Zum Thema

Spiel ist mehr als Spaß 6

Kleine Theorie der Gruppenarbeit Teil 1

Gruppendynamischer Prozess
und einige Regeln für die Gruppenarbeit 10
Vom Kennenlernen bis zur Ablösung 11
Leiten und leiten lassen 18

In Kontakt kommen Teil 2

Sich gegenseitig kennen lernen
und immer wieder einen Einstieg finden 22
Spiele für neue Gruppen 24
Spiele, um die Namen kennen zu lernen 24
Spiele, um etwas voneinander zu erfahren 28
Spiele für den Anfang, wenn sich schon alle kennen 39

Das Thema ins Spiel bringen Teil 3

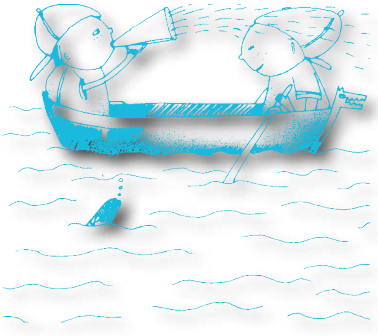
Einstieg in unterschiedliche Themen finden 50
Ein erster Einstieg 51
Fragen zur Gruppensituation 66
Themen in größeren Gruppen 69
Träume? Träume! – Ein Traumtag 72

Miteinander das Gespräch führen Teil 4

Inhaltliches Arbeiten mit Gruppen 80
Ich und die anderen 80
Rollenspiel 84
Eiswelt – Ein Großgruppenspiel zum Thema Rechte 92

Mit der Gruppe Spaß haben Teil 5
Spiel und Spaß 100
Bewegungsspiele 100
Schnell denken und laufen 105
Nuthello – Ein Großgruppenspiel
um Nüsse und mehr 114
Abschied bewusst erleben Teil 6
Den Abschied gemeinsam gestalten 126
Abschied einer Gruppe, die sich wieder trifft 128
Wenn die Gruppe auseinander geht 138

1
KLEINE THEORIE DER GRUPPENARBEIT



Gruppendynamischer Prozess und einige Regeln für die Gruppenarbeit

Wer mit Gruppen arbeitet, wird immer wieder feststellen, dass es bestimmte Verhaltensweisen und Gesetzmäßigkeiten gibt, die in allen Gruppen ähnlich auftauchen und ablaufen, unabhängig vom Alter der Mitglieder. Es sind dies Phänomene, die uns die Arbeit erleichtern können, wenn wir als Gruppenleiter bereit sind, diese als feste Bestandteile unserer Arbeit wahrzunehmen und zu akzeptieren. Besonders wertvoll ist dabei das Wissen um den gruppendynamischen Prozess, der in mehrere Phasen eingeteilt werden kann.

Wichtig ist es zu beachten, dass das Gruppengeschehen unterschiedlich viel Zeit in Anspruch nimmt. Das bedeutet, dass es keine verbindlichen Zeitangaben geben kann, die vorschreiben, wie lange eine Gruppe in einer bestimmten Phase verharrt. Gruppen etwa, die sich nur in den Sommerferien für zwei oder drei Wochen treffen, durchlaufen die Phasen schneller, allerdings auch oberflächlicher. Sollte die Gruppe nach den Ferien zusätzlich gemeinsame Zeit verbringen, kann es geschehen, dass sie wieder in eine frühere Phase zurückfällt.

Es gibt unterschiedliche Modelle der Gruppenphasen. Ich selbst teile den gruppendynamischen Prozess nach Helen Nothen in fünf Phasen ein. Nothens Werk „Soziale Arbeit mit Gruppen“ hat mich sehr beeindruckt und meine Arbeit mit Gruppen sowie die Ausführungen in diesem Buch geprägt und inspiriert.

Vom Kennenlernen bis zur Ablösung

Phase 1: Orientierung, Voranschluss, Kennenlernen

In der Phase 1 lernen sich die GruppenteilnehmerInnen erst kennen. Das bedeutet, dass ihre Gefühle von Unsicherheit geprägt sind. Die TeilnehmerInnen sind weitgehend orientierungslos. Obwohl sie sich für diese Gruppe entschieden haben, beschäftigen sie Fragen wie:

- Was wird in der Gruppe von mir erwartet?
- Werde ich von der Gruppe akzeptiert?
- Wie viel muss ich für die Gruppe tun, damit ich einen eigenen Platz in ihr finde?
- Darf ich mich auch abgrenzen oder bedeutet dies, aus der Gruppe ausgestoßen zu werden?

