

Klaus W. Vopel

**Störungen
Blockaden
Krisen**

iskopress

Vopel, Klaus W.:

Störungen, Blockaden, Krisen: Experimente für Lern- und Arbeitsgruppen /

Klaus W. Vopel. – 4. Aufl. – Salzhausen : iskopress, 2004

(Lebendiges Lernen & Lehren ; Bd. 26)

ISBN 3-89403-143-3

NE: GT

4. Aufl. 2004

ISBN 3-89403-143-3

Copyright © iskopress VerlagsGmbH

Satz und Layout: Alrun Kerksiek

Umschlaggestaltung: Mathias Hütter, Schwäbisch Gmünd

Druck: Runge, Cloppenburg

Inhalt

Einleitung	7
Nr. 1: Anwärmen 1	15
Nr. 2: Anwärmen 2	17
Nr. 3: Anwärmen 3	18
Nr. 4: Anwärmen 4	20
Nr. 5: Anwärmen 5	21
Nr. 6: Anwärmen 6	22
Nr. 7: Wie ich zur Gruppe stehe	23
Nr. 8: Was uns blockiert.....	25
Nr. 9: Handlungsmuster	26
Nr. 10: Stagnation auflösen.....	28
Nr. 11: Aufgabenrevision.....	30
Nr. 12: Individuelle Blockaden 1	32
Nr. 13: Individuelle Blockaden 2.....	35
Nr. 14: Abschiedsritual	37
Nr. 15: Perfektionismus	39
Nr. 16: Selbstbehauptungsritual.....	41
Nr. 17: Unterbrechen	43
Nr. 18: Legislative Versuche.....	45
Nr. 19: Informationsritual	47
Nr. 20: Zwei Gruppenbilder.....	50
Nr. 21: Gruppenmosaik.....	52
Nr. 22: Aktivität und Passivität.....	54
Nr. 23: Trauer zulassen	56
Nr. 24: Lernen heißt geben	58
Nr. 25: Waage der Gerechtigkeit.....	60
Nr. 26: Bewegt werden und bewegen	62
Nr. 27: Langeweile.....	64
Nr. 28: Sich ausgeschlossen fühlen 1	66
Nr. 29: Sich ausgeschlossen fühlen 2	68
Nr. 30: Mißtrauen.....	69
Nr. 31: Regenerieren.....	71
Nr. 32: Abgelenkt.....	72
Nr. 33: Schattenseiten	74
Nr. 34: Unfinished Business	76
Nr. 35: Geheime Agenda 1	77
Nr. 36: Geheime Agenda 2	79
Nr. 37: Geheime Agenda 3	81

Nr. 38: Geheime Agenda 4	83
Nr. 39: Fragezeichen	85
Nr. 40: Feedback	87
Nr. 41: Sicherheit	89
Nr. 42: Arbeitstempo	91
Nr. 43: Grenzen 1	93
Nr. 44: Grenzen 2	96
Nr. 45: Grenzen 3	98
Nr. 46: Grenzen 4	100
Nr. 47: Grenzen 5	102
Nr. 48: Grenzen 6	104
Nr. 49: Stärke und Schwäche 1	107
Nr. 50: Stärke und Schwäche 2	110
Nr. 51: Perspektivenwechsel	112
Nr. 52: Projektionen erforschen	114
Nr. 53: Rivalität abbauen	115
Nr. 54: Bilanz	117
Nr. 55: Rechte und Verpflichtungen	121
Nr. 56: Gruppengesetze	123
Nr. 57: Energie 1	125
Nr. 58: Energie 2	127
Nr. 59: Energie 3	129
Nr. 60: Energie 4	131
Nr. 61: Energie 5	133
Nr. 62: Energie 6	135
Nr. 63: Vertrauen 1	138
Nr. 64: Vertrauen 2	140
Nr. 65: Vertrauen 3	142
Nr. 66: Vertrauen 4	144
Nr. 67: Vertrauen 5	146
Nr. 68: Vertrauen 6	148

Einleitung

Die Übungen und Experimente dieses Bandes sind Interventionshilfen für die Leiter interaktioneller Gruppen aller Art. Sie können in Lern- und Arbeitsgruppen, in Trainings- und Therapiegruppen damit arbeiten, um den Gruppenprozeß zu pflegen und die Lernchancen des einzelnen Teilnehmers zu verbessern.

