Das Leiten von Gruppen

Es ist sicher nicht so, dass jeder eine Gruppe leiten kann. Aber gerade in der Selbsthilfe kommen Menschen zusammen, die einen ähnlichen oder gemeinsamen Erfahrungshintergrund haben, das erleichtert das Leiten von Gruppen.

Für eine Empowerment Angebote empfehlen wir immer eine Person, die bereits Erfahrungen im Empowerment hat.

Einige Hinweise möchten wir Ihnen an dieser Stelle weitergeben.

* Übernimm Verantwortung für Dich selbst. Bestimme dein eigenes Vorgehen. Rede wenn du reden willst, schweige wenn du schweigen willst.

Diese Grundsätze müssen allen Teilnehmenden vorher vermittelt werden.

Dieser Grundsatz verhindert Egoismus, der die anderen vergisst, oder eine Helferhaltung, die sich selbst vergisst.

* Störungen haben Vorrang

Der „Klassiker“ der Gruppenleitung bedeutet, dass die Gruppenmitglieder und ihre Gefühle wichtiger sind als die Seminarplanung. „Unterbrich das Gespräch, wenn Du nicht wirklich teilnehmen kannst, wenn du gelangweilt, ärgerlich oder aus einem anderen Grund unkonzentriert bis.“

Der Umgang mit solchen Störungen kann unerfahrene Gruppenleitungen verunsichern. Aber eine Gruppe, die Störungen ihrer Mitglieder offen und akzeptierend bearbeiten kann, gewinnt die scheinbar verlorene Zeit durch konzentriertere und intensivere Arbeit zurück.

Aber: Störungen werden nur so weit bearbeitet, wie sie den momentanen Fortgang hemmen. Sind sie damit nicht genügend aufzulösen, so sollten sie ihre „Stunde der Bearbeitung“ finden und ggf. zum Thema gemacht werden.

* Vertritt dich selbst in Deinen Aussagen: Sprich per „ich“, verstecke dich nicht hinter „wir glauben“, „die Gruppe denkt“, „Alle sind anderer Meinung“
* Stelle möglichst keine Fragen, es sei denn, du erläuterst ihren Hintergrund

1. „Sei dein eigener Chairman!“

„Chairman ist schwer zu übersetzen. Sinngemäß sagt es aus:

„Übernimm die Verantwortung für Dich selbst. Bestimme Dein eigenes Vorgehen im Blick auf die Arbeit und auf die Gruppe und auf alles, was für Dich wichtig ist. Bestimme wann Du reden willst und was Du sagen willst, und bedenke, dass alle anderen, einschließlich der Gruppenleitung, es auch tun werden!“

Dieses zentrale Postulat fordert auf, nach innen und nach außen zu sehen. Nach innen, um sich selbst bewusst wahrzunehmen, seine Ideen, Gedanken, Phantasien, Wünsche und Gefühle mit gleichem Stellenwert zu aktzeptieren und wichtig zu nehmen. Nach außen, um die anderen und die gemeinsame Aufgabe im Blick zu haben und dann auszuwählen, was ich anbieten und um was ich bitten möchte. Nur das zweifache Hinschauen – nach innen und nach außen – verhindert Egoismus, der den anderen vergisst, oder einer Helferhaltung, die sich selbst vergisst.“

2. „Störungen angemessen Raum geben“

Es hängt inhaltlich eng mit dem ersten zusammen. Es regt dazu an, den noch unbeteiligten Teil der Person in das Gruppengeschehen hereinzuholen. Schmerzen, starke Abneigung oder unaufgeräumt Vorurteile können unter Umständen der aktuellen Mitarbeit in der Gruppe ebenso im Wege stehen wie große Heiterkeit oder freudige Ereignisse. Unterschwellig schwächen sie die Konzentration auf das eigentliche Vorhaben und binden Energie, die der Arbeit fehlt.