Den TeilnehmerInnen ist es sehr wichtig, dass sie in der Gruppe Sympathieträger finden, aber auch, dass die Gruppenleitung sie annimmt und ihnen Sicherheit und Schutz bietet. Sie fühlen sich zunächst noch allein und nicht der Gruppe zugehörig. Es beginnt ein erstes gegenseitiges Beschnuppern. Vorsichtig versuchen die TeilnehmerInnen, die Spielregeln für diese Gruppe herauszufinden. Dabei vermeiden es die meisten, ihre Unsicherheit zu zeigen. Es gibt unterschiedliche Strategien, diese Unsicherheit zu überspielen. Einige gehen sofort daran, das Gruppengeschehen zu organisieren. Andere übernehmen eher eine versorgende Rolle: Sie kochen beispielsweise den Tee oder schleppen weitere Stühle herbei.

Unabhängig davon, wie die einzelnen TeilnehmerInnen ihren Anfang in der Gruppe für sich gestalten, ist es wichtig zu vermitteln, dass jede Form ihre Berechtigung hat; auch das Abwarten und „In-der-Ecke-Sitzen“. Jeder Mensch kann nur auf seine ganz persönliche Art und Weise „in einer Gruppe ankommen“.

In dieser Phase ist das Agieren der Gruppenleitung besonders wichtig. Sie steuert das Gruppengeschehen. Für den Einstieg sollte ein Programm vorbereitet worden sein, durch das sich die TeilnehmerInnen kennenlernen können und dabei in ihren Bedürfnissen ernst genommen werden.

Phase 2: Konfrontation, Konflikt, Machtkampf, Herausbilden einer Rollenstruktur

Die Herausbildung einer gruppenspezifischen Rollenstruktur und damit verbundene Konflikte und Machtkämpfe sind die vorherrschenden Themen in der zweiten Phase des gruppendynamischen Prozesses nach Helen Nothen. Die Gruppenmitglieder ringen miteinander um ihre Rollen. In jeder Gruppe werden Rollen verteilt, ohne dass dies in der Regel besprochen wird. So wird jedes Mitglied einer Gruppe Rollenträger. Es gibt Führungsrollen, die Rolle des Kaspers und viele weitere. Da den einzelnen Mitgliedern der Gruppe noch nicht klar ist, ob sie in der Gruppe als wichtiges Mitglied in einer bestimmten Rolle akzeptiert werden, beginnen sie nun zu testen, ob die von ihnen angestrebte Rolle von der Gruppe angenommen wird. Es beginnen Machtkämpfe, weil beliebte Rollen von mehreren angestrebt werden. In diesem Zusammenhang werden Verbündete gesucht und es bilden sich Kleingruppen, die aufgrund gemeinsamer Interessen ausgewählt werden. Dadurch entsteht eine lebhafte Dynamik. Ständig wechselt die Stimmung zwischen Kooperation und Konkurrenz. Es existiert noch kein Wir-Gefühl, vorerst ist sich jeder selbst der Nächste. Die TeilnehmerInnen achten sehr darauf, dass ihnen nichts Peinliches passiert, weil sie befürchten, dann aus der Gruppe herauszufallen.

Diese Phase ist für die Gruppenleitung sehr anstrengend. Sie werden immer wieder gefordert und ihre Grenzen ausgetestet. Dabei ist es wichtig, dass sie sich neutral verhalten und den TeilnehmerInnen das Gefühl vermitteln, dass alle zur Gruppe gehören. In der Programmplanung sollten sie hier sehr sorgsam vorgehen und Methoden auswählen, die den TeilnehmerInnen die Möglichkeit geben, ihre individuellen Fähigkeiten zu zeigen. Dabei muss auf alles verzichtet werden, was Einzelnen peinlich sein könnte, auch auf Konkurrenzspiele.

Dadurch wird vermieden, Konflikte noch weiter anzustacheln. Die GruppenleiterInnen müssen in ihren Aussagen verlässlich sein, damit sie den TeilnehmerInnen Orientierung geben, auch in der Form des Umgangs miteinander. Alle werden in das Gruppengeschehen einbezogen und gestalten die gemeinsame Zeit aktiv mit.