Auf der Ebene des Gruppenprozesses wünschen wir uns eine Entwicklung, die möglichst viele der folgenden Merkmale zeigt:

- Die Teilnehmer finden zusammen und entwickeln Wertschätzung und Vertrauen zueinander;
- die Gruppe kann sich auf gemeinsame Ziele einigen;
- alle Beteiligten finden eine Balance zwischen Struktur und Spontaneität;
- die Gruppe wird reifer, indem sie ein höheres Maß an Entscheidungskraft und Konsensfähigkeit entwickelt;
- die Teilnehmer werden weiser im Umgang mit Macht und Liebe, indem sie einander freundliche Unterstützung gewähren und zunehmend Verantwortung für die Arbeit in der Gruppe übernehmen;
- die Gruppe findet eine Balance zwischen Kohäsion im Inneren und Kooperation mit Außenstehenden;
- die Gruppe entwickelt Normen, die Wachstum und Lernen begünstigen;
- die Teilnehmer kommen zu Arbeitsrhythmen, die körperliches Wohlbefinden ermöglichen;
- die Gruppe entwickelt eine Vielzahl von Rollen, die unter den Teilnehmern rotieren können;
- die Teilnehmer benutzen Fehler, Mißverständnisse und Konflikte als „Salz für die Suppe“, d. h. als Chance zum Lernen.

Die soeben genannten Prozeßziele zeigen den Unterschied zu traditionellen Gruppen. Dort liegt der Akzent auf der Struktur:

- Die Gruppe hat einen hierarchischen Aufbau;
- die oberste Autorität liegt beim Leiter und bei der Gruppenaufgabe;
- die Teilnehmer müssen sich der Gruppenaufgabe unterordnen und anpassen;
- Fehler sollen möglichst vermieden werden;
- zu den wichtigsten Werten gehören Leistung und Disziplin;
- die Gruppenkultur wird von Machtverhältnissen und Konkurrenz geprägt.

Natürlich haben auch diese strukturbetonten Gruppen einen Prozeß, aber er wird künstlich unterdrückt. Diese eher statischen und berechenbaren Gruppen waren historisch erwünscht, z. B. in den mittelalterlichen Klöstern, in den Schulen der Neuzeit, in den Unternehmen der industriellen Gesellschaft und bis heute noch im Militär – kurz, überall dort, wo man Angst vor der Spontaneität des Menschen hatte und wo man das Ziel hatte, das menschliche Potential eher selektiv zu benutzen.

Heute in der postindustriellen Welt denken wir anders. Wir meinen, daß Lernen wichtiger ist als Wissen, wir schätzen Intuition mehr als IQ – getestete Intelligenz –, wir wünschen uns teamfähige Mitarbeiter mit Mut und Risikobereitschaft.

Diesen neuen Zielvorstellungen entsprechen interaktionelle Gruppen am besten, denn in ihnen liegt der Akzent auf dem „Lernen“, und in ihrem Curriculum geht es immer auch um Kommunikation und Kooperation. Wir möchten, daß die Teilnehmer ihre Ressourcen entdecken und miteinander „poolen“, indem sie von- und miteinander lernen. Hier verhält sich der Gruppenleiter so, daß er eher als Ressource der Gruppe betrachtet wird und nicht als Autoritätsfigur. Erfolg wird in hohem Maße von der gesamten Gruppe beurteilt; die Zufriedenheit des einzelnen ist wichtig; Fehler und Konflikte gelten als Gelegenheit, etwas Neues zu lernen. Und was immer auch die speziellen Lernziele einer interaktionellen Gruppe sein mögen – akademische Ziele, therapeutische Ziele, ökonomische Ziele –, immer geht es um ein generelles Lernziel, das hoch geschätzt wird, es geht um die Kunst des spontanen und kreativen Verhaltens.

