



Tierische Typen¹

Der Hund (Streiter) – sachlich und ruhig bleiben, die Gruppe veranlassen, seine Behauptungen zu widerlegen

Kennzeichen: Ist aggressiv; reagiert "unsachlich" und emotional; "bellt" TeilnehmerInnen direkt an; ist affektgeladen, verletzend, bisweilen sarkastisch.

Denkbare Ursachen: Bringt Anspannung von außen mit in die Besprechung; fühlt sich unverstanden, angegriffen und kämpft um Gehör; Unsicherheit und Angst; hat keinen guten Stand in der Gruppe.

Ihre Möglichkeiten: Bleiben Sie sachlich, ruhig und neutral (Zurechtweisung nur im Notfall). Greifen Sie inhaltlich sein Anliegen auf (des Pudels Kern), und bitten Sie die Gruppe um Stellungnahme. Visualisieren Sie seinen Beitrag. Vermeiden Sie einen Kampf um Positionen. Übertragen Sie ihm sinnvolle Aufgaben, binden Sie ihn in eine konkrete Aktion ein. Versuchen Sie in einer Pause, durch ein Gespräch mit ihm die Hintergründe seines Verhaltens zu verstehen.

Das Pferd („Positive“) – Ergebnisse zusammenfassen lassen – bewusst in die Diskussion einschalten

Kennzeichen: Ist interessiert am Thema und an der Gruppe; nimmt fast eine Co-Moderatorenrolle ein; zeigt sich in affektbesetzten Situationen souverän und greift klärend in den Gruppenprozess ein; ist ausgeglichen, ruhig und sachlich.

Denkbare Ursachen: Sie interessieren hier nur bedingt, denn: alles in allem handelt es sich um einen selbstsicheren und selbstbewussten Teilnehmer, der auch in den sozialen Bezügen über genügend Kompetenz verfügt. Er steht für die positiven Kräfte, die in jeder Gruppe anzutreffen sind.

Ihre Möglichkeiten: Vermeiden Sie einen Konkurrenzkampf oder Eifersüchteleien. Bitten Sie ihn um die Zusammenfassung von Gruppenergebnissen. Bringen Sie ihn bewusst ins Spiel (Ideenfindung, Mitarbeit bei Entscheidungsprozessen etc.). Sehen Sie in ihm Ihren Vertreter oder Nachfolger.

¹ Die Originalquelle für dieses in der Literatur weit verbreitetes Hilfsmittel für Moderatoren habe ich leider nicht ausfindig machen können. Diese Unterlagen nach: Göde, Ernst-Georg; Listing, Silke (1996): Sitzungen effektiv leiten und kreativ gestalten - Ein Arbeitsbuch für Leiterinnen und Leiter von Konferenzen und Besprechungen.



Der Affe („Alleswisser“) – Die Gruppe auffordern, zu seinen Behauptungen Stellung zu nehmen.

- Kennzeichen:** Weiß alles, kann alles, sieht alles; macht viele Dinge gleichzeitig; ist kontaktfreudig, beziehungsbetont, erzählt gerne; ist spontan, eifrig; macht ständig auf sich aufmerksam; macht Witze und lacht selbst mit.
- Denkbare Ursachen:** Hat ein hohes Profilierungsbedürfnis; ist stark engagiert, thematisch oder grundsätzlich; steht unter Spannung, ist gestreßt; arbeitet sonst vielleicht schneller und ist ungeduldig.
- Ihre Möglichkeiten:** Erinnern Sie zwischendurch freundlich an die Reihenfolge der Beiträge. Fordern Sie die Gruppe auf, zu seinen Behauptungen Stellung zu nehmen. Fassen Sie die erreichten Zwischenergebnisse öfters zusammen, und markieren Sie den Arbeitsstand.
- Geben Sie ihm Teilaufgaben, die Genauigkeit erfordern. Akzeptieren Sie ihn, fördern Sie die positive Stimmung, und nutzen Sie sie für den Gruppenprozess: Gerade ernste oder schwierige Themen lassen sich so besser erledigen.
-

Der Breitmaulfrosch („Redselige“) – Taktvoll unterbrechen – Redezeit begrenzen.

- Kennzeichen:** Ist ein Vielredner; ist kaum abzuschalten, wenn er redet; hat zu allem etwas zu sagen; quatscht ständig dazwischen.
- Denkbare Ursachen:** Imponiergehabe, sucht Beifall; Konzentrationsschwäche; denkt erst beim Reden.
- Ihre Möglichkeiten:** Nutzen Sie den Themensprecher; lassen Sie sich von ihm kurze Stichworte geben. Lassen Sie die Gruppe Stellung nehmen. Achten Sie streng auf das Thema. Untergliedern Sie das Thema, und behandeln Sie immer nur einen Teilaspekt. Unterbrechen Sie im Notfall taktvoll, aber bestimmt. Geben Sie ihm deutliche Anerkennung. Rufen Sie andere Wortmeldungen auf. Führen Sie eine Redezeitbegrenzung ein. Nutzen Sie seine Einsatzbereitschaft für das Protokoll.
-

Das Lamm („die Schüchterne“) – leichte, direkte Fragen stellen. Selbstbewusstsein stärken.