Daher folgende Auslegung: „Unterbrich das Gespräch, wenn Du nicht wirklich teilnehmen kannst, wenn Du gelangweilt, ärgerlich oder aus einem anderen Grunde unkonzentriert bis.“ Wenn dieses beachtet wird, so hilft sich der einzelne meist aus seiner derzeitigen Position heraus, und die Gruppe weiß, was in ihm vorgeht und welchen Anteil sie daran hat.

Wo soll das hinführen, mag manch einer denken! Gewiss, der Umgang mit dieser Art von Störungsbearbeitung bedarf der Einübung. Manchmal hält dieses Vorgehen im Moment den Arbeitsablauf auf. Oft genug fördert es ihn auch, da die Störung, die der einzelne ausspricht, oft mit Problemen in der Gruppe zusammenhäng, die auch andere empfinden, ohne sie im Moment aussprechen zu können. Einer ist hier der Mund für eine Teil der Gruppe.

Die Folgen der Nichtbeachtung von Störungen sind schwerwiegend, weil sie das Lernen und die Arbeit behindern oder gar verhindert. Die Gruppe kann Störungen zwar ignorieren, wirksam sind sie trotzdem. Störungen nehmen sich den Vorrang. Sie zu ignorieren ist wie fliegen wollen, ohne das Gesetz der Schwerkraft zu beachten.

Ein Gruppe, Störungen ihrer Mitglieder offen und akzeptierend bearbeiten kann, gewinnt die scheinbar verlorene Zeit durch konzentriertere und intensivere Arbeit zurück.

Ein muss allerdings klargestellt sein: Störungen werden nur so weit bearbeitet, wie sie den momentanen Fortgang hemmen. Sie sind damit nicht genügend aufzulösen, so sollten sie ihre „Stunde der Bearbeitung“ finden und ggf. zum Thema gemacht werden.

Weitere Spielregeln sollen helfen, die Kommunikation untereinander offener und klarer werden zu lassen. Denken und Fühlen in Einklang bringen, Wahrnehmungsfähigkeit zu fördern und Reifeprozesse zu erleichtern. Sie sind keine Gesetze, sie sollen nicht reglementieren, sondern erleichtern. Zudem hängen sie wie in einem Netzwerk miteinander zusammen und sollten als Ganzes gesehen werden.

Es geht also darum, diese Regeln in ihrer eigentlichen und nicht in ihrer buchstäblichen Bedeutung zu begreifen. Im Prinzip sind sie für die meisten Arten von Gruppen anwendbar und darüber hinaus in Zwiegesprächen ebenso wie als Haltung im täglichen Umgang sinnvoll.

3. „Vertritt Dich selbst in Deinen Aussagen: „Sprich per „ich“ und nicht per „wir“ oder per „man“

Die verallgemeinernden Wendungen von „wir“, wie z. B. in „wir glauben“, „man tu“, „jeder denkt“, „niemand sollte“, sind fast immer persönliche Versteckspiele. Der Sprechende übernimmt nicht die volle Verantwortung für das was er sagt.

Er versteckt sich hinter der öffentlichen Meinung oder einer behaupteten Mehrheit, um sich selbst und sein Zuhörer zu überzeugen. Wenn ich Bestätigung brauche oder wünsche, muss ich überprüfen, ob die anderen mit wirklich zustimmen. Aussagen einzelner Gruppenmitglieder, wie „Die Gruppe denkt!“, „Wir langweilen uns alle“, „Alle sind anderer Meinung als Du“, „Wir wollen eine Kaffeepause“, sind oft nicht wahr. Das pauschale „wir“ oder „man“ zwingt die, die anderer Meinung sind, in die Abwehr, oder es beginnt das große Rätselraten, wer wohl wirklich gemeint ist.

4. „Stelle möglichst keine Fragen, es sei denn, Du erläuterst ihren Hintergrund“

Informationsfragen sind nötig und sind in Ordnung, um etwas zu verstehen. Fragen hingegen, die kein wirkliches Verlangen nach Information ausdrücken, sind unecht. Sie können Vermeidungsspiele sein oder inquisitorische Machtkämpfe. Ausweichende Antworten oder Gegenfragen sind die Folge. Das Interview ersetzt den Dialog. Fragen können suggestiv sein und bedrängen. Wenn anstelle von Fragen Aussagen treten, inspiriert das zu weiteren Interaktionen. Immer wenn eigene Erfahrungen und Gedanken angesprochen werden, werden andere mit größter Wahrscheinlichkeit auch ihrerseits zu persönlichen Aussagen bereit sein. Der Befragte kann besser auswählen, welche Information helfen wird, wenn er den Grund der Frage kennt.