Phase 3: Vertrautheit, Intimität, Kooperation, Kompromiss

In der dritten Phase beginnt die Vertrautheit miteinander zu wachsen und die TeilnehmerInnen empfinden nun, dass sie zur Gruppe gehören. Um sich dieses Gefühl zu erhalten, grenzt sich die Gruppe oft stark gegen andere Gruppen ab. „Die anderen Gruppen arbeiten nicht so viel“ oder „In der eigenen Gruppe wird mehr gelacht“ sind typische Bemerkungen in dieser Phase. Dabei entwickeln die Gruppenmitglieder ein Wir-Gefühl: Sie fühlen sich dafür verantwortlich, dass es allen gut geht. TeilnehmerInnen, die mit den Inhalten und Regeln der Gruppe nicht einverstanden sind, haben die Gruppe zu diesem Zeitpunkt normalerweise bereits verlassen. So können sich die verbliebenen TeilnehmerInnen sicher sein, dass die gemeinsam vereinbarten Ziele von allen getragen werden. Dieses gewachsene Vertrauen führt dazu, dass sich die Einzelnen vermehrt trauen, über ihre Befindlichkeiten zu sprechen und von der Gruppe in schwierigen Situationen Unterstützung anzunehmen. Sie achten nun auch stärker aufeinander und sprechen eher an, wenn sie mit etwas nicht einverstanden sind. Dabei wird nach kooperativen Lösungen gesucht, bei denen nicht mehr nur der eigene Vorteil oder die eigenen Bedürfnisse im Vordergrund stehen.

Neue Mitglieder sind in dieser Phase schwer zu integrieren. Wenn jemand neu hinzukommt, beginnen abermals Rollenkämpfe, da sich die Struktur der Gruppe dadurch wieder verändert. Damit sich die TeilnehmerInnen weiterhin wohl und sicher fühlen, vermeiden sie es in dieser Phase daher häufig, „einen Neuen“ bzw. „eine Neue“ aufzunehmen. Die Gruppenleitung zieht sich nun so weit zurück, dass die TeilnehmerInnen größtmögliche Freiheit haben, ihre gemeinsame Zeit selbst zu gestalten. Das bedeutet nicht, dass die Gruppenleitung den Raum oder sonstigen Treffpunkt verlässt, sondern dass sie versucht, die Mitglieder zu motivieren, das Gruppengeschehen eigenständig zu regeln.

Dabei fördert sie weiterhin Beziehungen und die offene Kommunikation. Als Teil der Gruppe spricht sie auch Konflikte an, die in dieser Phase von der Gruppe gern ignoriert werden.

Phase 4: Differenzierung, Festigung

In der vierten Phase hat sich die Struktur der Gruppe so gefestigt, dass die TeilnehmerInnen großes Vertrauen in die Gruppe gewonnen haben. Auf dieser Basis wird es möglich, wieder stärker zu differenzieren. Für die Gruppe, die sich in der vierten Phase des gruppendynamischen Prozesses befindet, ist das Wir-Gefühl so selbstverständlich geworden, dass sie es sich nicht mehr ständig bestätigen muss. Zuneigungen werden offen gezeigt, wobei deutlich werden darf, dass die Beziehungen untereinander ganz unterschiedliche Qualität haben. Individualismus ist wieder wichtig, dabei geht das Wir-Gefühl aber nicht verloren.

Die Gruppe öffnet sich nun gegenüber anderen Gruppen und es gelingt meist gut, zu kooperieren. Auch neue Mitglieder werden jetzt gerne aufgenommen. Für die Einzelnen bedeutet das Gefühl, in der Gruppe akzeptiert zu sein und eine sichere Rolle zu haben, eine Steigerung des Selbstwertgefühls. Für die Gruppenleitung ist das eine schöne Zeit, denn es kann intensiv inhaltlich gearbeitet werden. In dieser Phase ist es auch möglich, die Gruppennormen und -regeln gemeinsam zu hinterfragen und sie gegebenenfalls an die gemeinsamen Bedürfnisse dieser Zeit neu anzupassen.

Phase 5: Trennung, Ablösung, Neuorientierung

In der fünften Phase kann es in der Gruppe zu zwei unterschiedlichen Entwicklungen kommen: Wenn eine Gruppe über Jahre gemeinsam aktiv war, beginnt an einem gewissen Punkt entweder die Neuorientierung oder die Gruppe löst sich auf. Bei einer Neuorientierung fällt die Gruppe in frühere Phasen zurück,