- Kennzeichen:** Ist schüchtern und zurückhaltend; ist innerlich sehr beteiligt, sagt aber nichts; zeigt körpersprachlich Zeichen der Unsicherheit; "unfreie" Sitzhaltung, leise und gedrückte Stimme; taut erst im kleineren Kreis auf.
- Denkbare Ursachen:** Hat wenig Selbstsicherheit; ist ungeübt, vor Gruppen zu sprechen; ist innerlich mit persönlichen Problemen beschäftigt; fühlt sich außerstande, etwas zum Thema beizutragen; fühlt sich fremd und unsicher in der Situation; ist ein eher introvertierter Persönlichkeitstyp.
- Ihre Möglichkeiten:** Ermuntern Sie es mit freundlichen Worten, ohne Druck auszuüben. Drängen Sie es nicht frontal zu öffentlichen Statements. Stellen Sie leichte, direkte Fragen. Es muß die Möglichkeit bestehen, ohne Blamage weiterhin zu schweigen. Fragen Sie, ob es etwas sagen möchte, wenn die Themen, für die es fachlich kompetent ist, berührt werden. Bestätigen Sie es durch Zitieren seiner Beiträge. Geben Sie deutliche Zeichen der Anerkennung. Versuchen Sie, in einer Pause mit ihm die Gründe seiner Zurückhaltung behutsam aufzuklären. Akzeptieren Sie das Schweigen als möglichen Charakterzug.
-



Der Igel („Ablehnende“) – Seine Kenntnisse und Erfahrungen anerkennen

- Kennzeichen:** Nörgelt und kritisiert; macht alle und alles schlecht; diskutiert nicht sachlich-kritisch, sondern agiert auf der emotionalen Ebene; wertet ab und vermeidet Nähe.
- Denkbare Ursachen:** Verärgerung über den Gesprächsverlauf; hat Probleme außerhalb der Arbeitsgruppe; ist ein Mensch mit pessimistischer Grundeinstellung; hat ein unbefriedigtes Anerkennungsbedürfnis.
- Ihre Möglichkeiten:** Fassen Sie die sachlichen Teile seiner Kritik zusammen, und fordern Sie die Gruppe zu einer Stellungnahme auf. Anerkennen Sie sein Engagement. Heben Sie das Wertvolle an der Rolle des Kritikers hervor, und nutzen Sie diese Überprüfungsmöglichkeit bewusst. Klären Sie in der Pause die Ursachen seines Verhaltens, und spiegeln Sie ihm seine Wirkung auf die Gruppe.
-

Das Nilpferd („Uninteressierte“) – nach seiner Arbeit fragen – Beispiele aus seinem Interessensgebiet geben

- Kennzeichen:** Ist uninteressiert; zeigt einen unbeteiligten Gesichtsausdruck; beteiligt sich nur wenig an der Gruppenaktivität; nickt bisweilen ein; liebt Pausen über alles.
- Denkbare Ursachen:** Ist am Thema nicht interessiert; ist erschöpft; ist nicht vorbereitet; ist innerlich distanziert, weil es sich in der Gruppe nicht wohlfühlt; hat persönliche Spannungen, die ihn ablenken; verhält sich taktisch und verfolgt eigene Interessen.
- Ihre Möglichkeiten:** Sprechen Sie es ab und zu beiläufig an. Fragen Sie es im Einzelfall sachbezogen direkt, ohne es bloßzustellen: "Ich glaube, Herr/Frau Y. hat hier besondere Erfahrungen!" Machen Sie es zum Sprecher von Kleingruppenarbeiten.
-

Die Giraffe („das große Tier“) – keine direkte Kritik üben – ja-aber-Technik

- Kennzeichen:** Ist hierarchiebewusst; hält sich zurück, lässt die anderen arbeiten; missachtet gültige Gruppenspielregeln, kommentiert von oben herab; andere Gruppenmitglieder orientieren sich an ihren Beiträgen; ist der Rivale des Moderators.
- Denkbare Ursachen:** Ist tatsächlich die Ranghöchste und verhält sich wie immer; ihr Überlegenheitsbedürfnis ist groß; genießt und zelebriert Bewunderung durch die Gruppe.
- Ihre Möglichkeiten:** Vereinbaren Sie am Anfang des Treffens Spielregeln. Informieren Sie über die Bedeutung von partnerschaftlichem Verhalten für das Arbeitsergebnis. Weisen Sie sie gegebenenfalls auf die Einhaltung der Gruppenspielregeln hin. Arbeiten Sie phasenweise mit Kleingruppen. Visualisieren Sie bei Plenumsdiskussionen gezielt und ausgleichend. Nutzen Sie die Technik der Kartenabfrage.
-

Der Fuchs („Ausfrager“) – seine Fragen an die Gruppe zurückgeben

- Kennzeichen:** Ist pingelig; verzögert die Weiterarbeit durch formale Hinweise, Geschäftsordnung etc.; hält sich an Kleinigkeiten auf; fragt andere Teilnehmer geschickt aus, ohne die eigene Meinung preiszugeben; verdreht und widerlegt die Beiträge der GesprächsteilnehmerInnen; hat Rückfragen zu längst abgeschlossenen Punkten; korrigiert die Experten; sucht prinzipiell den eigenen Vorteil.
-



Denkbare Ursachen: Feilt an seiner Karriere, seinem Status in der Gruppe, ist ein eher zwanghafter Typ mit einem gerüttelt Maß an Schläue; ist unsicher und vorsichtig, möchte nichts falsch machen; will von seiner Person ablenken.

Ihre Möglichkeiten: Binden Sie ihn in der Rolle des wichtigen Kontrolleurs in die Gruppenarbeit ein. Fragen Sie ihn nach seinen Intentionen. Geben Sie Bemerkungen von ihm an die Gruppe zurück.

Weisen Sie sachlich auf das Ergebnis von abgeschlossenen Punkten hin. Betonen Sie die Vorrangigkeit der Gruppeninteressen.