

Zimmer-Methode zum Ankommen in Gruppen

Methodenbeschreibung

Katharina Debus, inspiriert von Annita Kalpaka und Andreas Foitzik

Stand Februar 2026

Download unter <https://katharina-debus.de/material/paedagogik#methodenbeschreibungen-handreichungen-materialsammlungen>

Themen & Ziele
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflexion der eigenen Bedürfnisse, Wünsche, Herausforderungen und Muster beim Ankommen in Gruppen ▪ Blick auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Gruppe, oft: Erkenntnis, dass viel mehr Leute als gedacht herausgefordert sind beim Ankommen, dabei auch Verbundenheit ▪ ggf. Ausgangspunkt für Auseinandersetzung mit der zukünftigen gemeinsamen Arbeitsweise bzw. für Vereinbarungen und/oder Umgang mit Differenzen ▪ mit Multiplikator*innen: Transfer auf die eigene Bildungsarbeit
Zielgruppe(n)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Da die Methode lange dauert, haben wir sie bislang v.a. in Train-the-Trainer-Kontexten eingesetzt, um sowohl über die Zusammenarbeit in der Gruppe zu sprechen als auch Transfers zu Herausforderungen und Gestaltung von Ankommenssituationen zu ermöglichen. ▪ Die Methode ist aber auch für andere Konstellationen geeignet, wenn der Zeitplan so viel Zeit für diese Phase zulässt. Ggf. müssen Präsentationsformen angepasst und die Einheiten entsprechend der Konzentrationsfähigkeit angepasst werden. ▪ Vereinbarungen sollten nur dann abgeleitet werden, wenn <ol style="list-style-type: none"> a) die Leitung davon ausgeht, dass die Gruppe nicht zu Schlussfolgerungen kommt, die sie selbst nicht mittragen kann (ansonsten muss mindestens hierfür eine Flankierung eingebaut werden). b) ausreichend Zeit dafür ist und die Leitung den Prozess halten kann, einen Umgang mit Differenzen zu finden und ggf. auch diskriminierungskritisch zu flankieren/intervenieren. c) ein solcher möglicherweise kontroverser Gruppenprozess auch zum Ziel des Angebots passt und die dafür notwendige Zeit wert ist.
Anwendung & Grenzen
<p>Gruppengröße</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ in der hier beschriebenen Variante maximal ca. 20 Teilnehmende, sonst wird die Vorstellung in den verschiedenen Zimmern zu lang; 16 ist besser als Höchstzahl

Gruppenzusammensetzung

- Ich würde die Methode v.a. mit Gruppen durchführen, bei denen ich eine grundsätzlich respektvolle Haltung annehme (was Kontroversen oder Konflikte nicht ausschließt), und bei denen ich davon ausgehe, dass sie miteinander und mit mir grundsätzliche Werte teilen (z.B. Diskriminierungskritik). Differenzen in den Details bzw. bzgl. Umgangsweisen mit Herausforderungen sind keine Hürde, sondern können die Methode interessant machen.
- Es ist sicherlich auch möglich, die Methode in einem Setting zu verwenden, in dem dabei größere Konflikte z.B. zum Umgang mit Diskriminierungskritik etc. erwartbar sind oder in denen es gut denkbar ist, dass Teilnehmenden die Aufgabenstellung für Spitzen oder Angriffe gegen andere instrumentalisieren.
Meiner Arbeitsweise liegt das nicht nahe, insbesondere nicht zu Anfang eines Prozesses, ich will da in der Regel mehr schützen und sanfter vorgehen und lieber selbst mit Wünschen an die Arbeitsweise eine Struktur vorgeben.
Wenn andere in ihren Settings stärker konfliktorientiert arbeiten, empfehle ich, davor gut abzuwägen, ob sie den Prozess so halten können und die Gruppenkonstellation es erlaubt, dass erwartbare Konflikte nicht v.a. auf Kosten ohnehin vulnerablerer Teilnehmender gehen. Dann kann sie in einer solchen konfliktorientierten Arbeitsweise wahrscheinlich eine Möglichkeit darstellen, an den Konflikten rund um Wünsche an den Umgang in der Gruppe bzw. der Leitung zu lernen, z.B. wenn es um Themen wie Demokratie, Konflikt etc. geht. Ich habe sie aber noch nicht entsprechend eingesetzt, weil das nicht meine Arbeitsweise ist.

Zeitpunkt/Einbettung

- Da die Kleingruppen selbst gewählt werden sollten und es sinnvoll ist, dass die Teilnehmenden sich in Kleingruppen zusammenfinden, in denen sie sich wohlfühlen, sollte vorher etwas kennenlernen stattfinden, mindestens eine Vorstellungsrunde, idealerweise auch eine Positionierungs-/Aufstellungs-/Soziometrie-/Barometer-Methode und/oder Musikstühle¹ oder eine ähnliche Methode.
- Klassischerweise darauf aufbauend relativ zu Beginn der Arbeit mit einer Gruppe in einem längeren Prozess (für 1 oder 2 Tage etc. ist die Methode meines Erachtens zu zeitaufwändig).
- Alternativ kann sie mit leichter Abwandlung der Fragestellung (also: ohne Bezug auf Anfangssituationen) auch später in einer Gruppe eingesetzt werden, wenn es wiederholt Spannungen oder Unwohlsein bzgl. der Umgangsweisen miteinander bzw. zwischen Teilnehmenden und Leitung gab. Dann sollte eher noch mehr Zeit eingeplant werden, weil es dann zum Ende hin auch auf Konfliktbearbeitung hinausläuft.