Allerdings ist auch in interaktionellen Gruppen spontanes Verhalten keine Selbstverständlichkeit. Eine Vielzahl von Schwierigkeiten, die von Teilnehmern und Leiter mitgebracht werden oder die sich im Gruppenprozeß entwickeln, bedrohen Spontaneität und Kreativität. Vor allem Streß und Angst sorgen dafür, daß die Teilnehmer ihre Ressourcen nur bruchstückhaft benutzen können, daß der Gruppenprozeß gestört wird. Was können wir in solchen Situationen tun?

Störungen bemerken und anmelden

Als Gruppenleiter bin ich für die Teilnehmer ein Modell. Das gilt auch für den Umgang mit Störungen. Ich befolge also die weise Regel aus der Themenzentrierten Interaktion und „beachte Signale aus meiner Körpersphäre“. Ich bemerke, wenn ich angespannt bin, wenn ich gähne, wenn ich Kopfschmerzen bekomme usw. Dann kann ich mir überlegen, was mir diese körperlichen Symptome mitteilen. Sehr oft sagen sie mir, daß ich mich übermäßig angestrengt habe, und es spricht viel dafür, daß es in der Gruppe ebenfalls „nicht so gut läuft“, weil eine Herausforderung, ein Pro-

blem nicht ausgedrückt und verarbeitet werden kann. Mit anderen Worten: Mein Körper gibt mir oft Hinweise auf den Gruppenprozeß; ich kann dann versuchen, die Blockade in der Gruppe zu lokalisieren; ich kann meine eigene Störung aber auch der Gruppe mitteilen, indem ich z. B. sage: „Ich bemerke, daß ich mich seit einiger Zeit anspanne. Vielleicht habe ich allein dies Problem, vielleicht geht es anderen ebenso. Habt ihr irgendeine Idee, was gerade in der Gruppe vorgeht?... Haben wir alle irgend etwas unter den Teppich gekehrt?...“

Es ist sehr empfehlenswert, daß Sie von Anfang an die Cohnschen Regeln „Beachte die Signale aus deiner Körpersphäre“ und „Störungen haben Vorrang“ in der Gruppe einführen. Das wird der Gruppe helfen, einen Teil der Blockaden und Schwierigkeiten schneller zu identifizieren und abzubauen. Wenn irgend jemand abgelenkt, aufgeregt oder gelangweilt ist, Schmerzen empfindet, starke Gefühle hat, so daß sie oder er sich nicht auf die Gruppenarbeit konzentrieren kann, dann ist es gut, wenn der betreffende Teilnehmer seine Störung anmeldet: „Ich bin noch immer verletzt durch (Carolas) Bemerkung... Am liebsten wäre ich jetzt ganz woanders...“ Nun ist es heraus. Die Teilnehmer und der Gruppenleiter sind jetzt herausgefordert, mit dieser Störung umzugehen.

Natürlich reagiere ich als Gruppenleiter nicht auf jede Störung und Blockade mit deutlichen Empfindungen und körperlichen Symptomen. Oft hilft mir auch meine Erfahrung, Schwierigkeiten in der Gruppe zu erkennen. Ich möchte im folgenden auf den meines Erachtens besten Indikator für Schwierigkeiten in der Gruppe eingehen, nämlich auf den Rückgang oder Mangel an Spontaneität.

Vertrauensvolle und ängstliche Gruppen

Zu Beginn ist eine Gruppe meistens ängstlich und nicht sehr spontan. Wenn die Gruppenmitglieder sich besser kennen, Vertrauen zum Gruppenleiter entwickelt haben und der Gruppenprozeß produktiv ist, dann können wir in der Gruppe mehr und mehr spontanes Verhalten beobachten.

