

Schwerpunkt: Methoden für Gruppen

“Geständnis”

Tja, ich muss leider gestehen, dass dieser Schwerpunkt NICHT in Gruppenarbeit entstanden ist. Warum? Vor allem Zeitmangel - was eigentlich keine Rechtfertigung sein sollte, das menschliche Miteinander zu vernachlässigen!

So habe ich vor allem von anderen Gruppen Bearbeitetes zusammengestellt und versucht einen logischen Faden durch das komplexe und schwierige Thema „Methoden für Gruppen“ zu weben.

Herausgekommen ist im Endeffekt: sehr viel grundlegende Theorie zum Thema Gruppenstrukturen, sowie Praktisches, d.h. Methoden ergänzt durch Mitgehörtes und -erlebtes. Leute, die viel in Gruppen arbeiten, auf Treffen fahren und Aktionen machen, können sich vielleicht an ähnliche Gespräche und Begebenheiten erinnern. Die Leute, die bisher noch nicht die Gelegenheit hatten in Gruppen zu arbeiten, bekommen hoffentlich Lust, das mal auszuprobieren. Lasst Euch nicht abschrecken von den ganzen angeführten „Problemen“, die bei Gruppen auftauchen *können*. Es ist spannend und herausfordernd, diese gemeinsam anzugehen und vor allem aus den gemachten „Fehlern“ zu lernen - immer und immer wieder.

Was war meine Motivation diesen Schwerpunkt zu gestalten?

Der Wunsch der Hilfslosigkeit, die ich oft empfinde, wenn ich sehe wie wir miteinander umgehen, etwas konstruktives entgegensetzen. Gerade in der sogenannten “linken Szene” klaffen Theorie und hoher Anspruch oft sehr auseinander. Einerseits so was von “pc”, andererseits Profilierungsgeschwalle auf Plena, viel Gelaber, nichts passiert, Schweigen, Wegbrechen...Ich hab da nur noch wenig Bock drauf und merke auch, wie ich von Treffen zu Treffen müder werde: mal wieder nur geredet und nichts dabei herausgekommen. Woran kann das liegen? Ich denke zum Großteil daran, dass die Leute sich nicht wiederfinden im Besprochenen und Geplanten. Deshalb stehen sie auch nicht dahinter und - es passiert s.oben...

Ich hoffe dieser Schwerpunkt regt dazu an, sich mal wieder genauer mit der eigenen Gruppe, Strukturen auf Treffen und den eigenen Wünschen und Zielen auseinanderzusetzen.

Ich wünsche Euch / uns große Experimentierfreude, Kreativität und Lust, sich darauf einzulassen, Sig

Inhaltsverzeichnis

0. Um was geht´s eigentlich?	16	3. Metakommunikation	26
1. Wie ist „Gruppe“ hier zu verstehen?	16	4. Gesprächshilfen	26
2. Was ist eine Methode?	17		
A. Das Gruppenphasenverlaufmodell	18	D. Reflexion und Auswertung	28
1. Anfangen - die Orientierungsphase	18	E. Moderation? und Diskussion	29
2. Weitermachen - die Strukturierungsphase	19	F. Entscheidungen	30
3. Zusammen - die Integrationsphase	20	1. Konsens	30
4. Los geht´s! Die Realisierungsphase	21	2. shorts-cuts	32
Über den Umgang mit Kritik in Gruppen	21	3. Ideen zu autonomen Verfahren	32
5. Trennung - die Abschlussphase	22	G. Methoden für inhaltliches Arbeiten	34
Eine Anregung für regelmässige Treffen	23	H. Ergebnissicherung und -“kontrolle“	34
B. Theorie und Praxis	24	I. Outtake	35
a) gleichberechtigt?	24	X. Nachspann und Ausblick	35
b) selbstbestimmt?	24		
C. Kommunikation	25		
1. Die 4 Aspekte einer Nachricht	25		
2. Nonverbale Kommunikation	26		

O. Um was geht's eigentlich?

A. Wie ist „Gruppe“ hier zu verstehen?

Gruppen könnte mensch definieren als „Menschen, die sich treffen um zusammen etwas zu machen“.

Die meisten Menschen kennen allerdings Gruppen, eher im Zusammenhang von „Menschen, die zusammengesteckt wurden, um miteinander etwas zu machen“, also als eine Art „Zwangsgemeinschaft“, die von äußeren Rahmenbedingungen diktiert wurde, wie z.B.:

- a) Schulklassen = Leute, die wegen ihrer Leistungen und ihrem Geburtsjahr zusammengesteckt werden
- b) in der Arbeit = das gemeinsame Motiv ist meistens „Geldverdienen“
- c) etwas „freiwilliger“ ist es mit Vereinen, die aus gemeinsamen Hobbies wie Fotografie, Sport oder auch Modelleisenbahnen entspringen.

Ich werde diesen Schwerpunkt einer ganz andere Art von Gruppen widmen, nämlich Gruppen, die sich aus gemeinsamen Interessen, die weit mehr sind als Hobbies, und

auf ähnlichen Ideen und Weltanschauungen beruhen wie z.B. ökologisch-politische Gruppen, verschiedene Initiativen, Antifa, Direkte-Aktions-Zusammenhänge, ...

Ein Beispiel: Der Castor-Widerstand würde nicht so gut funktionieren, wenn es nicht vorbereitete und in sich stimmige Klein- und Großgruppen geben würde, welche sowohl autonom handeln als auch kooperieren und sich vernetzen.

Aber das gemeinsame Thema ist nicht alles, sondern es geht bei Gruppen um Menschen. Menschen mit verschiedenen Biographien, Erlebnissen, Erfahrungen, Motivationen. Werden diese persönlichen Realitäten nicht berücksichtigt, so passieren oft Aktionen bzw. Nicht-Aktionen wie:

- die Arbeit / Gruppe kommt erst gar nicht in Gang; keine/keiner fühlt sich verantwortlich; alles dümpelt vor sich hin.
 - die Leute kotzen sich in unkonstruktiven Streitereien nur noch an; die Gerüchteküche brodelt
 - Leute fangen an unzuverlässig zu werden oder erscheinen einfach gar nicht mehr
- Die Gruppe fängt an zu bröckeln. Die übriggebliebenen versuchen die Weggebrochenen mit zu ersetzen und erleiden dadurch oft den absoluten „burn-out“ und tauchen dann ebenfalls frustriert unter. Die alte bzw. noch-nicht-Gruppe ist bzw. wird nicht aktionsfähig.

Kommt Dir bekannt vor? Tja, ist ja auch kein Einzelfall. Zumindest sind mir nicht wirklich viele länger existierende Gruppen bekannt, die zu dem noch mit Lust an der Sache sind. Und von einem Netzwerk vieler aktionsfähigen Gruppen - wie es gerne für die global action days beschworen wird - scheinen wir hier auch noch weit entfernt zu sein.

Ich habe aber (noch) keine Gruppe....

hätte aber Lust auf eine. Wenn Du den Satz so für Dich beenden kannst, na, das ist doch schon mal ein Anfang. Gut ist es, wenn Du Dir überlegst, was Du von der Gruppe erwartest in Bezug auf inhaltliche Arbeit, Aktionen, Unterstützung etc.

Es kann auch sein, dass es so eine Gruppe schon in Deiner Region gibt. Wenn nicht, mach bekannt, dass Du gerne eine Gruppe initiieren möchtest z.B. indem Du entsprechende Plakate schreibst und sie an Stellen aufhängst, wo Du gerne bist (Lieblingskneipe, Uni),... Dort finden sich wohl am ehesten Gleichgesinnte. Oder schalte eine Anzeige in passenden Blättern und schau mal, wer sich meldet. Ein erstes unverbindliches Treffen eignet sich, um zu sehen, ob ihr Euch überhaupt vorstellen könnt, miteinander zu arbeiten.

Wenn ja, siehe *Anfangsphase*.

Wenn nicht, gib nicht gleich auf. Fahr doch mal zu Treffen, um Leute und Gruppen kennenzulernen!!!



Im Gleichschritt Marsch???

Im Terminkalender stehen die nächsten Treffen!

B. Was ist eine Methode?

Methoden können Rahmenbedingungen stecken, Inhalte systematisieren, Entwicklungen in eine unangenehme Richtung entlarven, aber auch manipulierend eingesetzt werden.

Methoden reichen von einfachen Namensspielen beim Kennenlernen über Aktionstheater bis zu Zukunftswerkstätten. Methoden sollten immer nur Hilfsmittel sein, z.B. zum Kennenlernen der Gruppe, zum inhaltlichen arbeiten, um Konflikte zu bearbeiten etc. Es gibt Methoden, welche selbstbestimmter und emanzipatorischer Arbeits- und Lebensweise fördern, aber auch solche, durch die das absolute Gegenteil entwickelt wird wie Unterdrückung, Effektivität, Gleichschaltung, Manipulation.

Ein alltägliches Beispiel: Vorträge sind in den ersten 20min, in denen die meisten noch aufnahmefähig sind, vielleicht ganz nett, im Endeffekt erhalten sie aber ganz klar die hierarchische Einteilung in Checker/innen und Zuhörer/innen, ein Teil agiert, der andere darf nur reagieren oder soll komplett passiv bleiben.

Methoden, die Menschen zum Konsum, zur Passivität oder zum Publikum machen, sind mehr als fragwürdig.

Wie kann hierarchiearm mit Methoden gearbeitet werden?

z.B. schlägt ein Mensch eine Methode vor. Sie/er erklärt wie die Methode funktioniert und letztendlich entscheidet die Gruppe gemeinsam wie gearbeitet wird, d.h. ob überhaupt methodisch und wenn ja, wie dieses umgesetzt wird, so das es für die Gruppe passt.

Manchmal reicht es, dass alle wissen wie die Methode funktioniert, so dass die Gruppe keine/n Moderierende/n braucht und alle mitmachen können. Es muss nicht immer eine Moderation geben, denn so kann nicht selbst ausprobiert, geübt, Fehler gemacht, neu erprobt werden. Allgemein wird durch Verteilung und Übernahme von Posten verhindert, dass die Leute ein Gefühl dafür bekommen entscheidende Sachen selbst und gemeinsam zu machen.

Warum Methoden?

Wie gestaltet sich das Miteinander in Gruppen? Meistens so nebenbei. Wenn die Gruppe aber den Anspruch für sich formuliert, mehr zu sein als ein Freizeitclub oder eine kalte Polittruppe - und auch versucht diesen umzusetzen, dann taucht die Frage auf WIE?

Arbeit in Gruppen bedeutet nicht nur Thema oder nur Aktion, sondern auch möglichst von Anfang an, auf sich und die Gruppe zu achten. Spätestens vor dem abschliessen dem „Das war's!“ sollte sich die Gruppe mal mit sich selbst auseinandersetzen. Besser noch sie lässt es gar nicht soweit kommen.

So habe ich die Methoden vor allem unter folgenden Aspekten ausgewählt bzw. auf diesen Anspruch hin umgemodelt:

- baut Hierarchien ab bzw. lässt diese erstgar nicht entstehen
- fördert den gleichberechtigten Umgang miteinander
- regt an zur kritischen Auseinandersetzung mit mir und anderen
- sinnvoll, um ein Thema/Problem vielseitig, konstruktiv und lösungsorientiert zu bearbeiten, d.h. nicht nur Wissensvermittlung, sondern sie sollen Beteiligung und kritisches Bewußtsein fördern
- um aktiv zu werden nach dem „Geplauder“

Experimentieren!

Seid und bleibt kreativ! Es gibt nicht die ultimative Methode, es gibt nicht **das** Patentrezept, aber es gibt Küchen und Rezepte. Und kochen - das müsst Ihr selbst, damit es Euch schmeckt.

Freiwilligkeit

Die Leute wissen selbst, was am besten für sie ist. Du brauchst keiner/keinem eine Entscheidung abverlangen oder sie/ihn - verbal oder nonverbal - zu irgendetwas zwingen.

Aber zuerst einmal Grundlagen über das, was einige wohl schon in Gruppen erlebt haben, aber was selten an- und ausgesprochen wird.



Warum Methoden? Um auch mal `nen anderen als den eingelaufenen Weg auszuprobieren!

A. Gruppenphasenverlaufsmodell

Quelle: Langmaack, Braune-Krickau: Wie die Gruppe laufen lernt. Weinheim, 1998.
Gruppenprozesse können in verschiedene Phasen eingeteilt werden, welche durch besondere Verhaltensweisen, Konflikte und Stimmungen gekennzeichnet sind.