Rahmenbedingungen

Zeit

- vorher: Aufbau (also: vorher eine Pause einplanen)
- Anmoderation und Kleingruppenbildung: ca. 5 bis 10 Min.
- Kleingruppenphase: ca. 30 Min. (manchmal brauchen die Gruppen dringend mehr Zeit, es braucht also einen Puffer bis zu einer Stunde)
- Besuchs- bzw. Präsentationsphase: ca. 7 bis 10 Min. pro Kleingruppe (ca. 7 Min. ankündigen, aber Puffer parat haben, eine gehetzte Stimmung ist nicht gut für die Ziele der Methode)
- Umbau zum Stuhl(halb)kreis, Pinnwände mit Flips nebeneinander für alle sichtbar: ca. 5 Min.

¹ Vgl. <https://interventionen.dissens.de/materialien/methoden>

- Austausch & Auswertungsphase:
 - einfacher Austausch: ca. 15 bis 30 Min.
 - ggf. Besprechung von Spannung zwischen Wünschen/Bedürfnissen/Anliegen bzw. Konflikten: ca. 15 bis 45 Min., je nach Intensität der Spannung/des Konflikts
 - ggf. Aushandlung von Vereinbarungen: ca. 15 bis 45 Min., je nachdem, ob weitgehend Einigkeit herrscht bzw. Differenzen an Stellen bestehen, die einfach anerkannt werden können, oder ob ein Umgang mit stärker konfligierenden Haltungen/Wünschen/Ansprüchen gefunden werden muss
 - ggf. Transfer auf die eigene Arbeit mit Multiplikator*innen: ca. 30 bis 60 Min.
- je nach Konzentrationsfähigkeit der Gruppe, ggf. auftretenden Belastungen, Gruppengröße und geplanten Phasen: ggf. eine oder mehrere Pausen dazwischen

Raum/Material

- Handouts mit Aufgabenstellung
- Raum mit ausreichend Platz, dass jede Kleingruppe ein mit Pinnwänden abgegrenztes ‚Zimmer‘ haben kann
- ausreichend Pinnwände, um den Raum in ‚Zimmer‘ für die Kleingruppen aufzuteilen (es braucht Pinnwände, um die Gruppen zu trennen, die ‚Außenwände‘ müssen nicht durch Pinnwände abgeteilt werden)
- 2 Flipchart-Bögen pro Gruppe, idealerweise jeweils mit der Aufgabenstellung (Frage 1 und 2 auf verschiedene Bögen) bereits in die Zimmer gehängt; Nachschub-Flipchart-Papier bei Bedarf an gut erreichbarer Stelle auslegen
- 2 bis 4 Flipchart-Marker in jedem Zimmer
- ausreichend Stühle für alle Teilnehmenden

Aufbau, Anleitung, Vorgehen

Einführung / Hintergrundinformationen

Viele Menschen sind beim Ankommen in einer neuen Gruppe angespannt und unsicher und haben ihre persönlichen Bewältigungsmechanismen parat (z.B. Rückzug, sich nicht zeigen, vorpreschen, Raum gestalten, Wut als Selbstschutzmechanismus, Misstrauen, Hoffnung, Care als Strategie, gemocht zu werden, betonte Gelassenheit, Distanz, Pessimismus, Kompetenz beweisen, politische Zugehörigkeit beweisen, Fehler vermeiden, sich gegen Angreifbarkeit schützen, vorauseilender Gehorsam gegenüber angenommen Gruppennormen etc.). Diese Methode eignet sich u.a., um die damit verbundenen Sorgen, Wünsche, Bedürfnisse, Muster etc. zu reflektieren. Oft bringt sie den Aha-Effekt, dass es anderen ähnlich geht und kann Erleichterung und Verbundenheit ermöglichen.

Multiplikator*innen lernen dabei potenziell, was alles unter der Oberfläche in Anfangssituationen in Gruppen brodelt bzw. Unruhe verursacht und Konzentration zieht, und dass sie in der Regel nur die Spitze des Eisberges sehen. Die Methode eignet sich also besonders, um Multiplikator*innen, die mit Gruppen arbeiten, für die Wichtigkeit gut gestalteter Ankommenssituationen in Gruppen zu sensibilisieren. Sie ist gut geeignet, um darauf aufbauend einen Transfer in die eigene Praxis zur Gestaltung von Ankommenssituationen (direkt im Anschluss oder z.B. am Ende eines entsprechenden Moduls nach weiteren Ankommens- und Kennenlernmethoden) einzuleiten.²

² Zur Gestaltung von Ankommenssituationen in Gruppen: Debus, Katharina/Saadi, Iven (2024): Gestaltung von Ankommens-Situationen in Bildungs-Angeboten zu Diskriminierung, Ungleichheit oder polarisierten Themen. Berlin: BildungsBausteine & Dissens – Institut für Bildung und Forschung.