In einer Phase der Spontaneität wirkt alles lebendig und frisch: Wir sehen ausdrucksvolle Gesichter, die Teilnehmer schauen einander in die Augen. Gefühle werden ausgedrückt: Lachen, aber manchmal auch Tränen oder Ärger. Die Körper sind entspannt und beweglich, Hände und Arme gestikulieren. Wir bemerken Leben und Bewegung im Raum, subtil oder kräftig. Alles ist irgendwie stimmig. Wir können beobachten, daß zwei oder drei Teilnehmer jeweils ihre Körperhaltung spiegeln oder ihre Bewegungen unbewußt synchronisieren; ab und zu berühren sich die Teilnehmer; manchmal geht jemand durch den Raum, um einen anderen zu umarmen etc. Signifikant ist auch die Sprechweise. Die Gruppenmitglieder sprechen

Anwärmen 1

1

(K. W. Vopel)

Ziele: In Therapie- und Trainingsgruppen ist es wünschenswert, daß die Teilnehmer zu Beginn des Tages oder einer Sitzung bemerken, was sie innerlich bewegt, an welchen Problemen sie arbeiten wollen, welche Reste sie mitgebracht haben etc. Dabei helfen diese intensiven Anwärmspiele. Sie bereiten die Teilnehmer gut auf die kommende Sitzung vor, indem sie den emotionalen Kontakt in der Gruppe fördern und dem einzelnen helfen, innere Präsenz zu entwickeln.

Hier benutzen wir die psychodramatische Technik des „Doppelns“. Im ersten Schritt sprechen die Teilnehmer aus der Perspektive ihres alltäglichen Bewußtseins; im zweiten Schritt fordern wir sie auf, tiefer zu gehen und ihrer inneren Stimme Worte zu geben.

Dieses Experiment stärkt die Gruppenkohäsion und vertieft die Qualität der Kommunikation.

Zeit: 10 – 20 Minuten, je nach Gruppengröße.

Teilnehmer: ab 18 Jahren.

Anleitung: (*Die Teilnehmer sitzen im Kreis zusammen.*) Laßt uns diese Sitzung mit einer Bestandsaufnahme beginnen.

Ich werde euch gleich ein paar Fragen stellen, und ich möchte, daß ihr sie in einem Rundgang beantwortet. Irgendeiner von uns wird anfangen, und dann macht immer der rechte Nachbar weiter. Die erste Frage lautet:

„Wie fühlst du dich jetzt in unserer Gruppe?...“

Jetzt möchte ich euch die zweite Frage vorlesen. Sie lautet:

„Welche Stimmung hast du in die Gruppe mitgebracht?...“

Die dritte Frage lautet:

„Welche Befürchtungen hast du jetzt für diese Sitzung?...“

Und die vierte und letzte Frage lautet:

„Was erhoffst du dir von dieser Sitzung?...“

Jetzt möchte ich, daß sich jeder hinter seinen Stuhl stellt. Jeder soll gleich versuchen, der eigenen inneren Stimme Worte zu geben, jener Stimme, die wir selbst hören können, die wir aber oft vor anderen Menschen verbergen. Was hat eure innere Stimme zu den Fragen zu sagen, auf die ihr bereits geantwortet habt? Versucht Dinge zu sagen, die ihr normalerweise nicht mitteilen würdet, so daß ihr das deutliche Gefühl habt, ein kleines Risiko einzugehen. Diesmal können wir uns von dem Ritual des Rundgan-

ges lösen und uns überraschen lassen, in welcher Reihenfolge sich die inneren Stimmen zu Wort melden.

(Vielleicht entscheiden Sie sich dafür, bei dem einen oder anderen Teilnehmer mit zusätzlichen Fragen die innere Stimme zu interviewen.)

Auswertung:

- Wie fühle ich mich jetzt?
- Wie gut gelingt es mir, meine eigene innere Stimme zu hören?
- Ist es schwer für mich, meine innere Stimme hier in der Gruppe zu artikulieren?
- Wessen Beiträge haben mich angesprochen?
- Habe ich jetzt ein Thema, an dem ich arbeiten möchte?

Anwärmen 2

2

(K. W. Vopel)

Ziele: Diese Anwärmbung bringt Partner zusammen, die eine innere Verbindung spüren, insofern stärkt sie die Gruppenkohäsion. Außerdem können die Teilnehmer entdecken, wie viele sehr persönliche Informationen auch ohne Worte ausgetauscht werden können.