1. Anfangen - die Orientierungsphase

Situation: Mehrere Personen sind zusammengekommen, um eine Gruppe zu werden.

Was geht in der Anfangsphase ab?

In der Anfangsphase, die sich auch als **Orientierungsphase** charakterisieren lässt, ist es wichtig sich als Gruppe Zeit zu nehmen, um einander kennenzulernen und die ganz normalen Berührungängste langsam abzubauen. Für viele Menschen ist es wichtig sich zu versichern, dass sie sich in einem "sicheren Rahmen" befinden. "Sicherer Rahmen" bedeutet nicht, das mensch mit allen und allem, um ihn/sie herum auskommen muss, aber es sollte Zeit da sein, um sich ein ungefähres Bild von einander machen zu können und sich zu orientieren.

- * Wie sind die anderen drauf?
- * Wie verhalte ich mich in dieser Gruppe?
- * Fühle ich mich wohl?
- * Wenn nicht, warum nicht?
- * Wie kann ich das ändern?
- mit der Gruppe
- mit der/den Person/en mit der/denen ich Schwierigkeiten habe

An der Anfangsphase ist besonders spannend:

- * sich Zeit zum Kennenlernen nehmen
- * Erwartungen + Befürchtungen klären
- * Motivationen klären
- * erste Vereinbarungen treffen
- * Organisatorisches: Wer? Wann? Wo?

Anmerkung

In dieser Phase fühlen sich Menschen schnell überfordert, da noch keine abgesicherten Vereinbarungen existieren. Die meisten sind zwar neugierig, wie die anderen so sind, gleichzeitig scheuen sie sich aber etwas von sich selbst preiszugeben. Es ist ein Spiel aus Neugier und Distanz.

Leute, die sich schon vorher kennen, neigen gerade in dieser neuen Situation dazu, sich an die bekannten Leute zu halten.

Erste Eindrücke werden verarbeitet, die "Verteilung der Rollen" hat begonnen. Wer viel redet bekommt das erste Etikette, wer schweigt ebenso. Klingt krass, ist aber bei den meisten Leuten so - unbewußt.

Also insgesamt eine sehr seltsame und auch unsichere Situation.

Wissen hast Du zu diesem Thema?

oder gruppenspezifisches z.B.:

° Was ist Deine Motivation in der Gruppe mitzumachen? ° Wie stellst Du Dir die Zusammenarbeit in der Gruppe vor? ° ...

Variante:

2er-Gruppen schliessen sich zu 4er-Gruppe zusammen. Die Personenzahl auf die / der Einzelne sich einlassen soll, wächst langsamer an und mensch ist nicht so schnell mit einem unübersichtlichen und fremden Haufen anderer Menschen überfordert.

2. "Ich bin / will / habe ..."

Die Gruppenmitglieder ergänzen angefangene Sätze und stellen diese entweder anschließend selbst im Plenum vor oder hängen diese an die Wand, so dass jede/r sie sich in Ruhe durchlesen kann.

z.B.: Ich bin hier, weil... - Ich will in dieser Gruppe... - Mein Bezug zum Thema ist...

Variante für thematisches Arbeiten: Stilles Gespräch auf einem großen Stück Papier. Still heißt, die Leute unterhalten sich per Schreiben. Jede/r kann sich auf gemachte Statements beziehen, diese kommentieren: z.B. Emanzipation ist,...

Methode(n)

1. Partner/innen-Interview

2 Personen aus der Gruppe interviewen sich gegenseitig über verschiedene Themen. Die beiden sollten sich noch nicht so gut kennen, also nicht sofort zu den "sicheren" Leuten springen, die mensch schon lang kennt. Anschließend gegenseitige Vorstellung in der Gesamtgruppe (Plenum).

Interviewthemen:

- * **persönliches z.B.:** Was sind für Dich wichtige/entscheidende Punkte in Deiner Lebensgeschichte? ° Was machst Du ausserhalb der Gruppe? ° Was magst Du?/ Was nicht?... und alles was Euch an dem/der anderen interessiert!
- * **thematisches z.B.:** Was interessiert dich am Thema? ° Welche Erfahrungen / welches

3. Zwiebel-Interview

Teilt Eure Gruppe in zwei möglichst gleichgrosse Gruppen. Diese bilden zwei Kreise: einen innen, einen aussen. Es sitzen sich jeweils zwei Personen gegenüber. Diese führen nun in einem bestimmten Zeitraum einen Dialog über ein vorgegebenes Thema, dann ruscht der Außenkreis einen Stuhl weiter zum/zur nächsten Gesprächspartner/in. Ein neues Thema wird vorgegeben und weiter geht's.

Ergänzungen: - Zeitvorgaben langsam erhöhen zum Gewöhnen; wenn Leute sich noch nicht so gut kennen, können 2 Minuten echt lang sein (2 Runden à 1min, 2 Runde à 2 min, mehr als 3min wird anstrengend, ebenso zu viele Runden! Schauen wie die Gruppenatmosphäre ist!)

Sinn: - Mensch beginnt sich an die fremde Gruppe zu gewöhnen, in dem sie/er mit immer nur einer Person zur Zeit Kontakt knüpft

2. Weitermachen - die Strukturierungsphase

Situation: Mehrere Personen, die zusammengekommen sind, werden eine Gruppe.

Was geht in der Phase nach dem 1. Treffen ab?

Die einzelnen Mitglieder lernen sich näher kennen. Erste Beziehungen entstehen, und Sympathien und Antipathien werden deutlicher. Es können sich Untergruppen bilden, die ersten Konfrontationen treten auf. In dieser Phase kann es teilweise sehr gereizt und spannungsgeladen zu gehen, da sich -bewußt oder unbewußt - Konkurrenz und Rivalitäten entwickeln: Wer ist auf meiner Seite? Wer ist in meinem Sinne manipulierbar? Wer ist dies nicht und deswegen eher kritisch zu sehen?

Die Positionen und Rollen werden jetzt verteilt, übergestülpt, angenommen, verweigert, gewechselt....

Die Gruppe und ihre Einzelmitglieder sind sich ihrer noch nicht sicher, und so können Leute besonders gut probieren sich als „Führer/in“ zu etablieren, indem er/sie versucht Normen durchzusetzen. Daraus können sich mehr oder weniger subtile Macht- und Koalitionsspielergebnisse, je nachdem ob die dominante Person Kontra kriegt oder ob die Vorschläge einfach akzeptiert werden.

An der Strukturierungsphase ist besonders spannend:

- gemeinsame Grundlagen finden
- Vereinbarungen treffen
- die Balance zwischen Beziehungsarbeit und thematischer Arbeit finden
- offensiver Umgang mit Problemen, z.B. entstehende Beziehungsprobleme klären (ist meistens empfehlenswert)
- gemeinsame Lösungen finden
- Menschen nicht zu schnell in Schubladen stecken, also Offenheit
- Akzeptanz zu unterschiedlichen Persönlichkeiten und Arbeitsmethoden aufbauen

Methode(n)

1) gesagt - gehört - gemalt

2 Personen ziehen verdeckt aus einem Stapel Postkarten je ein Motiv und setzen sich dann Rücken an Rücken hin. 1. Person fängt nun an ihr Motiv zu beschreiben und die 2. Person malt das, was sie verstanden hat. Wechsel. Anschließend Reflexion des 2er-Teams über die Zusammenarbeit und das Ergebnis. Austausch im Plenum.

Variante: 2. Person darf nicht nachfragen, d.h. die 1. Person muß das Maltempo der 2. Person "erfühlen".

Sinn: Einfühlungsvermögen und Empathie für die Aussagen anderer Menschen stärken und wie ich diese für mich einordne

2) Gedanken ordnen - Stilles Gespräch mit mir selbst

z.B. nach einer aufreibenden Diskussion oder einem Streit einsetzen

Jede/r zieht sich an einen für sie/ihn angenehmen Ort zurück und beantwortet dort schreibend folgende Fragen für sich:

Was hat mich an der Diskussion / dem Streit 1) nachdenklich gemacht? 2) überrascht?

3) fasziniert? 4) unzufrieden gelassen? o.ä.

Sinn: verfahrenere Situationen aufbrechen - Abstand von der anstrengenden Situation gewinnen - Pause - sich selbst wieder klar bekommen, um dann noch mal ranzugehen



3. Zusammen - die Integrationsphase

Situation: Mehrere Personen, die eine Gruppe geworden sind, fühlen sich als Gruppe.

Was geht in der Integrationsphase ab?

Entspannung... Mißtrauen fängt an sich in Vertrauen zu verwandeln, und die Mitglieder beginnen offener und wohlwollender miteinander umzugehen und zu kooperieren. Zwar werden vorhandene Rivalitäten ausgebaut, sind jetzt aber auch bekannt und so kann darauf von der Gruppe und den einzelnen Mitgliedern sicherer reagiert werden. Durch das gestärkte Zwischenmenschliche ist jetzt ein guter Zeitpunkt, sich verstärkt um die thematischen und sachlichen Aufgaben zu kümmern. Auch erste Misserfolge lassen den Gruppenzusammenhalt nicht gleich wieder zerbrechen..

Aber - Rollen fangen an sich jetzt zu verfestigen, d.h. nicht den harmonisch-euphorischen WIR-Deckmantel über alle Probleme breiten, sondern mal abklopfen, ob sich gerade Führungspositionen bzw. unsichtbare Hierarchien etablieren bzw. etabliert haben - oft durch unbewußte bzw. nonverbale Zustimmung, und wenn ja thematisieren.

Das neue WIR-Gefühl ist gut, es kann aber auch Schwierigkeiten machen, z.B. im Umgang mit erst jetzt dazugekommenen Leuten. Die "Alten" sehen ihr mühsam errungenes Beziehungs- und Einflußgefüge bedroht.

Dieser Phase, der - ich nenne es mal - "Gruppeneuphorie" folgt oft das "Gruppentief". Solange diese Stimmung nicht aus Spannungen oder konkreten Ereignissen erwächst, sollte sie nicht überbewertet werden. Mensch selbst ist ja auch nicht immer gut drauf!

Insgesamt droht die Gefahr der Abkapselung nach aussen. Besonders wenn die Gruppe einen politischen Anspruch hat, sollte sie nicht Selbstzweck werden.

Straight in's Ziel, kann auch vorbei sein!

An der Integrationsphase ist besonders spannend:

- realistisch sein
- Sachaufgaben angehen
- Kooperation in der Gruppe weiter fördern
- Tragfähigkeit der Personenbeziehungen kennenlernen
- Konflikte thematisieren (trifft eigentlich immer zu!)
- Gruppentief wahrnehmen, aber nicht überbewerten
- Führungspositionen bzw. unsichtbare Hierarchien spielen sich ein
- Rollenoffenheit fördern - Außenseiter/innen nicht hängen lassen

Anmerkung

Es ist schwierig, das schwer erkämpfte Gruppengefühl jetzt schon wieder in Frage zu stellen. Harmonie pur, aber Du hast das Gefühl, das sich gerade eine zwar warme, aber dennoch schwere und stickige Decke über Dich senkt. Hat Euch das „Harmoniegespenst“ vielleicht faule Kompromisse übersehen lassen? Es ist nicht einfach die Balance zwischen dem Einzug des „sicheren“ Alltags und überzogener Kontrolle zu finden!!!

Versucht, Eure Gruppe weiterhin offen und experimentierfreudig zu halten.

Barrikadenbau

Methode(n)

Um den für dieses Spiel nötigen Druck zu erzeugen, gibt es hier Verlierer/innen und Gewinner/innen. Teilt Euch in mind. 2 Gruppen mit mind. 3 Mitstreiter/innen ein. Es kann auch beobachtende Positionen geben, welche von aussen schauen, wie's bei der Gruppe so läuft.

Eure Aufgabe ist es aus allen verfügbaren Materialien eine hohe und ungefährliche, d.h. eine stabile Barrikade zu bauen. Los geht's. Nach dem gesetzten Zeitlimit wird abgebrochen und ihr könnt in Eurer Gruppe eine kurze Reflexionsphase einlegen. Macht eine kurze Runde in Eurer Gruppe + beobachtende Person, was jede/r über die Aufgabenlösung denkt, und nehmt Euch dann Zeit für Euch allein zu überlegen:

- * Was hattet ihr für eine Rolle?