<https://www.bildungsbausteine.org/projekte/zusammen-denken-zusammen-handeln/fachtexte>

Wenn gemeinsam Vereinbarungen zur Arbeitsweise bzw. zum Umgang miteinander erarbeitet werden sollen, kann diese Methode den ersten Schritt zur Reflexion und Sammlung der Wünsche darstellen. Sie kann besser die individuellen Wünsche heben und schafft mehr Raum, um auch Differenzen dabei besprechbar zu machen, als eine einfache Sammlung im Plenum. Das heißt allerdings auch, dass Zeit für den Umgang mit diesen Differenzen eingeplant werden muss.

Schritt-für-Schritt-Anleitung

0. Aufbau

In einer Pause vor oder nach der Anmoderation muss der Raum aufgebaut werden. Es hat sich als sehr schöne Metapher erwiesen, die Kleingruppen so durch Pinnwände voneinander zu trennen, dass sich Zimmer ergeben, in die sie sich dann in einer späteren Phase gegenseitig einladen. Dafür sollten die Zimmer so groß bzw. an mindestens einer Seite offen sein, dass in der Präsentationsphase die ganze Gruppe ins Zimmer schauen kann.

In jedem Zimmer sollte es zwei Flipchartbögen geben. Idealerweise sind sie schon so an einer Pinnwand aufgehängt, die beim gegenseitigen Besuch für alle Gäst*innen sichtbar ist, also z.B. an der Wand gegenüber einer offenen Außenseite. Es spart Zeit für die Kleingruppenphase, wenn die Aufgabenstellung bereits auf der jeweiligen Flipchart steht (eine für Frage 1 und eine für Frage 2). Am wenigsten aufwändig ist es, wenn die jeweilige Aufgabenstellung vorher ausgedruckt und dann mit Pinns oder Kleber auf den Flipchartbogen aufgebracht wird.

Ebenfalls in jedem Zimmer sollte es 2 bis 4 Flipchart-Marker geben. Idealerweise mind. 2 in einem dunkleren Blau oder Schwarz (gut sichtbar auch von weiterem), ggf. ergänzt durch andere Farben für Akzente.

Außerdem sollten die Gruppen wissen, wo sie unaufwändig mehr Flipchart-Papier finden, falls die beiden Bögen nicht reichen.

Um die Zimmer herum sollten ausreichend Stühle stehen, damit sich alle Teilnehmenden einen Stuhl mit in ihr Zimmer nehmen können.

Die Teilnehmenden sollten nach der Anmoderation bzw. nach der Gruppeneinteilung ein Handout pro Person erhalten.

1. Einführung, Anmoderation und Kleingruppenbildung – ca. 5 – 10 Min.

Zunächst sollte die Methode inhaltlich begründet und die Aufgabenstellung sowie der Ablauf beschrieben werden, je nach Zielsetzung (siehe oben). Bzgl. der geäußerten Wünsche frame ich meist folgendermaßen:

„Bei der zweiten Frage geht es ja um Wünsche. Ich kann Euch nicht versprechen, dass wir alle Wünsche erfüllen können. Es kann sein, dass Ihr Wünsche habt, die ich nicht erfüllen kann, weil sie in Konflikt mit den geplanten Inhalten, Zeiten bzw. Rahmenbedingungen stehen oder weil ich das einfach nicht kann. Es kann auch sein, dass Ihr untereinander Wünsche habt, die nicht so einfach zusammenpassen. Was ich Euch versprechen kann: Dass ich Eure Wünsche ernstnehme und dass mir wichtig ist, dass Ihr alle gut hier sein könnt. Im Zweifel schauen wir zusammen, was wir machen, wenn es da zu Reibung kommt.“

Darauf wird die Kleingruppenbildung anmoderiert, z.B.: Wir teilen jetzt gleich Gruppen ein, in denen Ihr über die genannten Fragen spricht. Bitte überlegt kurz, mit wem Ihr Euch das gut vorstellen könnt. Ihr müsst Euch nicht gut kennen, aber solltet ein gutes Gefühl zur Gruppe haben. Wir empfehlen 4 bis 5 Personen pro Gruppe, aber 3 Personen sind auch möglich (ggf. anpassen bzgl. der Menge der Zimmer, wichtig ist aber, Spielräume zu lassen, die es erleichtern, dass gute

Gruppenkonstellationen gefunden werden können). Wir warten so lange, bis alle eine Gruppe gefunden haben.

(Wenn es sehr manifeste Außenseiter*innenpositionen gibt und die Einschätzung ist, dass es für die Außenseiter*innen besser ist, alleine zu arbeiten, kann dies ggf. auch zusätzlich eröffnet werden mit einem oder zwei Einzelarbeitsplätzen, die auch hübsch eingerichtet werden, z.B. mit einem Tisch mit Blick zum Fenster oder so.)