„Haben Sie schon mal mit Ihrem Mann darüber gesprochen?“ „Wieso? Den geht das doch gar nichts an!“

Anstatt: „Für mich ist in solchen Situationen besonders schwierig, dass ich nicht mit meinem Mann darüber sprechen kann.“ „Ach so, daran habe ich noch gar nicht gedacht. Doch, ich glaube, das würde bei uns gehen. Das wäre mein Weg.“

5. „Seitengespräche haben Vorrang.“ Sie stören und sind zugleich meist wichtig, Sie würden nicht geschehen, wenn sie nicht wichtig wären

Wenn Teilnehmer Seitengespräche führen, so sind sie mit großer Wahrscheinlichkeit stark beteiligt – oder gar nicht! Es kann sein, dass ein Teilnehmer etwas sagen will, was ihm wichtig ist, sich aber scheut, es zu tun; oder er kommt nicht gegen schnellere Sprecher auf und braucht Hilfe, sich in der Gruppe zu exponieren.

Er kann auch aus dem Gruppenprozess herausgefallen sein, signalisiert Langeweile, die andere auch schon plagt, und versucht nun, auf einem Privatweg die Langeweile zu beenden.

6. „Nur einer zur gleichen Zeit bitte!“

Niemand kann mehr als einer Äußerung zur gleichen Zeit zuhören. Damit man sich auf verbale Interaktionen konzentrieren kann, müssen sie nacheinander erfolgen. Der Gruppenzusammenhalt ergibt sich aus dem konzentrierten Interesse füreinander. Sofern mehr als einer gleichzeitig sprechen will, verständigt man sich in Stichworten über das, was gesagt werden soll, und über die Reihenfolge.

Die rasche Stichwortkommunikation zwischen den Sprechenden vermittelt der ganzen Gruppe einen Überblick über die Vielfalt der Gesprächsfäden, die auch später wieder aufgenommen werden können. So fühlt sich niemand übergangen. Diese Regel gibt jedem Teilnehmer die Chance, wirklich gehört zu werden.

7. „Sei authentisch und selektiv in Deiner Kommunikation. Mache Dir bewusst, was du denkst und fühlst, und wähle aus, was du sagst und tust!“

Authentisch sein heißt, Kontakt zu seinen eigenen Gedanken und Gefühlen zu haben. Sie geben mir Auskunft darüber, was ich jetzt brauche, wünsche oder tun sollte. Jedoch nicht alles von dem, was ich denke und fühle, werde ich sagen, nicht um alles bitten. Ich werden den anderen, die Tragfähigkeit der Beziehung, die Sache, um die es geht, die äußeren Umstände und meinen eigenen Mut dabei im Auge haben. Das bedeutet verantwortbare Selektion. Selektiv authentisch sein ist ein Weg zwischen undifferenzierter Offenheit und ängstlicher Anpassung.

8. „Beachte Signale aus Deinem Körper und achte auf solche Signale auch bei den anderen!“

Wer die Sprache seines Körpers beachten lern, wird genauer verstehen, wie Gedanken und Aussagen von ganz bestimmten Körpergefühlen begleitet werden und wie diese ihrerseits eine Aussage machen. Auf die Sprache des Körpers zu achten, bei mir und bei anderen, verschafft zusätzliche Informationen und Austausch über das Gesprochene und Gehörte hinaus. Körpersprache mit ihren vielfältigen Ausdrucksweisen signalisiert Zutrauen oder Ablehnung, Freude oder Ärger sehr deutlich und in der Regel eher, als es ausgesprochen wird. Häufig sagt die Stimme etwas anderes als die Worte – zusätzliche Information, die aufgegriffen werden sollte.