- aktiv oder eher passiv?
 - konkurrierend oder eher mitmachend?
 - aufsässig oder eher helfend?
 - * Wie zufrieden seid ihr mit dieser?
 - * Seid ihr gehört und beteiligt worden?
 - * Seid ihr zufrieden mit der Art der Gruppenzusammenarbeit?
 - * Wie zufrieden seid ihr mit der Lösung der Aufgabe selbst?
- (evtl. für Euch allein Notizen machen)

Erzählt Euch dann in einer weiteren Gruppenrunde Eure Entdeckungen. Diejenigen, die interessiert, ob sich ihre Selbstwahrnehmung mit der Fremdwahrnehmung der anderen und der Beobachter/innen deckt, können sich *Feedback* geben lassen.

Dann Plenumsdiskussion.

Mögliche Fragestellungen:

Was nehmt ihr an Erfahrungen / Aha-Erlebnissen aus dem Spiel mit?
An was wollt ihr weiterarbeiten?

Variante: Fähigkeiten werden eingeschränkt, so dass die Spieler/innen noch mehr kooperieren müssen, in dem sie auf andere Sinne zurückgreifen:

- Spieler/innen dürfen sich nicht verbal unterhalten; Kommunikation muss jetzt sensibler laufen um erfolgreich zu sein
- eine Spieler/in darf nur einen Arm benutzen, eine/r andere/r kann sich nur langsam fortbewegen (Beine vorsichtig zusammen binden), eine/r darf nicht reden, eine Person sieht nichts (Augenbinde)

Essen mit Einschränkungen

Ihr könnt die letzte Variante auch während einer Mahzeit durchführen und anschließend auswerten.

Wichtig: nehmt Euch genug Zeit für dieses „Spiel“ vor allem für die *Reflexion*; es geht tiefer als es auf den ersten Blick wirkt

Autonomie oder Kompromiss?



4. Los geht's! Die Realisierungsphase

Situation: Mehrere Personen, die eine Gruppe geworden sind, können als Gruppe handeln.

Was geht in der Realisierungsphase ab?

Die Gruppenmitglieder beginnen sich zu differenzieren, d.h. alle Mitglieder bringen sich situationsbedingt mit ihren Fähigkeiten ein. Das Rollengefüge kommt nochmal in Bewegung und Leute suchen sich nun die Positionen, in denen sie sich wirklich wohlfühlen. In dieser Phase wird aus der Gruppe ein Team, welches handlungsfähig ist. Im Idealfall organisiert sich die Gruppe durch sich selbst. Je besser das gelingt, desto beweglicher und aktionsfähiger ist die Gruppe. Der/die einzelne kann seine/ihre individuelle Identität mit Stärken, Grenzen und Macken in der Gruppe leben und neu entdecken. Die Gruppe ist sich ihrer sicherer geworden und kann sich mit der entstandenen Identität nach aussen darstellen. Guter Zeitpunkt um die Vernetzung bzw. Zusammenarbeit mit anderen Gruppen zu starten. Gerade Gruppen, die nicht von vornherein einen gesellschaftsverändernden Anspruch (z.B. Hochschulinitiativen) haben, können sich überlegen, ob sie ihre inhaltliche Arbeit nicht verstärkt in die Öffentlichkeit tragen wollen.

An der Realisationsphase ist besonders spannend:

- das gefestigte Gefühl nutzen, um sich auch mal ausserhalb der Gruppe umzusehen
- Kooperationen und Vernetzung starten
- Horizont erweitern

- (vielleicht) raus aus dem 1-Punkt-Bezug
- realistisch bleiben, d.h. Methoden sollten in dieser Phase möglichst zielgerichtet sein und zur Planung von konkreten Sachen dienen

Anmerkung

Versucht Aufgaben möglichst gleichmässig zu verteilen, um Erfahrungsvorsprünge und „Aufgabenkönig/innen“ vorzubeugen: ermuntert Euch gegenseitig auch mal unangenehme Aufgaben zu übernehmen oder Sachen zu übernehmen, die Euch noch etwas gruselig erscheinen, weil Ihr sie noch nie gemacht habt, z.B. Moderation, Demorede halten, EA machen, ...

Method(e)n

Wer spielt mit?

Ihr wollt eine Aktion machen und dabei möglichst gut vorbereitet sein? Okay! Nehmen wir mal an ihr wolltet z.B. ein Parteibüro besuchen, um vor Ort klar zu stellen, wie „klasse“ ihr die „deutsche Interessenssicherung“ durch Krieg findet.

Wer spielt da alles mit? Ihr (klar!), die Büromenschen, Menschen in Uniform (ziemlich sicher), Presse (wenn ihr sie verständigt), Passant/innen, ... Überlegt Euch, bei welchen Vertreter/innen ihr gerne mal (gefühlsmässigen) Einblick hättet und teilt Euch dieser Gruppe nach Interesse zu.

Danach geht ihr in Eure Kleingruppen und versetzt Euch in die jeweilige Situation.

Vorsicht: Dies ist ein Rollenspiel!!! Das bedeutet ihr sollt in die Funktion, der jeweiligen Personen schlüpfen. Oft ist dies mit tiefem Erleben verbunden. Deswegen ist es wichtig: Gefühle, die dabei auftauchen verarbeiten und Rolle am Schluß wieder ausziehen - körperlich und emotional!!!

Beispiel: Rollenanweisung für die Bürokraten/innen

Ihr seid seit 8h im Büro, Dienst as usual, als plötzlich um 10h Menschen auftauchen, die hier sonst eigentlich nie zu sehen sind....
- Was wäre Eure erste Reaktion? Was Eure erste Handlung?...

Versucht die Reaktionen und Aktionen, der

anderen beteiligten Gruppen möglichst realistisch einzuschätzen und überlegt Euch was das für Konsequenzen für Euch hat und wie ihr damit umgehen wollt.

Über den Umgang mit Kritik in Gruppen

Es ist nicht wirklich anstrebenswert eine Gruppe zu haben, in der es keine Konflikte und keine Opposition gibt. Andere Meinungen und Ansätze können Aufhänger für spannende Diskussionen sein, in welchen Nichtbedachtes oder absichtlich Verdrängtes noch mal systematisch angegangen werden kann. Kritik sollte nicht als Zurechtweisung oder Angriff gesehen werden, sondern als das was sie wirklich ist:

Eine Chance für Gruppen, Einstellungen und Verhaltensweisen zu überprüfen, und neue Ideen zu entwickeln.

Wie?

* Gruppe schafft eine Atmosphäre, die offen und frei ist, so dass es möglich ist, Kritik offen zu äußern

* die Gruppe hat ein echtes Interesse daran zu schauen, aus welchem Grund Kritik geäußert wird - tieferliegende Spannungen oder thematische Argumente

* nach Kritik schliesst sich eine Diskussion an, die wirklich auf die Probleme eingeht

* Versuch der Gruppe eine Entscheidung zu finden, welche auf Übereinstimmung (nicht unbedingt Einstimmigkeit) basiert

Vorsicht:

! Beziehungsdiskussionen, welche als sachliche Diskussion getarnt sind (Opposition als persönlicher Machtkampf)

! Opposition wird angefeindet / integriert / ignoriert / verneint / vertuscht / nicht ernstgenommen

! Spaltung der Gruppe

Anmerkung

Offensiver Umgang mit sich abzeichnenden Konflikten ist wichtig, aber dieser sollte auch gewünscht sein bzw. sich langsam in und aus der Gruppe entwickeln.

5. Trennung - die Abschlussphase

Situation: Mehrere Personen, die eine Gruppe geworden sind, gehen auseinander.

Was kann in der Abschlussphase passieren?

Nach dem Anfang wohl eine der heikelsten Phasen. Sie kann nach jeder der vier anderen Phasen einsetzen und die Gründe werden individuell sehr unterschiedlich sein. Es kann ein geplantes Ende sein, da sich die Gruppe auf einem zeitlich begrenzten Treffen gefunden hat. Interessen und Motivationen können sich auseinander entwickelt haben, und Gruppenmitgliedern scheint es sinnvoll, sich anderen Gruppen an zu schliessen. Es kann aber auch eine Trennung sein, die aus einem Streit erwachsen ist, nach dem keine weitere Zusammenarbeit mehr möglich scheint. Fragt Euch nochmal ehrlich was da eigentlich los war? Müsst ihr da alle einer Meinung sein. Ist es möglich unterschiedliche Meinungen auch positiv, im Sinne von Vielfalt und Bereicherung zu sehen und vor allem auch zu empfinden? Wenn ihr das für absolut unmöglich haltet, dann wird die Gruppe - oder vielleicht war es auch noch keine - auseinanderbrechen oder auseinandergehen; es kann sein das nichts übrigbleibt, es kann aber auch sein das ein Teil auf seine Art weitermacht. Ich denke, Trennungen können wichtig sein, um sich treu zu bleiben bei den wichtigsten Dingen im Leben und um weitermachen zu können mit dem Gefühl, das es passt. Das wichtigste an ungeplanten Trennungen ist aber zu schauen, warum es nicht funktioniert hat, sowohl für sich selbst als auch für spätere Gruppensituationen. Fehler sind nur dann wirklich übel, wenn mensch nicht aus ihnen lernt.

An der Abschlussphase ist besonders spannend:

- Reflexion: Was war los??? Analyse + Auswertung
- bei zeitlich begrenzten Treffen (Jukß, BÖT...):**
- Ausblick: Wie wollen wir weiterarbeiten?
- bei Trennung durch Streit:**
- aus den „Fehlern“ lernen, die zur Trennung geführt haben
- Neuorientierung

Anmerkung

Als Abschluss einer Seminareinheit oder Kongresswoche:
positiven Abschluss finden, so dass niemand frustriert / verärgert nach hause fährt; so was hängt noch ewig nach und blockiert Energie; meist hilft es schon die Dinge zumindest mal an- bzw. ausgesprochen zu haben, um den angestauten Frust mal auszukotzen, der haut sonst ganz böse gegen Dich zurück. Das mit dem sprichwörtlichen „Bauchweh haben“ kann da auch echt gemeint sein.
Nach Streit ganz, ganz vorsichtig! Emotionen kochen hoch, Strukturen, Streitthemen und -teilnehmende haben sich eingespielt. Wenn alle Gruppenmitglieder involviert sind, holt Euch befreundete Leute, die sich zutrauen mit Euch zu arbeiten (Moderation eines

Methode(n)

- Klärungsgesprächs, Mediation, um vielleicht sogar weiterarbeiten zu können)
- Auswertungsaspekte im Plenum / Kleingruppen / schriftlich können sein:**
- Struktur**
Wie geht ihr als Gruppe bei der Aufgabenbewältigung vor?
Welche Verhaltensregeln und Rollen bilden sich heraus?
Wie werden Entscheidungen getroffen?
Bleibt eigener Handlungs- und Gestaltungsspielraum?
- Gruppenatmosphäre:**
Wie ist die Stimmung in der Gruppe?
Wie gehst Du mit deinen Gefühlen und mit den Gefühlen der anderen um?
Werden sie bewußt angesprochen oder nur per Tonfall oder Mimik ?
Kann Opposition geäußert werden?
- Kooperation in der Gruppe:**

Wie beeinflusst ihr die Entwicklung in der Gruppe?

Welche hilfreichen Verhaltensweisen und Strategien habt ihr - bewußt und/oder unbewußt - entwickelt?

Störung:

Welche Rahmenbedingungen / Verhaltensweisen stören Eure Gruppe?

Welche schwierigen Situationen sind bisher aufgetreten?

Wie seid ihr damit umgegangen (Problemlösungsstrategien)?

thematisch:

Nehmt ihr Euch genug Zeit für das Thema?

Welche Aspekte werden zu stark betont, welche vernachlässigt oder ignoriert?

Werden Gegenpositionen beachtet?

Werden Hintergründe und Zusammenhänge deutlich?

Methoden:

Verwendet Ihr gruppenintern Methoden? Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, sind die Methoden gut und passend oder überflüssig für Euch?

s. auch Reflexion und Auswertung

Fazit aus dem Gruppenphasenverlaufsmodell:

Immer wichtig:

- Freiwilligkeit
- Sind alle beteiligt in der Gruppe?
- bewußter Umgang mit Privilegien, Wissen- und Erfahrungshierarchien, Kompetenzen, Aufgabenverteilung
- sich trauen Fehler zu machen
- Vielfalt und Offenheit statt Dogmatismus
- respektvoller Umgang miteinander
- Konflikte offensiv angehen und nutzen (Energie, Dynamik, Kreativität)
- auf sich und die anderen achten

Jede einzelne dieser Phase und ihrer Elemente kann in Variationen auftauchen, muss aber nicht. Wichtige Entwicklungen und Problempunkte zu kennen, kann helfen diese eher zu verstehen und konstruktiv zu nutzen.