Die Kleingruppenbildung muss je nach Gruppe potenziell achtsam begleitet werden, weil genau solche Prozesse der Gruppenbildung für viele Menschen in einer neuen Gruppe sehr herausfordernd sind. Ich schiebe oft ein bisschen an, indem ich alle bitte, aufzustehen und sich ggf. durch den Raum zu bewegen, bis sie eine Gruppe gefunden haben.

Spätestens jetzt sollten die Handouts mit der Aufgabenstellung ausgeteilt werden.

Vor oder nach dieser Phase braucht die Leitung eine Pause, um die Zimmer aufzubauen.

2. Kleingruppenphase – ca. 30 Min. mit deutlich Puffer für Verlängerung bis hin zu einer Stunde

Zu Anfang dieser Phase lässt die Leitung den Kleingruppen erstmal Zeit, in den Räumen und Gruppen anzukommen, die Aufgabenstellung nochmal zu lesen und sich zu sortieren. Dann schaut sie herum, ob es Fragen gibt oder die Aufgabenstellung so weit klar ist. Sie schaut auch, ob die Gruppen ins Arbeiten kommen oder dafür Unterstützung brauchen. Nach etwa 20 bis 25 Minuten schaut sie, ob die Gruppen mit den 30 Minuten hinkommen oder eine Verlängerung brauchen. Eventuelle Verlängerungen teilt sie dann auch den anderen Gruppen mit.

Die Leitung muss vorher entscheiden, ob sie die Möglichkeit der Verlängerung bereits vorher ankündigt und ggf. auch mit aufs Handout schaut oder sie nur für dringende Bedarfe in der Hinterhand behält. Angekündigte zeitliche Spielräume erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass sie in Anspruch genommen werden und die Gruppen länger brauchen, aber auch die Wahrscheinlichkeit, dass ein ruhigerer Arbeitsprozess entsteht, in dem sich die Teilnehmenden öffnen können.

Wenn die Vermutung besteht oder bekannt ist, dass Einzelarbeitende oder ganze Gruppen ihre Ergebnisse nicht mündlich vorstellen können (z.B. eingeschränkte mündliche Verbalisierungsfähigkeit generell oder vor Gruppen, ich kenne das z.B. von bestimmten, nicht allen, autistischen Jugendlichen, für die die Einzelarbeitsmöglichkeit wichtig ist und, nicht für alle, aber manche, dann auch nicht mündlich vorstellen zu müssen), kann die Aufgabenstellung um die Möglichkeit ergänzt werden, die Ergebnisse zu lesen und dann Fragen zu stellen. Das würde ich aber nur machen, wenn ich einen wirklich starken Bedarf wahrnehme, weil es deutlich mehr Dialog ermöglicht und mehr Nuancen transportiert, die Ergebnisse mündlich vorzustellen. Oder wenn Menschen es gewöhnt sind, schriftlich so nuancenreich zu kommunizieren wie mündlich, dann braucht es wahrscheinlich mehr Papier.

Aufgabenstellung (hier für erfahrene Bildungsarbeiter*innen formuliert – muss ggf. zielgruppenspezifisch angepasst werden):

Bitte tauscht Euch in der Gruppe zu den folgenden zwei Fragen aus:

- 1) Wie bin ich gerade hier? Welche Gedanken und Fragen gehen mir durch den Kopf? Zu welchen Verhaltensweisen neige ich in solchen Gruppen-Anfangsphasen?
- 2) Was brauche ich, um hier einen guten Platz zu finden? Bei welchen Wünschen an die Gruppe/Leitung fällt es mir schwer, sie zu formulieren/auszusprechen?

Haltet bitte Eure Diskussionsergebnisse auf 2 Flipcharts fest (ggf. könnt Ihr Euch Nachschub holen, falls das nicht reicht). Dort können sowohl Gemeinsamkeiten als auch Differenzen festgehalten

werden – es geht nicht darum, Euch zu einigen. Bitte schreibt aber keine Namen zu den Differenzen auf, außer der Person selbst ist das wichtig.

Bitte achtet darauf, Wünsche, Bedürfnisse etc. als Ich-Botschaften aufzuschreiben und vorzustellen, also als etwas, was für Euch oder manche von Euch wichtig ist. Bitte vermeidet dabei Bewertungen anderer, die z.B. andere Wünsche oder Verhaltensweisen haben.

Nachher ladet Ihr die anderen Teilnehmenden in Euer Zimmer ein und stellt ihnen kurz vor, was Ihr gesammelt habt. Bitte entscheidet, welche Person(en) den anderen Eure Ergebnisse vorstellen/vorstellt.

Ihr habt für diese Phase ca. 30 Minuten Zeit.

3. Besuchs- bzw. Präsentationsphase – inkl. Puffer ca. 10 Min. pro Kleingruppe einplanen

Zunächst moderiert die Leitung die Kleingruppenphase ab, lässt noch einen Moment für letzte Sätze bzw. letzte Notizen etc. Wenn bald eine Pause benötigt wird, z.B. weil die Phase schon eine Stunde gedauert hat, wäre das ein guter Moment, damit einen Übergang zwischen den zwei Phasen zu gestalten.