Auf den ersten Blick scheint dies eine schwierige Übung zu sein, aber sie ist fast immer sehr erfolgreich. Sie werden überrascht sein, was Ihre Teilnehmer alles intuitiv bemerken.

Zeit: 20 Minuten.

Teilnehmer: ab 18 Jahren.

Anleitung: Stellt die Stühle beiseite und beginnt im Raum herumzugehen. Bemerkt eure Gefühle, wenn ihr anderen Gruppenmitgliedern begegnet. Stellt fest, wo ihr eine innere Verbindung bemerkt... und wo sich die innere Verbindung eher schwächer anfühlt... (1 Minute)

Nun bildet ein Paar mit einem anderen Teilnehmer, bei dem ihr diese innere Verbindung spürt...

Setzt euch einander gegenüber und entscheidet, wer A und wer B sein soll. Jetzt habt ihr insgesamt zehn Minuten Zeit. Zuerst soll sich A ganz auf B konzentrieren und soviel wie möglich von B in sich aufnehmen. Öffnet euch ganz für die Gegenwart eures Partners, schaut ihn euch an, nehmt Gesichtsausdruck und Körperhaltung in euch auf. Benutzt auch eure Intuition, um möglichst viel von der Existenz des Partners zu verstehen. In dieser Zeitspanne sollt ihr nicht miteinander sprechen, sondern euch ohne Worte beobachten. Nach zwei bis drei Minuten soll A seinem Partner mitteilen, was er intuitiv verstanden hat. (5 Minuten)

Nun wechselt die Rollen. Jetzt soll B versuchen, schweigend den Partner zu beobachten und ein möglichst umfassendes Verständnis für A zu entwickeln. Wiederum nach ca. drei Minuten soll B dem Partner mitteilen, was er herausgefunden hat. (5 Minuten)

Auswertung:

- Wie zutreffend waren meine Vermutungen?
- Fühlte ich mich selbst ebenfalls gut verstanden?
- Habe ich irgend etwas Neues an meinem Partner entdeckt?
- Wie habe ich mich bei dem Experiment gefühlt?

Anwärmen 3

3

(K. W. Vopel)

Ziele: Dieses Experiment verstärkt die innere Beziehung zwischen den Teilnehmern. Gleichzeitig kann es als Ausgangspunkt für die weitere Arbeit an Themen aus der Kinderzeit dienen.

Zeit: 15 Minuten.

Teilnehmer: ab 18 Jahren.

Anleitung: Stellt die Stühle beiseite und beginnt im Raum herumzugehen. Könnt ihr euch noch daran erinnern, wie ihr euch als Kind beim Gehen gefühlt habt?... Wie war euer Lebensgefühl damals?... Wie habt ihr euch damals in eurem Körper gefühlt?... Geht weiter herum. Nun erinnert euch daran, wie ihr damals genannt wurdet. Mit welchem Namen rief euch die Mutter zum Essen?... Mit welchem Namen rief euch der Vater, wenn er etwas mit euch besprechen wollte?... Wie war damals eure innere Einstellung zu eurem richtigen Vornamen bzw. zu dem Namen, der damals für euch in eurer Familie benutzt wurde?...

Nun kommt immer zu zweit zusammen und tauscht euch aus... (2 Minuten)
Stoppt jetzt eure Unterhaltung und wandert wieder allein im Raum herum. Erinnert euch an die Dinge, mit denen ihr als Kind am liebsten gespielt habt. Was war euer Lieblingsspielzeug?...

Kommt wieder zu zweit zusammen und tauscht euch aus... (2 Minuten)

(Wiederholen Sie diese Struktur noch ein paarmal und stellen Sie immer andere Fragen:

- Kannst du dich daran erinnern, was du als Kind besonders gern gegessen hast? Was war deine Lieblingsspeise?...*
- Kannst du dich daran erinnern, welche Berufe für dich als Kind faszinierend waren? Was wolltest du später einmal werden?...*
- Wovor hast du als Kind am meisten Angst gehabt? Was wolltest du unbedingt vermeiden?...*
- Kannst du dich an die Kinder erinnern, mit denen du gern zusammen warst? Wer war damals dein allerbesten Freund oder deine allerbeste Freundin?...*
- Kannst du dich an irgendein Ereignis erinnern, das dich stark bewegt hat? Das kann ein sehr schönes Ereignis sein, aber auch ein schlimmes...*
- Hast du dir als Kind irgend etwas Wichtiges vorgenommen: z. B. wie du*

nie werden wolltest oder was du nie tun wolltest? ...)