Eine Anregung für
regelmässige Treffen

Runde / Go-arounds

Bei einer Runde kommt jede/r dran und erzählt in ein paar Sätzen das wesentliche in Bezug auf die Fragestellung.

1. der Reihe nach
2. der/die Vorredner/in übergibt an die nächste redewillige Person (fördert die Sensibilität füreinander)

Freiwilligkeit ist einer der wichtigsten Grundsätze, ansonsten gelten Gesprächsregeln, die ihr für Euch sinnvoll findet. Go-arounds

Probiert es aus, modifiziert es und bei Gefallen, werdet ihr selbst darauf achten, das es nicht aus Zeitmangel etc. entfällt.

Angelehnt sind diese Go-arounds an Methoden aus der Radikalen Therapie.

Auf dem BÖT haben wir uns als AK-Gruppe „Arbeit mit Gruppen“ überlegt, dass der Ansatz sehr spannend ist, aber zu intensiv und tiefenpsychologisch für die meisten vorrangig politisch arbeitenden Gruppen. So haben wir versucht den therapeutisch-tiefgehenden Anspruch für diese Gruppen zu modifizieren.

Die Idee basiert auf verschiedenen Runden, welche zu bestimmten Zeiten von Gruppentreffen passen.

1. „Hallo!-Wie-geht´s?“ - go-around

Fragestellung: Was bringe ich an Frust und/oder Lust zu diesem Treffen mit?“

Jede/r erzählt in einer kurzen Runde, mit was für unsichtbaren „Mitbringenseln“ er/sie zum Treffen kommt

z.B. „Klasse Tag heute! Zuerst Referat gehalten bei dem die Partnerin 1 Std. vorher abgesagt hat. Dann auf ein Treffen gehetzt bei dem 3/4 der entscheidenden Leute gefehlt hat. Bus verpasst, nichts mehr Essen können. Hier bin ich!“ unterscheidet sich rein stimmungsmässig sehr von „Habe vorgestern eine sehr nette Frau kennengelernt und wir treffen uns nachher wieder. (verliebt grins!)“.

Wann? Gleich am Anfang

Warum könnte dies sinnvoll sein?

- beugt ständigen Seitengesprächen vor
- schafft Verständnis für die momentane Zusammenstellung individueller Befinden

2. Was gibt´s neues? - go-around

Fragestellung: Was gibt´s an organisatorischen Neuigkeiten?

- sammeln und evtl. Tagesordnung daraus erstellen

Wann ? nach der Anfangsrunde

Warum könnte dies sinnvoll sein?

- bevor mal das eine dann das andere Thema angeschnitten wird, ist es gut und
- geht schneller und erleichtert das Anstehende zu sichten und zu sortieren

3. „Ich-habe-das-Gefühl, dass..“-Einwurf

Störungen stören und rauben die Energie für das Wesentliche? Kann mensch so sehen. Aber was ist eigentlich das „Wesentliche“? Vielleicht ist in dem Moment der Störung das Wesentliche zu schauen, woher sie kommt und was wir damit alles anfangen können. Was steckt dahinter? Welcher eingefahrene Kompromiss, welches kreative Potential, welche Herausforderung,

Wenn eine/r das Gefühl hat, dass irgendwas gerade nicht stimmt, kann er/sie z.B. die Frage einwerfen „Ich habe das Gefühl, dass gerade irgendwas nicht stimmt.“ Ihr könnt dafür auch ein Zeichen vereinbaren.

Schaut gemeinsam was los ist, und arbeitet bei Kleinigkeiten (Pause nötig, Hunger, etc.) anschliessend in Ruhe weiter oder widmet Euch einem auch in Ruhe dem „Problem“.

Beispiel 1:

Das Treffen dauert nun schon 2 Std. und eigentlich wollten 3 Leute schon vor einer halben Stunde dringend weg. Ihr knackt aber noch an einem sehr entscheidenden Problem. Die Gruppe ist komplett in Aufruhr bzw. die Seitengespräche nehmen immer mehr zu. NOTBREMSE bevor alle gefrustet auseinander laufen!

Entscheidet erstmal wie ihr weiter mit dem

Problem vorgehen wollt, bevor ihr weiter daran hektisch herumdoktert.

Beispiel 2:

Ein „Neuer“ ist in der Gruppe und fällt einer „Alteingesessenen“ ständig ins Wort. Der Rest ist genervt. Was bildet der sich eigentlich ein? *So was macht man doch nicht!*

Hintergrund: Die Unterbrochene ist inoffiziell akzeptierte „Wortführerin“ der Gruppe und schmeisst *schon immer* mindestens die Hälfte des Gruppenmeetings alleine.

Wie gesagt es steckt ein spannendes und teilweise auch sehr entlarvendendes Potential in Konflikten!

4. „Is´ noch was?“ - go-around

Fragestellung:

„Ist noch was offen, das nicht bis zum nächsten Mal warten kann?“

Bevor Ihr auseinander stürzt, zum nächsten Treffen eilt oder der gemütliche Teil des Abends beginnt, nehmt Euch nochmal Zeit für eine kurze Runde, in der der/die einzelne schaut, ob bei ihr/ihm alles klar ist oder ob noch Sachen zu klären sind, die nicht bis zum nächsten Mal warten können. Diese Runde soll ein Forum darstellen, in dem letzte organisatorische und persönliche Sachen erledigt bzw. zumindest angesprochen werden können.

Wann? nachdem die Tagesordnung abgearbeitet ist bzw. für erledigt erklärt wurde

Warum könnte dies sinnvoll sein?

- um nicht grummelig / unruhig / unzufrieden auseinander zu gehen

5. „Cool-schön-super!“ - go-around

Fragestellung: „Genial! Das hat mich echt gefreut heute!“

Hier könntet ihr mal das machen, was ihr sonst selten macht - nämlich Euch loben. Fühlt sich komisch an? Tja, wie gesagt, dass ist halt etwas was wir echt selten machen.

Am besten versteht ihr die Runden als Bausteine mit denen ihr spielen könnt.

B. Theorie und Praxis

a) Gleichberechtigt! - Ist doch klar!?

Um eine Gruppe handlungs- und aktionsfähig zu machen, ist es wichtig, dass möglichst alle Mitglieder der Gruppe gleichberechtigt beteiligt sind. "Gleichberechtigt" ist ein - leider - schon ziemlich ausgelutschtes Wort. Was verbirgt sich dahinter?

Einfach gesagt: Jeder Mensch hat das Recht, für sich selbst zu entscheiden.

Nur die Person selbst kann für sich entscheiden.

Wenn Du jetzt sagst: "Ist doch klar!", dann solltest Du dir mal überlegen, wie oft du wirklich einigermassen frei über Dich betreffende Sachen entscheiden kannst und dies auch wirklich nutzt. Besonders spannend ist diese Analyse bei Gruppen, die sich selbst als gleichberechtigt bezeichnen. Hierarchien sind gerade in solchen Gruppen noch schwerer fass- und angreifbar, da es sie ja - per Anspruch - gar nicht geben kann und darf. Dies bedeutet aber nicht, dass es keine unsichtbaren bzw. informellen Hierarchien in diesen Gruppen gibt, z.B. hervorgerufen durch Erfahrungs- und/oder Wissensvorsprünge oder auch nur, weil manche Personen einfach schneller eingreifen und lauter reden.

Deshalb finde ich die Bezeichnung hierarchiearm wesentlich weitsichtiger, da sie den Blick nicht vor den "linken" Realitäten verschließt, sondern diese benennt.

Aber wie soll das nun laufen mit der hierarchiearmen bzw. gleichberechtigten Gruppe?

Zum einen ist es wichtig, Strukturen möglichst so zu gestalten, dass keine schwerwiegenden Hierarchien entstehen können. Dies können z.B. regelmässige Info- und Organisationsplena auffangen, bei denen Wissenshierarchien abgeglichen werden und Aufgaben und Verantwortlichkeiten verteilt werden. Je nach dem, wie die Gruppe am Anfang Vereinbarungen im Umgang mit diesen Punkten getroffen hat, kann es sein, dass keine Verantwortlichkeiten verteilt werden, dass die Verantwortlichen in

einem bestimmten Turnus rotieren und so jede/r einmal die Aufgaben kennenlernt und Erfahrungen im Umgang damit sammelt oder aber die Aufgaben werden nach Interessen oder nach Lust und Laune verteilt oder oder oder...

Entscheidend ist, was ein Gruppe vereinbart hat bzw. immer wieder neu miteinander aushandelt. (s. Entscheidung in Gruppen)

Punkte, über die diskutiert werden kann:

- * Wie gehen wir mit Verantwortung / Verantwortlichkeiten / Aufgaben ... um?
- * Wie sollen Aufgaben verwirklicht werden?
- * Wie autonom kann jedes Mitglied der Gruppe Entscheidungen treffen?
- * Was soll auf jeden Fall gemeinsam entschieden werden?

b) Selbstbestimmt? - Ja, bitte!?

Genau diese Antwort entlarvt schon die Denkweise, mit der viele Leute an das Thema Selbstbestimmung und Selbstorganisation herangehen. Ein zustimmendes „Ja, bitte!“ reicht einfach nicht. Hier geht es nicht um wollen, sondern um *machen*. Klar, jede/r von uns organisiert mehr oder weniger das eigene Leben, aber wer übernimmt darüber hinaus mal nicht egozentrische Verantwortung z.B. beim Treffen organisieren? Der Hauptgrund ist wohl, dass die meisten Leute nicht die Verbindlichkeiten eingehen wollen, die eine selbstorganisierte Gruppe mit sich bringt oder aber nicht wissen mit der neuartigen Freiheit umzugehen. So bedarf es wie auch beim Punkt „gleichberechtigt“ erläutert, guter Informations- und Kommunikationsstrukturen, sowie einigen Übungsbedarf und Experimentierfreude, um selbstorganisiert zu tagen, zu leben,...

Wenn ich z.B. ein selbstveraltetes Zentrum will, dann muss ich bereit sein Verantwortung zu übernehmen, aber auch abgeben können. Zu diesem Punkt gehört auch Ausprobieren, Vertrauen und mir und anderen Fehler zu zugestehen.

Auch hier sind Methoden/Kommunikation/Strukturen wichtig, welche Informationsvor-

schüsse abgleichen z.B. Infoplena oder -wände, Verteilersysteme und Organisation.



Wirklich?

Wirklich?

C. Kommunikation

1. Die 4 Aspekte einer Nachricht

Beispiel Gruppenplenum

Nachricht/Aussage: Wer würde denn die Aktion X mitvorbereiten?

Sachaspekt

Sender/in: Dieser Aspekt zielt vor allem auf Dinge und Vorgänge ab, d.h. Du teilst Sachverhalte mit.
 Empfänger/in: Wie ist der Sachverhalt zu verstehen?
 stark ausgeprägtes Sach-Ohr: Du suchst sofort nach dem Sachaspekt und nimmst z.B. den Beziehungsaspekt nicht wahr.
 Übersetzung = Aktion X machen

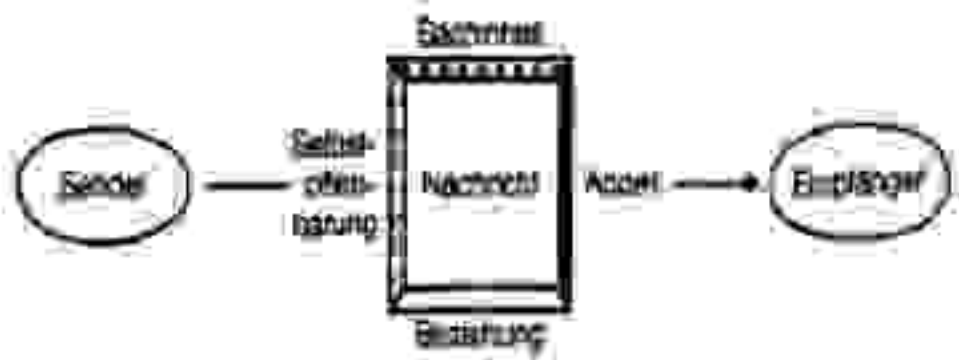
Beziehungsaspekt

Sender/in: Damit gibst Du als Sender/in Deinem Gegenüber (Empfänger/in) zu verstehen, was Du von ihr/ ihm hältst und wie Du, die Beziehung zwischen Euch deutest. Dabei spielen vor allem auch *nonverbale* Signale eine Rolle.
 Empfänger/in: Wie redet er/sie mit mir? Was sagt das über unsere Beziehung aus?
 stark ausgeprägtes Beziehungs-Ohr: Du beziehst alles auf Dich, nimmst vieles persönlich und fühlst Dich daher auch leicht angegriffen.
 Übersetzung: je nach Beziehung zum /zur Kundgeber/in und nach Gruppensituation vieles empfangen werden:
 - „Der/die meint bestimmt mich, weil er/sie mich sowieso für faul hält.“
 - „Der/die fragt bestimmt gleich mich, um sich für den Streit letzte Woche zu rächen.“
 - „Der/die meint mich mit Sicherheit nicht, da wir uns gestern darüber unterhalten haben, dass die anderen so wenig tun.“
 - etc. etc. etc.