Dann moderiert die Leitung die Besuchsphase an und nutzt dafür möglichst die Metapher der Zimmer, um eine liebevolle Atmosphäre zu gestalten. Z.B.:

„Ich habe schon gesehen, Ihr habt sehr intensiv gearbeitet und die Ergebnisse für Euch und die anderen festgehalten. Jetzt gehen wir uns gegenseitig besuchen. Ihr ladet also immer die anderen und uns in Euer Zimmer ein und teilt dort Eure Gedanken. Die Gäst*innen bitte ich, erstmal ruhig zuzuhören, außer Ihr habt ein Wort nicht verstanden. Am Ende der Vorstellung habt Ihr die Gelegenheit, inhaltliche Fragen zu stellen, z.B. wenn Euch nicht klar ist, wie etwas gemeint war. Ihr sollt aber, solange Ihr hier Gäst*innen seid, nicht kommentieren, was die anderen vorgestellt haben. Wenn wir alle Zimmer besucht haben, besprechen wir Eure Gedanken und ggf. entstehende Wünsche oder auch Diskussionsbedarfe. Es gibt also Zeit dafür. Aber jetzt bitte ich Euch erstmal, Euch einfach und offen für die Gedanken der anderen zu interessieren.“

Welche Gruppe mag anfangen und die anderen zu sich ins Zimmer einladen?

Wir haben immer so etwa 7 Minuten pro Gruppe Zeit.“

Während dieser Phase ist es eine zentrale Aufgabe der Leitung, möglichst viel zu einer wohlwollenden und respektvollen Atmosphäre beizutragen. Dazu gehören ggf. auch interessierte Nachfragen, einerseits damit Leitung und Gruppe möglichst gut verstehen, was die Gruppen vorstellen, und andererseits auch als Einladung, z.B. etwas konkreter zu werden damit, was mit Wünschen oder Sorgen gemeint ist, um zu ermöglichen, dass diese gewürdigt werden.

Wenn Gruppen Wünsche vorstellen, und die Leitung Unruhe in der Gruppe wahrnimmt, weil diese z.B. kontrovers sind, kann die Leitung versuchen, Verständigung zu ermöglichen, indem sie Raum für das Persönliche in den Wünschen schafft. Z.B. beim Wunsch, nicht kritisiert zu werden, die Rückfrage, ob es schlechte Erfahrungen mit Kritik oder Beschämung für falsche Worte gab, oder wenn umgekehrt der Wunsch geäußert wird, dass bei diskriminierenden Begriffen auch von anderen interveniert wird, die Nachfrage, ob es schon öfter die Erfahrung gab, damit alleine zu sein oder als störend ausgegrenzt worden zu sein.

Oft hilft es, wenn die Leitung einordnet, z.B.: „Ja, ich sehe hier auch eine Spannung zwischen verschiedenen Wünschen. Aber ich bitte Euch, Euch in dieser Phase erstmal dafür offen zu interessieren, was dahinter steht, oft geht es da um wichtige Bedürfnisse oder schmerzhaft Erfahrungen. In der nächsten Phase sprechen wir dann darüber, was wir damit machen, wenn das

nicht so gut zusammenpasst.“ Es ist wichtig, dass Teilnehmende, die unruhig werden, wissen, dass es einen Ort und Zeit für die Unruhe gibt.

Das gilt auch für die Leitung selbst. Wenn Wünsche an die Leitung geäußert werden, die nicht (einfach) erfüllbar sind, in Konflikt zum Selbstverständnis stehen oder als Kritik oder Misstrauen wahrgenommen werden, gilt es erstmal durchzuatmen, sich selbst zu erinnern, dass später darüber gesprochen werden kann, und an dieser Stelle das eigene Interesse am Verstehen zu wecken.

Ausnahme ist, wenn Dinge geäußert werden, die explizit diskriminierend sind oder andere angreifen bzw. abwerten. Hier muss die Leitung unterbrechen und Grenzen setzen:

Wenn sie vermutet, dass das nicht absichtlich erfolgt, kann sie freundlich darauf hinweisen, dass z.B. Begriff xyz problematisch ist, und darum bitten, das nochmal stattdessen mit Begriff abc zu formulieren. Oder sie kann so etwas sagen wie: „Oh, ich höre, hier gibt es gerade viele Emotionen und vermute, das war nicht so gemeint. Kannst Du nochmal Deine eigenen Wünsche/Bedürfnisse/... formulieren, ohne dabei die Wünsche/Bedürfnisse/das Leben/das Engagement etc. anderer zu bewerten oder anzugreifen?“.

Wenn die Leitung absichtliche Angriffe oder wissentliche Diskriminierung vermutet, bedarf es in der Regel schärferer Interventionen bis hin zu Rauswürfen, wenn das nötig ist, um anderen Teilnehmenden die Teilhabe zu ermöglichen.