damit die Rollen der Mitglieder neu verteilt werden können. Die Gruppenmitglieder haben sich in der gemeinsamen Zeit verändert und weiterentwickelt. Deshalb müssen die Rollen nun zum Teil getauscht oder aber neue Rollen, die den gewachsenen Kompetenzen der Träger gerecht werden, entwickelt werden. Die Gruppenstruktur muss regelmäßig angepasst werden, damit sie allen TeilnehmerInnen gerecht bleiben kann. Andernfalls würde sie für Einzelne an Attraktivität verlieren und diese würden dann die Gruppe verlassen. Wie in der zweiten Phase unterstützt die Gruppenleitung auch jetzt die Gruppe, beteiligt sich selbst aber nicht an den erneut entstehenden Machtkämpfen. Gut ist es, wenn es ihr auch in dieser Phase gelingt, die Konflikte zu benennen und den TeilnehmerInnen die Gruppengeschehnisse bewusst zu machen. Wenn sich eine Gruppe auflöst, ist das für die Gruppenmitglieder immer ein Verlust, auch dann, wenn die Gruppe die Auflösung selbst beschließt. Das bedeutet, dass die Gruppe Trauerarbeit leisten und sich voneinander und von der gemeinsamen Zeit verabschieden muss. Je besser dies zusammen vorbereitet wird, um so bewusster kann der Abschied später vollzogen werden.

Häufig distanzieren sich die TeilnehmerInnen bereits vorher von der Gruppe. Sie sind der Meinung, dass die Mitgliedschaft in der Gruppe schon lange keinen richtigen Spaß mehr macht oder dass das Programm nicht gut ist. Oft beginnen sie Streitigkeiten miteinander, die offenbar nicht gelöst werden können und ein weiteres gegenseitiges Mögen unmöglich machen. Das ist eine häufige Strategie, um den Abschiedsschmerz nicht so sehr zu spüren. Andere hingegen schwelgen in Erinnerungen und erzählen sich alle möglichen gemeinsamen Erlebnisse.

Die Gruppenleitung bespricht mit den einzelnen Mitgliedern Alternativen, zum Beispiel wo sie eine neue Gruppe finden könnten, die ihren veränderten Interessen besser entspricht. Lange bevor sich die Gruppe auflöst, spricht die Leitung das Thema immer wieder an und lädt die TeilnehmerInnen dazu ein, gemeinsam zu überlegen, wie der Abschied gestaltet werden soll, vielleicht auch, was sie als Erinnerung mitnehmen wollen. Im letzten Kapitel dieses Buches sind viele Möglichkeiten dazu aufgeführt. Der Abschied soll gefeiert und gestaltet werden, damit auch die letzte Begegnung der Gruppe in guter Erinnerung bleibt.

Leiten und leiten lassen

Gruppen zu leiten bedeutet immer auch, die Frage zu stellen, ob und wie die Gruppe geleitet werden will. Die Gruppenleitung ist darauf angewiesen, dass die Gruppe diese Leitung akzeptiert. Das bedeutet, dass in der Gruppe darüber gesprochen und diskutiert werden muss. Dabei ist völlig klar, dass es eine gegenseitige Abhängigkeit gibt, die nicht aufgelöst werden kann: Die Gruppe ist darauf angewiesen, dass die Leitung bestimmte Aufgaben übernimmt, und die Leitung kann nur leiten, solange die Gruppe existiert.

So wie die TeilnehmerInnen sich in und durch Gruppen verändern, verändert sich auch die Gruppenleitung. Als LeiterIn muss ich nicht perfekt sein. Die Gruppe bietet ein breites Lernspek-

trum, um immer mehr über das Gruppenverhalten zu erfahren. Wenn die Mitglieder sich über die Vorgehensweise oder die Art der Gruppenleitung beschweren, ist das ihr gutes Recht und eine tolle Chance, gemeinsam herauszufinden, was die TeilnehmerInnen und was die Gruppenleitung möchten. Häufig sind Klagen über den Stil der Leitung verdeckte Konflikte, die die TeilnehmerInnen und die GruppenleiterInnen zwar spüren, aber nicht benennen können. Im Gespräch wird es möglich, die Ursachen für die Konflikte zu erkennen und Lösungen zu erarbeiten.

Konflikte sind untrennbar mit dem Gruppenleben verbunden. Wenn sich die Gruppenleitung darauf einstellt und akzeptiert, dass Konflikte wichtige Prozesse in Gruppen steuern, wird sie auch nicht ständig versuchen zu harmonisieren oder sich selbst in Frage zu stellen. Konflikte fordern Menschen in Gruppen dazu auf, immer wieder auszubalancieren, wie viel Nähe und Distanz sie ertragen, welche Ziele und Interessen sie gemeinsam verfolgen möchten, welche Regeln in der Gruppe gelten sollen. Gerade Freizeitgruppen bieten die Chance, eine gute Streitkultur zu entwickeln, in der es keine Sieger und Verlierer gibt. Damit kann die Gruppe als Ganzes gewinnen und jeder Einzelne für sich und sein persönliches Leben profitieren.