Je kritischer und spannungsgeladener die Gruppensituation ist, desto komplexer und auch missverständlicher werden Botschaften aufgenommen und in die eigene Wahrnehmung eingebaut.
 Am besten laufen so schwierige Gruppentreffen, wenn die im Raum stehende Spannung angesprochen wird und die Störungsquelle angegangen. s. *Metakommunikation*
 Erst dann ist z.B. sachliches und organisatorisches Arbeiten wieder möglich, da nicht immer der Beziehungsaspekt in einer Sachnachricht gesucht wird.

Appell aspekt

Sender/in: Du versuchst Dein Gegenüber in einer bestimmten Richtung zu beeinflussen durch Aufforderungen in eine bestimmte Richtung zu denken, zu fühlen oder zum Handeln zu bewegen.
 Empfänger/in: Zu was will mich mein Gegenüber auffordern?
 stark ausgeprägtes Appell-Ohr: Du versuchst Deiner/m Kommunikationspartner/in von den Augen abzulesen, was er/sie sich von Dir wünscht.



Die vier Seiten (Aspekte) einer Nachricht – ein psychologisches Modell der zwischenmenschlichen Kommunikation

Selbstoffenbarungsaspekt

Sender/in: Du teilst in Deiner Aussage etwas über Dich selbst mit - über Deine Persönlichkeit, wie es Dir gerade geht... Dies kann als bewußte Selbstdarstellung oder als mehr oder minder unbewußte Selbstöffnung bzw. -preisgabe geschehen.
 Wenn ich etwas *von* mir gebe, gebe ich auch etwas *von mir*.
 Empfänger/in: Was versuchst mein Gegenüber mir über sich mitzuteilen?
 stark ausgeprägtes Selbstoffenbarungs-Ohr: Du versuchst immer etwas über Dein Gegenüber herauszuhören.
 Übersetzung = Du hast Lust auf die Aktion X, findest diese wichtig, willst sie aber nicht allein machen.

Frage Dich doch mal was Du eigentlich willst!
 Übersetzung = Die Aktion soll zusammen gestaltet werden! Los geht's!

Bei Gesprächen steht meistens ein Aspekt im Vordergrund. Die anderen drei Aspekte sind aber ebenso vorhanden und wirksam. So ist es notwendig Nachrichten zu überprüfen, d.h. beide Gesprächspartner/innen sollten sich vergewissern, das die Botschaft so angekommen ist, wie sie gemeint war.

Quelle: Schulz von Thun: Miteinander reden 1 - Störungen und Klärungen. Hamburg, 1991. (gut lesbar geschrieben!)

4. Gesprächshilfen

2. Nonverbale Kommunikation

Ein Gespräch besteht nicht nur aus wörtlichen Aussagen, sondern zum Großteil aus anderen Signalen wie Tonfall, Gestik und Mimik sowie Körpersprache. Es wird teilweise sogar davon ausgegangen, dass die nonverbalen Signale viel bedeutsamer sind für das was beim Empfangenden ankommt als die sprachlich gesandte Botschaft. Interessant bzw. entscheidend ist immer wieder zu schauen, ob verbale und nonverbale Signale stimmig oder unterschiedlich in ihrer Aussage sind: z.B. Ich kann lächeln und erfreut sagen: „Schön, dass Du da bist!“ oder ich kann lächeln und sagen: „Schön, dass Du es nun auch endlich geschafft hast zu kommen!“

3. Meta-kommunikation

Beziehungen in einer Gruppe spiegeln sich oft in Kommunikationsstrategien wieder, welche sich in einer festen Gruppe sehr schnell ein spielen. Daher ist es sinnvoll, sich von Anfang an auf Verhaltens- und Kommunikationsregeln zu einigen, welche zum Anspruch der Gruppe passen. Meta-kommunikation ist gut, um eingefahrene Situationen aufzubrechen. Es bedeutet, einen Ausstieg aus dem momentan laufenden Gespräch auf eine Ebene, in der von aussen geschaut wird, wie das Gespräch geführt wurde und was da gelaufen ist, also ein Gespräch über das Gesprächsverhalten. Bei sehr verfahrenen Situationen kann es sinnvoll sein eine *Moderation* zu haben.

Darauf kannst Du wetten!
!ch höre auf meine Gefühle ständig zu verstecken!
Ab jetzt wird die Welt genau erfahren, was ich von ihr halte!



Sind wichtig, weil sie auflockern. Rollen, welche bei Stressituationen helfen können:

Diskussionshelfer/in strukturiert, fasst Ergebnisse zusammen, achtet auf vereinbarte Gesprächsregeln

Protokollant/in macht Notizen zum Gesprächsverlauf und schreibt Lösungsvorschläge und Entscheidungen mit

Zeitgeber/in fühlt sich für vereinbarten Zeitpunkt und vereinbarte Zeitregelungen zuständig

Beobachter/in achtet auf die Gruppenatmosphäre und gibt ggf. Rückmeldung

Diese Rollen sollten sich durch Übung selbst abschaffen, indem z.B. alle in der Gruppe darauf achten. Außerdem sollten sie im Laufe der Zeit immer mehr an die Gruppenbedürfnisse angepasst werden. Die Gruppe sollte ein Gespür dafür entwickeln, ob und was gerade gebraucht wird, auch ohne konkret irgendwelche Rolle zu verteilen.

Verständlichkeitshilfen

- 1. einfach:** kurze Sätze, geläufige Wörter
- 2. systematisch:** schön der Reihe nach
- 3. kurz + prägnant:** Wesentliches von Unwesentlichem unterscheiden, sich eindeutig ausdrücken
- 4. Sprechweise:** situationsangemessene Lautstärke und Sprechtempo, verstehbar, Sprechbetonungen sinnunterstreichend
- 5. verbal-bildlich:** eigene Gefühle, Ideen, Eindrücke zum Thema sind wichtig und tragen zum lustvollen Arbeiten bei; es darf (auch mal) gelacht werden
- 6. nonverbal-bildlich:** Blickkontakt, körperlich anwesend sein

Anregungen für Gespräche und Kommunikationsstrukturen:

* Selbstverantwortung

Jede/r ist selbst für das Zustandekommen einer Entscheidung, mit der er/sie leben kann, verantwortlich.

* Zeit-Daumen-Regel

Multipliziere deine Redezeit mit der Anzahl der TN. So lange kann das Treffen dauern, wenn alle so lange reden wie du.

* Ich-Sprache

Sprich für dich ("ich"), nicht für andere ("man") oder mache klar für wenn Du sonst redest: „Ich rede für die Bezugsgruppe X. Wir haben beschlossen...“.

* Aktives zuhören

Ist mehr als abwarten, bis der/die andere ausgesprochen hat, um dann endlich wieder den eigenen Senf dazugeben zu können. Es bedeutet sinken lassen, was der/die Vorredner/in gesagt hat, nachfragen, nicht gleich widersprechen, Pausen.

* Kooperation

Suche die Gemeinsamkeiten anstatt Konkurrenz aufbiegen und auseinander brechen.

* Themenbezug

Schaue, ob Dein Beitrag zum momentan diskutierten Thema passt. Ansonsten kündige in einem Stichwort an, dass und was Dir gerade eingefallen ist und frage, wie das eingebaut werden kann.

* Feedback

Gib anderen Rückmeldung, wie es dir geht und wie ihr Verhalten auf dich wirkt. Versichere das dies auch gewünscht ist!

* Pausen

5. Gesprächsblocker

Feedback

Schicke mir im rechten Augenblick jemand, der den Mut hat, mir die Wahrheit in Liebe zu sagen."

Antoine de Saint-Exupery

Auf deutsch wird feedback wohl am besten mit Rückmeldung übersetzt. Feedback kann gegeben werden, um sich zu gegenseitig zu ermutigen, das momentane Beziehungsgefüge offenzulegen, Fremdwahrnehmungen zum Ausdruck zu bringen oder Ausgangspunkte für Veränderungen zu liefern. Feedback ist kein unkompliziertes Geplauder, sondern eine sehr sensible Angelegenheit.

Hier ein paar Anregungen, um Missverständnisse zu vermeiden:

- *1. Gib Feedback, wenn der/die andere es auch hören kann und will! (Am besten ankündigen, dass Du ihm/ihr gerne etwas persönliches zu sagen hast und ob er/sie sich die Zeit dafür nehmen will)
- *2. Du solltest Feedback nur annehmen, wenn Du dazu in der Lage bist!
- *3. Wenn Du Feedback annimmst, dann höre erstmal ruhig zu! (Du musst Dich nicht rechtfertigen! Nimm Dir vielmehr die Zeit, genau zu verstehen, was der Punkt beim Feedbackgebenden ist.)
- *4. Feedback soll so ausführlich und konkret wie möglich sein!
- *5. Teile Deine Wahrnehmungen als Wahrnehmungen, Deine Vermutungen als Vermutungen und Deine Gefühle als Gefühle mit!
- *6. Feedback soll den/die andere/n nicht analysieren! (Mache Aussagen über Dich, nicht über den/die andere: "Es stört mich, wenn Du..." - NICHT: "Du bist echt gestört! Du hast vorhin...")
- *7. Feedback soll gerade auch positive Gefühle und Wahrnehmungen umfassen!
- *8. Feedback soll sich auf begrenztes konkretes Verhalten konzentrieren! (es geht um bestimmte Verhaltensweisen der Person, nicht um die Person als Ganzes)
- *9. Feedback soll möglichst unmittelbar erfolgen. (Den Ärger erst komplett anzustauen bis Du platzst, ist weder für Dich noch für den völlig ahnungslosen Menschen gut, der sich Deinem Wutausbruch gegenüber sieht)

Hast Du schon mal bewusst auf Dein Gesprächsverhalten geachtet? Bei anderen bestimmt, oder? Hat Dich was gestört, aber Du konntest nicht genau sagen was. Hier ein paar Anregungen:

Die „Nervtöter/innen“

- Nicht zuhören! ersten paar Sätzen des/der Redner/in in Gedanken eine Antwort formulieren, von da an auf nichts mehr achten und in die erste Pause reinplatzen.
- zu laut, zu leise, zu lange, zu oft redenden
- Beziehungsproblematik in / über eine vorgeblich sachliche Diskussion ausfechten
- Witze auf Kosten anderer machen
- alle Tricks nutzen, um ihm Mittelpunkt zu stehen; Pöstchenübernehmerei, schnell sein und anderen keine Chance geben, ...
- Gesprächsthema ständig auf das eigene Expert/innenthema lenken
- alles bemängeln, jede Kleinigkeit und jeden Nebensatz kritisieren
- immer die ULTIMATIVE Lösung kennen
- Stichwort Dogmatismus: auch in den kleinsten Punkten auf der eigenen Position verharren
- jede Gegenrede als persönlichen Angriff werten
- für andere sprechen (Was A/B wirklich meinte, ist ..)
- Gefühle vermeiden: intellektualisieren, rumwitzeln, um von der evtl. eigenen Betroffenheit abzulenken
- herabsetzen („Ja, früher habe ich das auch so gesehen, aber...“)
- Wissenshierarchien bewußt aufrechterhalten und strategisch als Ass ausspielen

men's „classics“:

- nicht ernstnehmen („So kannst Du das nicht sehen, blablabla...“)
- systematische Unterbrechung von Frauen, welche so keine Chance haben das Thema in ihrem Tempo zu entwickeln und ihre Argumente dazulegen, stattdessen viel Energie auf das überhaupt reden dürfen ver(sch)wenden müssen
- genau das gleiche noch einmal sagen, was eine Frau (!) soeben ausgeführt hat
- Paternalismus: „Na, will denn nicht mal eine von den Frauen was dazu sagen.“
- Anmache: „Is ja ganz nett, was Du da sagst, aber ich erklär´dir anschliessend bei einer Tasse Kaffee mal, wie´s wirklich ist!“

Methode(n)

1. Macken-Dialog

Ihr bildet 2er-Gruppen. Eure übergeordnete Aufgabe ist es einen Dialog zu führen. Die andere Anweisung bekommt ihr geheim durch das Ziehen einer Karte. Versucht den Gesprächstick durch Rollenspiel (Gestik, Mimik) in Eurem Gespräch umzusetzen. Kommunikationsanweisungen können sein:

- Du schaust Deinem Gegenüber immer bzw. nie in die Augen!
- Du redest unangemessen laut / leise!
- Du bist extrem unaufmerksam / aufmerksam!
- Du bist aufdringlich, suchst ständigen Körperkontakt! (Vorsicht persönliche Distanzgrenzen werden verletzt!)
- Du findest alles KLASSE! / SCHEISSE! was Dein Gegenüber sagt!
- Du kommst immer wieder auf DEIN Thema zurück, egal was Dein/e Partner/in sagt.