Für beide Varianten ist es sehr hilfreich, bereits vor der Methode Framings zu solidarischer Kritik, zu Fehlerfreundlichkeit und zur Aufforderung zum Bemühen um nicht-diskriminierendes Sprechen und Handeln eingeführt zu haben, auf die jetzt ein Rückbezug möglich ist.³

Je nach Menge der Gruppen, Konzentrationsfähigkeit und wahrgenommener Belastung kann es notwendig sein, zwischendurch eine Pause einzubauen. Es ist schade, wenn bei der letzten Gruppe nicht mehr wirklich zugehört wird.

4. Umbau – ca. 5 Min., oft sinnvoll kombiniert mit Pause zur Entlastung, je nach Pausenbedürfnis der Leitung dann insgesamt z.B. 10 bis 15 Min.

Der Raum wird so umgebaut, dass die Teilnehmenden in einem ca. Halbkreis sitzen und alle Flipcharts nebeneinander aufgebaut sehen können.

5. Austausch & Auswertungsphase – Dauer abhängig vom Zuschnitt

Immer einplanen: erster Austausch – ca. 15 bis 45 Min.

Mögliche Fragen:

- Bevor wir in den inhaltlichen Austausch gehen: Habt Ihr noch Verständnisfragen?
- ggf. auch als Runde: Wie geht es Euch gerade? Wie waren die letzten beiden Phasen für Euch? Wie es für Euch, Euch in der Kleingruppe zu öffnen? Wie war es für Euch, die anderen in der Kleingruppe zu hören? Wie waren die Besuche in den Zimmern?
- Was liegt Euch gerade oben? Was geht Euch gerade durch den Kopf, wenn Ihr Euch so die gesammelten Befinden, Reflexionen und Wünsche anschaut?
- Gibt es Dinge, die Euch auffallen, wenn Ihr so auf die Plakate schaut?
- Gibt es Dinge, bei denen Ihr Euch einig seid?

³ Vgl. zu solchen Framings: Debus, Katharina/Saadi, Iven (2025): Wünsche an die Arbeitsweise. Auch: didaktischer Impuls zu guten Lern- und Auseinandersetzungsbedingungen zu Diskriminierung. In: Klemm, Sarah/Wittenzellner, Ulla (Hrsg.): Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Diskriminierung und Rechtsextremismus. Berlin: Dissens – Institut für Bildung und Forschung. S. 118–122. <https://schnig.dissens.de/handreichung>

- Gibt es Dinge, bei denen Ihr Spannungen zwischen verschiedenen Wünschen, Bedürfnissen etc. wahrnehmt?
- Wünscht Ihr Euch etwas zum Umgang damit? Was geht Euch zum Umgang damit durch den Kopf?

Als Leitung sollten wir bei Bedarf auch Stellung nehmen:

- Wenn Wünsche an uns geäußert wurden, sollten wir zu denen Stellung nehmen. Einfach ist das, wenn wir die gut erfüllen können und wollen. Aber auch andernfalls sollten wir die Wünsche würdigen und ggf. Vorschläge zum Umgang machen. Z.B. beim Wunsch zur Vermeidung bestimmter Themen die Zusage, dass wir sie vorher ankündigen, sodass Menschen sich ggf. auch mal Kopfhörer aufsetzen⁴ oder sich rausziehen können. Falls wir das aus guten Gründen nicht wollen (z.B. Wunsch, sich nicht mit Diskriminierung oder Feminismus oder so auseinandersetzen aus stark vermuteter Abwehr), sollten wir auch das ggf. begründen. Beim Wunsch nach mehr Pausen können wir individuelles Pausieren anbieten oder, falls es z.B. um Probleme mit Sitzen auf Stühlen geht, schauen, ob wir Alternativen/Verbesserungen finden.
- Wenn Wünsche auch an den Umgang unter den Teilnehmenden Themen rund um Teilhabe, Ausschlüsse, Diskriminierung bzw. Seminarthemen berühren, sollten wir uns einordnend einbringen und bei Bedarf auch selbst Stellung nehmen. In meiner bisherigen Erfahrung haben solche Wünsche oft Themen berührt, die ich bereits eingangs zu Seminaren in Wünschen an die Arbeitsweise anspreche, z.B. den Umgang mit Kritik.
An dieser Stelle sehe ich es als meine Aufgabe, einerseits gegenseitiges Verstehen von z.B. Schmerz oder Ängsten oder Wut hinter bestimmten Wünschen untereinander zu ermöglichen, aber meinerseits klar den Raum zu gestalten und bestimmte Entscheidungen nicht der Gruppe zu überlassen (z.B. dass diskriminierende Begriffe kritisiert werden und in grundsätzlich diskriminierungskritischen Gruppen dabei möglichst wohlwollend miteinander umzugehen – in Gruppen mit Menschen, die klar diskriminierungsbejahend auftreten, ist das wesentlich hakeliger und muss sehr kontextabhängig entschieden werden, was ich dann als Leitlinie gebe und auch durchzusetzen versuche).

Bei Bedarf: strukturiertere Besprechung von Spannung zwischen Wünschen, Bedürfnissen, Anliegen bzw. Konflikten – ca. 30 bis 45 Min.

