsrunde: Lassen Sie die jeweiligen Gruppen ihre Teilnehmer*innen nach ihren „Redebeiträgen“ ordnen. Formieren Sie neue Gruppen, die zusammengesetzt sind aus Sprechenden mit vielen, durchschnittlichen und wenig Sprechanteilen. Bilden Sie so viele Gruppen wie notwendig.
6. Bitten Sie die zu viel Sprechenden, für eine Weile nicht zu sprechen: 10 Minuten, eine Stunde usw. Reflektieren Sie später über diese Methode zusammen mit der*dem Betroffenen und der Gesamtgruppe.
7. Halten Sie kurze Kleingruppen-Diskussionen oder lassen Sie die Teilnehmer*innen sich melden zu Fragen wie:

Haben Sie selbst so etwas schon erlebt? Wie ging es Ihnen dabei? Und dann: Haben Sie so etwas mit anderen gemacht? Unter welchen Umständen?

Beispiele:

- Hat Sie jemand erniedrigt oder beschämt, indem die Person Ihnen unbekanntes Vokabular verwendet hat? Wie ging es Ihnen damit? Haben Sie so etwas mit anderen getan? Unter welchen Umständen?
- Haben Sie je erlebt, dass Andere eine Ihnen unbekannte Sprache verwendet haben, ohne Übersetzung, obwohl sie wussten, dass Sie es nicht (fließend) sprechen? Wie ging es Ihnen dabei? Haben Sie so etwas mit anderen gemacht? Unter welchen Umständen?
- Wurden Sie je von Ihrem*r Vorgesetzten mitten im Satz unterbrochen und so zum Schweigen gebracht? Wie ging es Ihnen dabei? Haben Sie so etwas mit anderen gemacht? Unter welchen Umständen?

Variante: Beginnen Sie mit einem Brainstorming in Kleingruppen zum Thema Arten von diskriminierendem verbalem Verhalten, wie oben beschrieben. Fahren Sie danach fort mit weiteren Fragen (oben) an die Gruppe.

8. Mit den Betroffenen diskutieren. Erklären Sie viel Sprechenden, dass Sie versuchen, den wenig Sprechenden mehr Möglichkeiten zu bieten, sich zu artikulieren. Erklären Sie den Schüchternen und Zurückhaltenden, dass Sie versuchen, die viel Sprechenden zu zügeln. Fragen Sie sie nach Rat und Hilfe.
9. Selbsteinschätzung: Schreiben Sie die Zahlen 1 bis 10 auf den Boden oder an die Wand. Lassen Sie die Teilnehmenden selbst ihre Fähigkeit einschätzen (von 1 bis 10), anderen zuzuhören und sie zu verstehen. Wahlweise können die Teilnehmenden auch ihr Sprachverhalten oder ihr Durchsetzungsvermögen selbst einschätzen. Die Teilnehmenden stellen sich dann entsprechend auf.
Ermutigen Sie die Teilnehmenden, sich mit ihren Nachbarn auszutauschen. Lassen Sie die Teilnehmenden sich dort aufstellen, wo sie gerne stehen würden. Darauf aufbauend diskutieren die Teilnehmenden miteinander darüber, welche Voraussetzungen sie erfüllen müssten bzw. was sie machen sollten, um dorthin zu gelangen.
10. Die Teilnehmenden fragen: Sprechen Sie mit allen Teilnehmenden über die Themen Schweigen und Sprechen. Lassen Sie Kleingruppen sich darüber auszutauschen, Handlungsvorschläge entwickeln und anschließend im Plenum berichten. Dies könnte zu einem Lernvertrag führen.

(Selbst-)Reflexionsfrage/Diskussionsfrage:

Hinweise:

Arbeitsform: Je nach Anlass und Zweck des Trainings können die folgenden Diskussionsfragen als Einzelarbeit, in Zweiergruppen oder in Kleingruppen erarbeitet werden

Dauer: 10 bis 15 Minuten

- Welcher Typ von Teilnehmer*in sind Sie? Eher Vielsprechende*r oder Stillschweigende*r?
- Wie gehen Sie mit dominanten Teilnehmer*innen um?
- Möchten Sie an Ihrem Teilnehmendenverhalten etwas verändern?
- Welche Hilfe brauchen Sie dazu?