Nach jeder Runde tauschen sich die „Dialog“partner/innen aus:
Wie wirkte sich meine Anweisung auf mich aus? Was bewirkte das bei meinem Gegenüber? Und wie auf das Thema?
Kurze Bewertung des Ticks, dann bilden sich neue Paare.
Sinn: auf Selbstwahrnehmung / Fremdwahrnehmung aufmerksam werden und diese benennen
- verbale + nonverbale Signale betrachten

2. Ohne Worte

Es bilden sich Paare. Alle bekommen ein Gesprächsthema über das sie sich ca. 3 min lang unterhalten sollen - allerdings ohne Worte, d.h. es gelten nur nonverbale Kommunikationsmittel. Auswertung!

3. Spiegelpantomime

Es bilden sich Paare, welche sich so gegenüberstellen, dass sie wie Spiegelbilder der/des anderen wirken. Schaut was passiert und wertet es anschließend erst zu zweit, dann in der Gesamtgruppe aus.
Auswertung:- Seid ihr ein Team? - Wie ist es zu führen bzw. zu folgen?

4. Reflexion und Auswertung

Warum ist Reflexion bzw. Auswertung wichtig und wann?

Es gibt verschiedene Arten der Auswertung:

Zwischenauswertung

- können immer wieder stattfinden
- um Gruppentreffen bewerten und korrigieren zu können
- Orientierung: Wie soll's weiter gehen?

Endauswertung:

- Bilanz ziehen
- offene Fragen klären
- Versäumnisse und Fehler benennen, um aus ihnen zu lernen
- Ausblick und Perspektiven, d.h. z.B. kurzmittel- und längerfristige Ziele formulieren und wie diese umgesetzt werden sollen
- Verbindlichkeiten für die Weiterarbeit festlegen

Methode(n)

1. Papier & Stift

Einfach Aspekte bzw. Fragestellung aus der oberen Liste auswählen; jede/r beantwortet diese erst für sich und sie stellt dann seine/ihre Meinung im Plenum vor.

Variante: für jeden Aspekt wird ein Kärtchen ausgefüllt und diese werden anschließend in eine *Wandzeitung* unter Oberaspekten einsortiert (thematisches Arbeiten, Gruppenatmosphäre, Methoden, ...)

Praktisch: Ergebnissicherung findet automatisch statt

2. Rot-grün-Kritik

In Einzelarbeit haltet Ihr auf einer (roten) Karte) Kritik fest („Stop! Was läuft für mich unangenehm?“, auf einer (grünen) Karte, was okay war („Go! Das ist gut gelaufen! Weiter so!“)

Variante: Ampel-Kritik

Auf einer zusätzlichen (gelben) Karte wichtige thematische Erkenntnisse festhalten („Das waren inhaltlich absolute Aha-Erlebnisse für mich!“)

3. Du hast es in der Hand

Auswertung von inhaltlicher Arbeit und Gruppe anhand der Hand:

Bedeutung:

Daumen = Das war klasse! Daran will ich weiterarbeiten.

Zeigefinger = Diese Infos habe ich erhalten
Mittelfinger = F*** you! Mir hat nicht gefallen...

Ringfinger = Die Atmosphäre war...

kleiner Finger = Zu kurz gekommen ist mir...
Zwischenauswertung oder Auswertung eines wöchentlichen Treffens: alle überlegen 5 Minuten im für sich und erklären ihre „Hand“ im Plenum

Endauswertung = mit Karten ausfüllen

4. Schwimmbad-Spiel

Ein Zimmer wird zum imaginären Freibad (Becken, Sprungturm, Liegewiese, Bademeisterhäuschen, Kiosk, Umkleidekabinen, Duschen, Eingang/Ausgang ...)

Fragestellung auf eine konkrete Situation hin: Wo stehst Du im Bezug zu diesem Konflikt / zur Gruppe? Antwort z.B.: „Ich fühle mich wie der Bademeister und bin ständig am gucken, dass keine/r in der Gruppe „absäuft“.“ oder „Ich befinde mich gerade auf dem Sprungturm, bereit zum Sprung mitten rein in das Gruppengeschehen.“ oder „Ich bin auf dem Weg zum Ausgang, weil ich das Gefühl habe, dass ich Abstand brauche von der Gruppe.“ oder oder oder ... Eurer Phantasie sind keine Grenzen gesetzt, die Metapher Schwimmbad oder anderes für Eure momentane Situation zu benutzen.

Leitfragen:

- Wie ist die überwiegende Stimmung?
- Was hat die Stimmung verursacht?
- Was läuft gut?
- Was stört?
- Lässt sich dies ändern? - Wie?

Sinn: das metaphorische Ausweichen auf

Auswertung eines Verkehrs-AK

einen neutralen „Schauplatz“ alias Gruppe, nimmt der Situation etwas von der Spannung und lässt die Leute genauer hinhören: Wo stehen die anderen? Wie geht es ihnen?

5. Tagebuch

Ein imaginäres (phantomimisch darstellen) Tagebuch wird durch die Runde gegeben. Es ist nur mit bestimmten Brillen zu lesen. Jede/r hat ein Sortiment von Brillen (= individuelle Sichtweisen):

- * eine graue, durch welche nur die Fakten lesbar werden, d.h. das was Dir an der inhaltlichen Arbeit wichtig.
- * eine rosa Brille, nur die schönen Erlebnisse des Treffens werden sichtbar werden
- * eine rote Brille, hier wird für Dich alles sichtbar, bei dem Du „rot gesehen hast“.

Kommunikation:

Verständnisnachfragen sofort stellen, aber nicht diskutieren über die „Richtigkeit“ von Gefühlen. Das funkt nicht!

Wenn Leute einander überhaupt nicht verstehen (Person B: „So ein Schmarren! Das war überhaupt nicht schlimm, sondern voll okay!“), dann können sie mal (symbolisch) ihre Brillen tauschen, d.h. Person A erzählt noch einmal ihr Erlebnis und B wiederholt, was sie/er in der Brille, der/des anderen gesehen hat, so lange bis Person B nachvollziehen kann, was A gemeint hat, und A versteht, warum B das nicht verstehen konnte.



5. Moderation? und Diskussion

Methode(n)

1. Moderation

ist hier verwendet als = systematische Gestaltung eines Treffens bzw. eines Gesprächs, welche sich selbst überflüssig machen soll, z.B. in dem das Problem gelöst wird, durch die sie notwendig wurde und/oder in dem die Gruppe lernt diese Aufgabe selbst zu übernehmen; also keine wichtigerische Pöstchen-halterei und nicht als Selbstzweck.

Moderation basiert im Idealfall auf vorher gemeinsam beschlossenen Kommunikations- und Verhaltensvereinbarungen. Sie dient dazu:

- zu systematisieren
- um der sensiblen *Anfangsphase* einen Rahmen zu geben
- zur konstruktiven thematischen Arbeit
- zur Klärung von Konflikten in der Gruppe
- wenn nichts vorwärtsgeht und sich alles in seichtem Gelaber auflöst; aktuelle Frage: „Was wollen wir eigentlich?“

Wichtig für Moderator/innen:

- **Sei neutral!** Kannst Du dies nicht mehr an dir feststellen oder wirst darauf hingewiesen, so übergebe die Rolle
- **Moderiere transparent!** Sage warum Du jetzt eingreifst oder es für sinnvoll hältst zum nächsten Punkt weiterzugehen.
- **konstruktiv mit der Gruppe, nicht dagegen** (dann bist Du nicht mehr neutral und solltest, die Moderator/innenrolle abgeben, um Deine Gegenmeinung kundzutun) oder an ihren Interessen vorbei
- Achte darauf das die **vereinbarten Gruppenregeln eingehalten** oder ggf. **verändert** werden
- Versuche einen **befriedigenden Abschluss anzuregen**.

Wer moderiert?

- flexibel:** - alle in der Gruppe fühlen sich verantwortlich und jede/r systematisiert, wenn nötig
- eine/r aus der Gruppe übernimmt diese Funktion, wenn es nötig erscheint („Ich übernehme die Moderation!“)
- festgelegt:** - eine Redeleitung achtet auf Zeit und vereinbarte Diskussionsregeln
+ eine Moderation zur Themastrukturierung

- jede/r kommt mal dran und kann sich ausprobieren, um keine Rollenverteilung aufkommen zu lassen
 - eine gruppenexterne Person übernimmt die Moderation insgesamt oder nur in bestimmten Fällen
- Überlegt Euch wie ihr die verschiedenen Möglichkeiten nutzen wollt.*

Manipulation durch Moderation:

- Stellung nutzen um, ständig eigene Themen einzuwerfen bzw. nach eigener Meinung strukturieren, nicht sinnvoll
- durch strukturelles Bevorzugen z.B. Blickkontakt, welcher die Angesehenen motiviert mehr und schneller etwas zu sagen

2. Diskussionen

entstehen dann, wenn verschiedene Meinungen aufeinander stossen. Dies kann geplant sein, geschieht aber vor allem spontan aus einem Gespräch heraus, wenn die sich Unterhaltenden inhaltlichen oder auch persönliche Differenzen entdecken. Sie dienen dazu:

- mehrere Aspekte des Themas zu sehen und abzuwägen
- sich eine differenziert(ere) Meinung zu bilden
- Fragen zu klären
- Entscheidungen anzuregen bzw. zu ermöglichen

Schritte einer Diskussion:

1. Was ist das Problem / die Entscheidungsfrage?
 2. Wie sehen dies/e die einzelnen Beteiligten? *Methoden Blitzlicht / Runde*
 3. Zusammenfassen der gefallenen Aspekte durch Gruppe oder Moderation *Methoden zur Inhaltsbearbeitung*
 4. Aspekte in eine Reihenfolge bringen (nach Wichtigkeit, nach Strittigkeit (weniger heftiges zuerst), ...)
 5. Aspekte nacheinander diskutieren
 6. Ergebnisse formulieren und festhalten
 7. Zusammenfassung der Diskussion
 8. Entscheidungsfindung durchführen
- (wenn nötig und möglich)
- langfristig:** Entscheidung und ihre Umsetzung immer wieder kontrollieren

1. Redner/innen-Liste

Eine Person schreibt die Wortmeldungen, der Reihe nach mit und ruft die Leute auf. Bewährt hat sich die Regelung, das Gegenreden und Nachfragen Vorrang haben und Leute auf der Liste sich kurz in Stichworten absprechen, um was es sich bei ihrem Beitrag handelt, um einen logischen Aufbau der inhaltlichen Arbeiten zu gewährleisten. Außerdem entscheidet jede/r verantwortlich, ob sein/ihr Beitrag noch wichtig ist, oder ob es „nur“ eine Wiederholung der Vorredner/innen wäre.

Variante: - quotierte Redner/innen-Liste, d.h. Frauen und Männer kommen abwechselnd mit ihren Gesprächsbeiträgen dran positiv: Frauen, die

das Wort meist nicht so schnell an sich kommen auch dran; entspannender; alle sind mehr beteiligt

Schwierigkeiten: - zähe Pausen

- Thema leidet
- Bildung von 2 Gruppen

2. Redebegrenzung

Es wird vereinbart, wie lange ein Gesprächsbeitrag maximal sein darf: entweder per Zeitbegrenzung oder es dürfen nur z.B. max. 3 Aspekte von einer Person eingebracht werden

Sinn: ausschweifende Monologisier/innen und Profilierungsredner/innen kommen nicht mehr zum Zuge; zuhören intensiver möglich, da nicht so übersättigt und genervt von Vielredner/innen; mehr Leute kommen dran, so dass evtl. auch inhaltlich breiter und tiefer gearbeitet werden kann

Schwierigkeit: nicht alle können und wollen so „effektiv“ reden und haben so keine Chance ihre Argumente auf ihre längere Art vorzustellen und: Ausschweifungen können auch sehr spannend und anregend sein, möglicherweise fallen dadurch Aspekte weg

F. Entscheidungen

Sprechstab

Nur wer/welche den Gegenstand z.B. ein Stab (ihr könnt auch Magarinedosen etc) hat, redet und gibt danach weiter.