Wenn sich abzeichnet, dass die Beschäftigung mit Spannungen mehr Raum braucht, sollte ich dazu ggf. ein strukturierteres separates Vorgehen wählen, anstatt es als einfaches Plenumsgespräch fortzuführen. Dann kann es z.B. helfen, das Spannungsverhältnis zu visualisieren, die verschiedenen darin enthaltenen Bedürfnisse, Ängste, Sorgen, Werte, Anliegen tiefer auszuloten, die ggf. auch thematisch oder politisch einzuordnen, das auch fürs Seminarthema fruchtbar zu machen, und dann auf dieser Grundlage erst über Umgangsweisen zu sprechen.⁵ Wenn ich den Bedarf sehe, das auszugliedern, dann baue ich mindestens eine Pause davor. Wenn ich den Eindruck habe, ich muss selbst auch nochmal methodisch nachdenken oder vorbereiten, schiebe ich es ggf. auf einen späteren Zeitpunkt und kündige das zur Entlastung auch so an, damit die Teilnehmenden wissen, das Thema wird nicht verdrängt.

⁴ Debus, Katharina (2025): Kopfhörer-Methode. Methodenbeschreibung. <https://katharina-debus.de/material/texte/kopfhoerer-methode>

⁵ Z.B. mit der folgenden Methode: Debus, Katharina (2025): Arbeit mit Spannungsfeldern oder -verhältnissen. Methodenbeschreibung. <https://katharina-debus.de/material/texte/arbeit-mit-spannungsfeldern-oder-verhaeltnissen>

Ggf. Aushandlung von Vereinbarungen – ca. 10 bis 45 Min.

Zu den Abwägungen, ob ich eine entsprechende Phase einbaue, siehe oben zur Gruppenzusammensetzung. In der Regel steige ich ein Seminar mit eigenen Flankierungen ein (siehe Fußnote 3 zu Wünschen an die Arbeitsweise). Wenn sich aus den Wünschen der Teilnehmenden und dem Gespräch darüber Ergänzungen ergeben, könnten die z.B. auf einem extra Blatt festgehalten werden. Das kann nach den vorherigen Phasen ggf. auch schnell gehen. Ob die Visualisierung sinnvoll oder nötig ist oder mündlich stehenbleiben kann, hängt vom Prozess ab.

Sollen Vereinbarungen zur Arbeitsweise komplett aus den Wünschen der Gruppe erarbeitet werden, z.B. im Kontext von Demokratie-Lernen, Partizipationsprozessen etc., dann muss hier deutlich mehr Zeit eingeplant werden. Die Leitung sollte sich davor gut überlegen, wie sie damit umgeht, wenn die Gruppe zu Vereinbarungen tendiert, die sie selbst nicht mittragen kann. Es ist für die Teilnehmenden potenziell weniger enttäuschend, wenn entsprechende Leitlinien vorher transparent gemacht werden als wenn die Gruppe erst arbeiten gelassen und dann mit ihren Ergebnissen nicht ernstgenommen wird.

Wenn aus der Methode ein Umgang mit Konflikten oder Spannungen in der Gruppe entwickelt werden soll, muss hier sehr gut Zeit eingeplant und wahrscheinlich auch auf andere Methoden als ein moderiertes Plenumsgespräch zurückgegriffen werden.

*Ggf. Transfer auf die Gestaltung von Ankommenssituationen in Multiplikator*innen-Fortbildungen – ca. 30 bis 60 Min.*

Vor diesem Perspektivwechsel würde ich immer eine Pause planen und vorher bereits ankündigen, womit es danach weiter geht, damit Teilnehmende sich auf den Perspektivwechsel einstellen können. Wenn in der Fortbildung noch weitere Ankommens-Elemente geplant sind, kann diese Phase auch später eingeplant werden, ggf. z.B. auch ans Ende eines ersten Moduls.

Mögliche Fragen, die sich für eine beliebige Mischung aus Einzelreflexion, Kleingruppenarbeit und Plenumsgespräch mit Visualisierung eignen (Visualisierung zumindest der Transfer-Überlegungen ist sehr sinnvoll zum Mitnehmen):

- Gab es Dinge, die überraschend für Euch waren, in Euren eigenen Reflexionen, im Zuhören über die Wahrnehmungen von anderen bzw. in unseren Gesprächen und/oder unserer Gestaltung des Ankommens? (kann auch in verschiedene Fragen geteilt werden)
- Gibt es Dinge, die bei Menschen in Euren Zielgruppen vielleicht noch anders wären als in unserer Gruppe hier? (hier könnten z.B. andere schlechte Vorerfahrungen oder Vertrauens-Themen u.a. institutionsspezifisch, im Generationenverhältnis oder entlang von Ungleichheitsverhältnissen eingebracht werden)
- Was geht Euch durch den Kopf zu Eurer eigenen Gestaltung von Ankommens-Situationen?