Fish-bowl

(auch im FUI-2/2001)

Zwei Kreise. Innenkreis bis zu 6 Personen, welche anfangen sich zu einem vorgegebenen Thema unterhalten. Im Aussenkreis sitzt der Rest der Gruppe. Wenn eine der Personen aus diesem Kreis etwas sagen möchte, so wechselt sie in den Innenkreis, in dem sie dort den Platz einer Person einnimmt. Der/die Ausgetauschte darf -falls sie/er gerade spricht - noch zu Ende reden! Wenn ihr nichts mehr beizutragen habt, könnt ihr den Kreis selbstverständlich auch ohne Austausch verlassen.

Vorsicht: durch systematisches Austauschen können Gegenmeinungen geschickt unterdrückt werden. Ihr könnt z.B. auch die Regel einführen, das die Person den Kreis verlässt, welche sich dort schon am längsten aufhält.

Wünschenswert wäre wenn die o.g. Methoden nicht (mehr) nötig sind, da die Beteiligten soviel Bewußtsein für sich, die anderen und die Gruppe entwickelt haben, dass diese Hilfsmittel nicht mehr nötig sind.



Hier ein Beispiel aus dem Themenbereich: „Wie mache ich das beste aus einer schwierigen Situation!!!“

Bei Entscheidungen ist nicht nur das Ergebnis wichtig, sondern vor allem auch der Weg zu diesem. Eine wohlwollende Grundeinstellung, d.h. sich selbst auch mal zurücknehmen können, solange es nicht um Grundsatzfragen geht, und ein respektvoller Umgang miteinander, sind Voraussetzung in jeder Gruppenarbeit und vor allem bei strittigen Entscheidungen.

X. Was beeinflusst Entscheidungsfindung:

- Vorwissen + Übung + Erfahrung
- Möglichkeiten + Fähigkeiten
- fehlende Transparenz
- fehlende Alternativen
- ggf. Moderation - TN kennen sich (nicht)
- gemeinsame positive/negative Erlebnisse
- Sympathien / Antipathien
- Vertrauen / Misstrauen
- persönliche Erfahrungen
- Gruppendynamik: Euphorie / Trägheit
- Zeitdruck - konkurrierendes Programm

0. Vorgehensweise

Wenn ihr gemeinsam in der Gruppe ein Verfahren für Entscheidungen entwickelt und vereinbart habt, so bleibt zu überlegen wann dieses angewendet werden soll.

Mögliche Überlegungen können sein:

0. Schauen, ob die Entscheidung so gewichtig ist, dass sie von allen getroffen werden sollte. Sind alle betroffen von der Entscheidung?
1. Wo liegt das Problem?
2. Entscheidungsfrage präzise und konkret formulieren
3. alle Betroffenen können ihre Meinung/Ansicht zum Problem äußern
4. Sammlung von Lösungsvorschlägen
5. Diskussion der Lösungsvorschläge
6. Konkreten Lösungsvorschlag herausarbeiten und formulieren
7. je nach gewähltem Verfahren, schauen, ob eine Entscheidung getroffen werden kann
8. Wenn nicht, können neue Lösungsvorschläge gesammelt werden oder ein Kompromiss wird eingegangen...

Es ist wichtig, sich innerhalb von Gruppen darauf zu einigen, wie Entscheidungen getroffen werden sollen. Eine Möglichkeit ist z.B. ...

1. Das Konsens-Prinzip

a) Wozu Konsens?

Konsens ist eine Methode, um in Gruppen zu möglichst alle befriedigenden Lösungen zu kommen. Diese Art der Entscheidungsfindung strebt eine Regelung an, die von einer ganzen Gruppe getragen wird.

Konsens bedeutet dennoch nicht unbedingt, dass alle einer Meinung sind, aber immer, dass eine Entscheidung gefunden wird, mit der alle leben können.

b) Konsensstufen

Konsens:

“Ich stimme dem Lösungsvorschlag voll zu.”
= ungeschränkte Zustimmung aller Beteiligten

Konsens mit Einschränkungen:

“Ich habe (starke) Bedenken, kann dem Lösungsvorschlag aber zustimmen.”
Die Lösung wird mitgetragen trotz anderer Meinung, um keine Handlungsunfähigkeit hervorzurufen.

Beiseitestehen:

“Ich trage die Entscheidung nicht mit, möchte sie aber auch nicht blockieren.”
Ich werde bei dem Beschlossenen nicht mitmachen, möchte euch aber auch nicht daran hindern. Es kann auch bedeuten, das es der betreffenden Person gerade nicht so wichtig ist, sich zu beteiligen.
Diese Stufe ist vergleichbar mit einer Stimmenthaltung bei Abstimmungen.

Veto:

“Die Entscheidung widerspricht meinen Grundüberzeugungen, sie darf von der

c) Methoden für die Konsensfindung in Großgruppen

Gruppe nicht ausgeführt werden.”

Ein Veto blockiert die Gruppe und es bedarf intensiver Bemühungen, um die drohende Handlungsfähigkeit zu überwinden. Darum sollte damit verantwortlich umgegangen werden.

Veto plus eins:

In diesem Fall wird ein einzelnes Veto nur gültig, wenn eine zweite Person ebenfalls so starke Bedenken hat, dass er/sie ebenfalls Veto einlegt.

Hiermit soll vermieden werden, dass einzelne Menschen "strategisch" das gesamte Plenum blockieren können, es wird aber auch ein Mensch mit seinen Bedenken ignoriert.

° Alternative zu den Konsensstufen

- 1) Okay, stehe voll dahinter und bin bei der Umsetzung dabei!
- 2) Okay, stehe dahinter, werde aber nicht mitmachen.
- 3) Ich stehe nicht komplett dahinter, da ich mit einigen Sachen Schwierigkeiten habe, aber macht mal (s.unten)!
- 4) Ich habe ein grundsätzliches Problem damit, aber macht mal.
- 5) Ich habe ein grundsätzliches Problem damit, und sage deswegen nicht macht mal, aber auch nicht mehr.
- 6) Ich habe ein so grundsätzlichen-schwerwiegendes Problem mit der angestrebten Lösung, das ich auf keinen Fall mitmachen werde und mich erstmal rausziehe (Aktion, ganz?).

! Sehr wichtig sind die Erläuterungen zu den Problemen, welche die/derjenige mit der angestrebten Lösung hat. Hier können entscheidende Aspekte auftauchen, die bisher noch nicht gesehen oder beachtet wurden. Diese können zu einer differenzierteren und evtl. besseren Entscheidung führen.

Gedanken zum Konsensverfahren:

- stundenlanges diskutieren für einen Kompromiss, mit dem zwar alle leben können, den aber keine/r mehr gut findet?
- Autonomie der/des Einzelnen bzw. der Kleingruppe???

Manchmal bis oft entstehen aus Plenumsituationen heftige Diskussionen und es ist nötig eine Entscheidung zu treffen. Bei großen Gruppen ist es sinnvoll zu schauen, ob wirklich alle im Plenum mitentscheiden wollen. Es gibt verschiedene Möglichkeiten:

1) Nicht alle wollen mitentscheiden!

Die Personen, welche sich betroffen fühlen und an der Entscheidung mitwirken wollen, treffen sich im Anschluss an das Plenum.

2) Alle wollen mitentscheiden!

Zu diesem Punkt sind verschiedene Methoden denkbar:

1. Variante Plenum + Klein- bzw. Betroffenengruppen

Das Plenum wird unterbrochen und es bilden sich Kleingruppen (nicht mehr als 12 Leute pro Gruppe, da sonst wieder nicht alle gehört werden können). Sinnvoll ist dies, um zu einer wirklich durchdachten und somit tragfähigen Entscheidung zu gelangen. Die Kleingruppen erarbeiten Vorschläge und stellen diese im Plenum vor, Vorschläge sammeln, damit zurück in die Kleingruppen. Dort werden die verschiedenen Vorschläge diskutiert und daraus ein von allen getragener konkreter Lösungsvorschlag entwickelt. Damit zurück ins Plenum. Lösungsvorschläge sammeln. Entscheidung ist möglich? Wow! Konsensstufen abfragen. War doch nichts? Wieder zurück in die Kleingruppen oder im Plenum an einem konkreten neuen Lösungs-/Kompromissvorschlag arbeiten, mit dem alle leben können und die Konsensstufen dazu abfragen. usw. usw.

Ja, es ist anstrengend und zeitraubend, daher auch der Hinweis:

- Ist die zutreffende Entscheidung so wichtig, das sie überhaupt zur Debatte stehen sollte bzw. im Konsensverfahren entschieden werden muss?

- Plenumskonsensverfahren sollten nicht für minderwichtige Sachen eingesetzt werden, da s. oben.

Dieser Prozess ist manchmal nicht einfach und braucht Übung. Es kann sinnvoll sein

und die Sache vereinfachen eine/n Moderator/in zu haben, die/der strukturiert und zusammenfasst.

2. Variante Deli-Treffen bzw. Sprecher/innenrat

Statt ständig wieder als Gesamtgruppe zusammenzukommen, kann der Informationsaustausch über Lösungsvorschläge etc. auch von Delegierten eingeholt werden im sog. Sprecher/innenrat oder Deli(gierten)-Treffen. Dort treffen sich alle Delegierten und tragen ihre Informationen zusammen. KEINE DISKUSSION! Ihr seid nicht diejenigen, die entscheiden.

Problematik:

- natürlich wird doch diskutiert
- Leute nehmen sich auf einmal wichtiger, weil sie mehr Infos haben als andere
- nicht alle bekommen, die gleichen Infos, da jede/r Delegierte filtert - auch unbewußt

3. Variante Goldfischglas

Um der Problematik des Sprecher/innenrats und von Plena entgegen zu wirken, kann man eine Zwischenform aus Plenum und Delegierten, dem Goldfischglas ähnlich Fishbowl, d.h. zwei Kreise: im Innenkreis berichten die Delegierten und im Außenkreis hören alle zu. Vorteil: Für die Delis sind schnelle Rückfragen an die eigene Gruppe möglich, alle bekommen die gleichen Infos und das Berichterstaten der Delis fehlt weg.

Wenn´s mal schnell gehen muss...

Überlegt Euch vor Aktionen genau wie ihr mit Entscheidungen unter Zeitdruck und anderen Extrembedingungen umgehen wollt. Probiert Eure Idee aus und verfeinert diese bis alle zufrieden sind.

Kurze Zusammenfassung der vorherigen Methoden, Regeln und Rollen; übt diese am besten für stressige Situationen z.B. während einer Aktion



Keine Abstimmungen aller: Autonomie der Einzelnen und der Teilgruppen

a. Entscheidungen und Aktivitäten dezentralisieren - Plena entmachten

Plena haben oft den Hauch des Wichtigen. Gleichberechtigung, Konsens oder Basisdemokratie herrsche nur dann, wenn alle gemeinsam über alles entscheiden.

Bei genauerem Hinsehen aber schränkt das nicht nur Vielfalt und Minderheiten ein, sondern stärkt auch informelle Hierarchien. Denn je größer eine Gruppe ist, desto eher setzen sich nur wenige Kraft ihre rhetorischen Fähigkeiten, Sachzwangsargumentation oder ihrer scheinbaren Kompetenz durch. Ziel ist daher, die Entscheidungsprozesse genau umgekehrt zu gestalten: Möglichst viel entscheiden autonome Teilgruppen.

Das Plenum oder andere gemeinsame Prozesse dienen der Transparenz, der Klärung von Streitpunkten und der Formulierung der Entscheidungspunkte und offenen Aufgaben, die dann von Teilgruppen gelöst werden. Bewegung und Vernetzung ist des Nebeneinander vieler handlungsfähiger Gruppen (horizontale Vernetzung). Neben ihnen muß es keine neue handlungsfähige Institution geben - weder Vorstand noch Koordinierungskreis noch Plenum. Alles, was ansteht, wird von den handlungsfähigen Teilgruppen übernommen - in einem transparenten Prozeß aller (dafür ist das Plenum dann wichtig).

Im Idealfall entscheidet das Plenum nichts mehr.

b. Kooperationen fördern

Kooperation und Austausch entsteht nicht immer von selbst. Es sollten aktiv und kreativ Formen gefunden werden, wie diese zwischen Gruppen entstehen können:

Plena, Infowände, Mailinglisten, Rundbriefe, Zeitungen, Internetseiten, Vernetzungstreffen nach Open-Space - diese und mehr Möglichkeiten stehen zur Wahl.

c. Rücksicht auf die Aktionsmöglichkeiten anderer autonomer Teilgruppen

Die Autonomie der handlungsfähigen Teilgruppen muß dort zu Abstimmungsprozessen führen, wo die Autonomie anderer Gruppen eingeschränkt wird. Dafür treten die jeweils betroffenen Gruppen in Kontakt und einigen sich direkt. Das Plena und andere Austauschstrukturen dienen hier wiederum nur der Transparentmachung solcher Konflikte oder Kollisionen (z.B. im Rahmen von Aktionen, wenn unterschiedliche Aktionen gleichzeitig und am gleichen Ort stattfinden würden, die sich ausschließen). Zusatz: Die Entmachtung des Plenums ist nicht zu verwechseln mit Vereinzeln und Nebeneinander. Ganz im Gegenteil: Dort, wo kein Zwang zur Gemeinsamkeit besteht, kann Gemeinsames aus dem Willen der autonomen Teile des Ganzen wachsen - eben, in dem sich viele zusammentun, die eine Idee gemeinsam verfolgen wollen. Nötig dazu sind keine Abstimmungen, sondern die Transparenz, wer welche Ideen verfolgt und wo Mitwirkung möglich ist.

Gleichberechtigte Diskussionsverfahren entwickeln

a. Keine Führungspersonen, keine Moderation, keine Räte

Jede Form von Delegation der Führung oder auch Gruppenprozeß-Steuerung schafft Ungleichheiten. Daher sind alle Formen von herausgehobenen Gremien oder Personen zu vermeiden - unabhängig von ihrer genauen Rolle und ihrem Titel. Vorstände, Kommissionen, Koordinationsgruppen, SprecherInnenräte, ModeratorInnen: Sie alle sind eine „Wichtigleute“-Ebene gegenüber den anderen. In der Regel sind ihre Entscheidungen zudem nicht transparent. Solche herausgehobenen Stellungen sind überflüssig, es gibt genügend andere Mittel in Entscheidungsprozessen und zum Abbau informeller Hierarchien.

b. Gleichberechtigung als Prozeß aller

Nicht irgendwelche Gremien oder Gruppen-

prozeß-Steuernde (wie ModeratorInnen), sondern alle Menschen sind gleichberechtigt „zuständig“ dafür, daß der Gruppenprozeß gleichberechtigt läuft. Die Idee ist, daß alle gleichberechtigt auf die Form gleichberechtigter Gruppenprozesse achten. Dafür ist wichtig, daß sich die Gruppe Dominanzverhältnisse klar macht und vereinbart, daß alle darauf achten. Das kann auch in völlig neuen Gruppen, z.B. einmaligen Arbeitsgruppen auf Seminaren oder größeren Treffen, geschehen - meist reichen 5-10 min zu Beginn, um zu vereinbaren, daß gleichberechtigte Diskussionsstrukturen angestrebt werden und alle darauf achten, daß z.B. Meldungen von Leuten berücksichtigt, Dominanzen offengelegt werden usw.

c. Direkte Intervention statt Stellvertretung

Falsch ist es, Plena oder Gremien durch die Übertragung von Aufgaben wichtig zu machen, die auch direkt geklärt werden können. Hierzu gehören z.B. die Organisation reproduktiver Arbeiten oder das Einschreiten gegen Dominanz, Diskriminierung oder Übergriffe. Das Plenum sollte klären, daß es die Aufgabe aller ist, emanzipatorische Prozesse direkt durchzusetzen. Damit ist nicht in erster Linie die Anwendung von direkter Gewalt, sondern das „Sich-kümmern“ und „Sich-Positionieren“ gemeint. Beispiel: Wenn jedes sexistische oder rassistische Verhalten sofort auf den Protest vieler trifft und die Person(en), von der es ausgeht, kritisiert und zur Diskussion gezwungen wird, wird ein solches Verhalten viel eher zu verändern sein als dann, wenn solche Themen immer vertagt und auf scheinbar wichtige Gremien verlagert werden - mal abgesehen von der dort schwierigen Diskussionsform wegen des völlig unpassenden Rahmens.

d. Gleichberechtigung ist nicht Gleichmacherei

Menschen sind unterschiedlich und wollen es sein. Die Unterschiede im Redeverhalten, in der Gestik, im Ausdruck, in der Mimik beim Reden oder Zuhören - all das entsteht nicht nur aus unterschiedlicher Neigung zur Dominanz, sondern auch aus unterschiedlichem Willen. Ziel eines Gruppenprozesses muß es sein, beides zu schaffen: Die Autonomie und Unterschiedlichkeit der Menschen zu

achten, umzusetzen, ja zu fördern im Sinne einer Weiterentwicklung aller miteinander, aber in der jeweiligen Einzigartigkeit. Die Gleichberechtigung, das andere Ziel, bedeutet, daß die Unterschiedlichkeit nicht zu einer unterschiedlichen Durchsetzungsfähigkeit führt. Dazu ist nicht nötig (sondern wäre eher Gleichmacherei), daß alle im gleichen Stil agieren. Gleiche Redezeiten oder andere Regeln führen auch gar nicht zur Gleichberechtigung, weil jede Regel immer bestimmte Menschen fördert, die damit gut umgehen können (z.B. Redezeitbeschränkungen die, die schnell reden bzw. präzise formulieren können - meist also die Geschickten unter den Dominanten).

Quelle:

Arbeitskreis auf dem Januartreffen in Düsseldorf:

Gruppenprozesse und Entscheidungsfindung „von unten“

Achtung: Neuer Projektname: hierarchNIE !

... auf dem Weg in ein hierarchiefreies Agieren in Basisgruppen, Plena und Vernetzungen

- www.projektwerkstatt.de
- www.hoppetosse.net - Netzwerk für kreativen Widerstand

I'M SICK OF EVERYONE TELLING ME WHAT TO DO ALL THE TIME!



Mich kotzt es an, ständig gesagt zu bekommen, was ich tun soll!

G. Methoden für die inhaltliche Arbeit

1. Annäherung an ein Thema

> *Brainstorming*

+ Erweiterung: **Pünkteln**

Ziel: nach der Gesamtübersicht mit allen Aspekten Prioritäten setzen

Jede/r darf 3 Punkte beim den Themen machen die ihr/ihm am wichtigsten erscheinen, auf die er/sie am meisten Lust hat, etc.

Impuls-Referat

Alle Beteiligten haben Zeit sich allein oder in einer Kleingruppe ein kurzes Referat über das Thema vorzubereiten. Anschließend werden 1-2minütigen Vorträge im Plenum gehalten. Ergebnissicherung!!!

Anschließend können sich z.B. Interessensgruppen bilden, die Unterpunkte und Aspekte genauer beleuchten und diskutieren.

2. Intensivere Auseinandersetzung

Pro & Kontra

Gesamtgruppe wird in 2 Gruppen geteilt. Es soll jeweils die Pro bzw. Kontra-Seite des Themas ausgearbeitet werden (muss nicht unbedingt die Meinung der Gruppenteilnehmer/innen entsprechen).

Anschließen könnte z.B. eine Art fish-bowl stattfinden, in der jede Gruppe einen Stuhl in der Mitte hat.

Sinn:

- Einblick in die Komplexität des Themas
- Blick schärfen für Argumentationen bzw. deren Schwachstellen
- Gegenargumentationen entwerfen

Schwierig: - den/die andere(n) ausstechen, wird wichtiger als das Thema

- Frontenbildung

- künstliche Trennung in nur pro / contra

H. Ergebnissicherung und -"kontrolle"

1. mindmaps

Fangt bei einem Aspekt an und sammelt alle Unterasspekte in einem Diagramm (Stammbaumähnlich).

2. Karten

Die Ergebnisse einer Fragestellung werden auf Karten geschrieben. Am besten ein Aspekt pro Karte, so dass es möglich ist diese anschließend

3. Wandzeitung

Großes Blatt Papier an die Wand oder auf den Boden (Achtung, Durchschreibefahr)

- 1) alle schreiben darauf wild durcheinander Brainstorming
- 2) systematisches gemeinsames ausfüllen, z.B. bei einer thematischen Einheit
- 3) zum immer mal wieder draufschieben oder draufschaun z.B. Infowand oder ; sehr gut geeignet sind hierfür Örtlichkeiten, zu

denen jede/r mal muss: Stichwort Klozeitung (als Infowand nur sinnvoll, wenn ein gemeinsamer Vorraum besteht)

4. Protokoll

Kann echt nervig sein, aber auch wichtig! Wichtig um z.B. auch mal zu kontrollieren wie es denn so um die Umsetzung Eurer Ideen steht. Ihr könnt z.B. am Anfang jedes Treffens das letzte Protokoll durchgehen und dadurch Euer Treffen strukturieren. Außerdem lassen sich Probleme wie „Das haben wir nie besprochen!“ so unparteiisch lösen (was nicht bedeuten soll, das Thema damit durch ist! Wenn sich jemand so aufregt, hat sie/er auch ihre/seine Gründe. Ursachenforschung!)

5. Tagebuch

Das Tagebuch kann ein ganz persönliches Resümee sein über wichtige Erkenntnisse / Aha-Erlebnisse / etc. einträgt

Modell Wandzeitung á la BÖT



I. Outtake

X. Nachspann und Ausblick

Bärenvorstellungsrunde

Jede/r macht drei Aussagen über sich, von denen nur eine stimmt. Der Rest der Gruppe muss sich darauf einigen, welche Aussage wohl die zutreffende ist. Mal sehen, was Euch die anderen alles abnehmen und vor allem, wie sie sich auf etwas einigen, kann sehr aufschlussreich sein.

Variante, wenn sich die Leute schon ein bißchen besser kennen:

Analysiert im Anschluss an das Spiel, wie entschieden wurde, ob immer die gleichen vorgeprescht sind und die anderen mitgezogen haben oder ob Leute ignoriert / überstimmt / niedergeredet wurden oder sich komplett rausgezogen haben...

Sinn: - Fremdwahrnehmung erfahren

- Einigungsprozesse durchführen + analysieren

- stillschweigende Annahmen und Vorurteile erfahrbar machen; was hätte ich der/m anderen (nicht) zugeutraut

Ende Teil 1

Wenn Ihr noch nie bewußt mit Methoden gearbeitet habt...dann überlegt erstmal, ob ihr das ändern wollt und wie das geschehen soll, z.B. können zwei Leute eine kleine Einstiegssache für Euer nächstes Treffen vorbereiten oder Ihr macht am Ende Eures nächsten Treffens eine Auswertung. Schaut auch was Ihr Euch von methodischem Arbeiten erwartet. Methoden sind Hilfsmittel, keine Zaubertricks. Wenn Ihr

No way!!!

also erwartet, dass sich allein durch den Gebrauch von Methoden Eure Probleme in Luft auflösen bzw. fantastische Ergebnisse erzielt ... Is´nich! Wichtig ist, dass Ihr Euch auf die spielerischen Experimente einlasst und Lust habt aktiv an Euch und Eurer Gruppe zu arbeiten. Probiert aus, passt Methoden an Eure Erwartungen und Bedürfnisse an, macht Fehler, reflektiert, experimentiert weiter

Teil 2:

Das nächste Mal geht es um Methoden, welche eine Gruppe „aktionsfähig“ machen, wie Kooperationsspiele, Rollenspiele, Simulationsspiele, ...

Außerdem um Vernetzung und mehr Methoden und Outakes. wird über die Grundlagen hinausgehen und diese noch mal kritisch reflektieren. Ich möchte in diesen Teil vor allem unterschiedliche Ideen und Erfahrungen mit herrschaftsarmen Gruppen einarbeiten, deswegen wäre es klasse, wenn ihr was dazu beisteuert...

Beiträge an: Sigrid Oberer
Klinkerberg 34
86152 Augsburg

Mitarbeit durch Material und Diskussion:
- Seminarleiter/innen-Handbuch der Internationalen Jugendgemeinschaftsdienste e.V. (IJGD)
- HierachNIE-Gruppe
- Die kleine Blockadefibel
- AK „Arbeiten in und mit Gruppen“ auf dem 31. BundesÖkologieTreffen (BÖT) in Berlin

Kreativität und Provokation - gegen den Strom!!!



Schwerpunkt: Methoden