Vor, während oder nach dieser Einheit können wir als Leitung nochmal visualisieren und/oder in Erinnerung rufen, welche Elemente wir genutzt haben, um das Ankommen zu gestalten, z.B. Raumeinrichtung, Musik am Anfang, Büchertisch, Material auf den Stühlen, Begrüßung, Verpflegung, Vorstellung von uns, Framings zur Arbeitsweise, Vorstellungsrunde, Barometer/Positionierung/Soziometrie, wechselnde Kleingruppen-Kennenlern-Methoden wie Musikstühle, inhaltlicher Einstieg, Teilnehmende inhaltlich ins Gespräch bringen, Infos zu Dokumentation zur Entlastung von alles abschreiben müssen und andere organisatorische Informationen (z.B. All-Gender-Toiletten, Zimmerbezug) etc. Dies kann in die Reflexionen zur eigenen Arbeit einbezogen werden. (Ausführlicher zur Gestaltung von Ankommenssituationen siehe Text aus Fußnote 2.)

Sehr abgespeckt, wenn wenig Zeit ist, kann auch den Teilnehmenden 10 Minuten Zeit gelassen werden, eigene Gedanken zum Transfer in ihre Arbeit in der Gestaltung von Ankommen und Gruppenatmosphäre zu notieren. Vorher sollte mindestens dazu eingeladen werden, sich Gedanken zu machen, was bei ihren Adressat*innen anders oder ähnlich sein könnte.

Kommentare, Erfahrungen & Risiken

Siehe oben im Text.

Quelle

Ich habe diese Methode in ähnlicher Weise als Teilnehmerin erlebt in der Train-the-Trainer-Weiterbildungsreihe *Pädagogisches Handeln in der Einwanderungsgesellschaft* bei Annita Kalpaka und Andreas Foitzik und sie danach weiter ausformuliert und weiterentwickelt.

Anhang

- Arbeitsauftrag/Handout aus meiner Arbeit mit erfahrenen Bildungsarbeiter*innen – bitte sprachlich und vom inhaltlichen Zuschnitt kontext- und zielgruppenspezifisch anpassen
- Fragen zum Ausdrucken und auf die Flipcharts in den Zimmern pinnen/kleben

Zimmer-Methode zum Ankommen in Gruppensituationen

Ihr bekommt in Eurer Kleingruppe ein ‚Zimmer‘ mit je 2 Blättern Flipchartpapier.

Kleingruppen-Phase: ca. 30 Minuten

Bitte tauscht Euch in der Gruppe zu den folgenden zwei Fragen aus:

- 1) Wie bin ich gerade hier? Welche Gedanken und Fragen gehen mir durch den Kopf? Zu welchen Verhaltensweisen neige ich in solchen Gruppen-Anfangsphasen?
- 2) Was brauche ich, um hier einen guten Platz zu finden? Bei welchen Wünschen an die Gruppe bzw. Leitung fällt es mir schwer, sie zu formulieren/auszusprechen?

Haltet bitte Eure Diskussionsergebnisse auf 2 Flipcharts fest (ggf. könnt Ihr Euch Nachschub holen, falls das nicht reicht). Dort können sowohl Gemeinsamkeiten als auch Differenzen festgehalten werden – es geht nicht darum, Euch zu einigen. Bitte schreibt aber keine Namen zu den Differenzen auf, außer der Person selbst ist das wichtig.

Bitte achtet darauf, Wünsche, Bedürfnisse etc. als Ich-Botschaften aufzuschreiben und vorzustellen, also als etwas, was für Euch oder manche von Euch wichtig ist. Bitte vermeidet dabei Bewertungen anderer, die z.B. andere Wünsche oder Verhaltensweisen haben.

Nachher ladet Ihr die anderen Teilnehmenden in Euer Zimmer ein und stellt ihnen kurz vor, was Ihr gesammelt habt. Bitte entscheidet, welche Person(en) den anderen Eure Ergebnisse vorstellen/vorstellt.

Ihr habt für diese Phase ca. 30 Minuten Zeit.

Besuchs- bzw. Präsentationsphase: ca. 7 Minuten

Nach der Kleingruppen-Phase lädt jede Kleingruppe die anderen Teilnehmenden und Referent*innen in ihr Zimmer ein und stellt ihre Überlegungen und Ergebnisse vor. Nach der Präsentation sind Fragen möglich.

Für diese Phase stehen pro Kleingruppe ca. 7 Minuten zur Verfügung.

Austausch & Auswertungsphase

Hier können Themen aus der Besuchs-/Präsentationsphase nochmal aufgegriffen werden. Möglicherweise werden wir auch gemeinsam Vereinbarungen treffen.

Meta-Ebene

Zum Schluss übertragen wir gemeinsam Erkenntnisse aus der Methode auf Eure zukünftige Arbeit mit Pädagog*innen-Gruppen.

1) Wie bin ich gerade hier?

Welche Gedanken und
Fragen gehen mir durch den
Kopf?

Zu welchen Verhaltensweisen
neige ich in solchen Gruppen-
Anfangsphasen?

2) Was brauche ich, um hier einen guten Platz zu finden?
Bei welchen Wünschen an die Gruppe bzw. Leitung fällt es mir schwer, sie zu formulieren/auszusprechen?