Auswertung:

- Welche Frage hat mich gefühlsmäßig am meisten bewegt?
- Welche anderen Themen aus meiner Kinderzeit sind dadurch angestoßen worden?
- Welche Dinge aus meiner Kinderzeit sind für mich unerledigt?
- Von wem habe ich etwas Wichtiges gehört?

Anwärmen 4

4

(K. W. Vopel)

Ziele: In diesem Experiment können die Teilnehmer sich selbst aus der Perspektive eines anderen Menschen vorstellen. Dies ist eine interessante Möglichkeit, wichtige Dinge über die eigene Person mitzuteilen. Außerdem werden Aspekte der eigenen Identität ins Spiel gebracht.

Zeit: 20 Minuten.

Teilnehmer: ab 14 Jahren.

Anleitung: *(Die Gruppe sitzt im Kreis. In der Mitte des Kreises steht ein leerer Stuhl.)*

Ich möchte, daß jeder an eine Person denkt, von der er sich jetzt hier in der Gruppe vorstellen lassen möchte. Sucht euch irgend jemanden aus, der für euch wichtig ist.

Immer einer von euch kann dann in die Mitte gehen und sich hinter den Stuhl stellen. Stellt euch vor, daß ihr selbst auf dem Stuhl sitzt und aufmerksam zuhört, wenn ihr die Person spielt, die euch vorstellen soll. Dann könnt ihr z. B. sagen: „Ich bin Theo, ein Onkel von Hannelore. Ich möchte euch allen Hannelore vorstellen und etwas von ihr erzählen.“

(Bei diesen Vorstellungen können Sie gelegentlich eingreifen, indem Sie z. B. den jeweiligen Protagonisten auffordern, sich auf den Stuhl zu setzen, um etwas mitzuteilen, was er selbst besser weiß. Sie können aber auch mit kurzen Fragen an den Protagonisten eingreifen, die sich auf beide Rollen beziehen können. Es sollten allerdings Fragen sein, die nur kurze Antworten erfordern.)

Wenn ein Teilnehmer diese Vorstellung beendet hat, danken Sie ihm. Entweder kann dann ein kurzer Austausch stattfinden oder es kommt gleich der nächste Teilnehmer an die Reihe und die Auswertung wird ganz zum Schluß vorgenommen.)

Auswertung:

- Welche Beziehung habe ich zu der Person, die ich für die Vorstellung ausgesucht habe?
- Welche Empfindungen habe ich für diese Person im Augenblick?
- Habe ich der Gruppe irgend etwas Neues über mich mitgeteilt?
- Habe ich über einen anderen Teilnehmer etwas Wichtiges erfahren?

Anwärmen 5

5

(nach Dayton)

Ziele: Hier können sich die Teilnehmer mit Hindernissen in ihrem Leben auseinandersetzen. Sie können alte unerfreuliche Botschaften auftauchen und wieder verschwinden lassen.
Die Auswertung wird vermutlich längere Zeit in Anspruch nehmen.

Zeit: 10 Minuten.

Teilnehmer: ab 18 Jahren.

Anleitung: Stellt eure Stühle zurück und beginnt im Raum herumzugehen. Geht langsam und laßt euch Dinge zu Bewußtsein kommen, die ihr als Hindernisse in eurem Leben empfindet. Was verhindert, daß ihr euch tüchtig, tatkräftig und erfolgreich fühlen könnt? Welche Hindernisse stehen zwischen euch und wichtigen Zielen? Was verhindert, daß ihr Erfolg habt oder Erfolge genießen könnt? Geht herum und macht eine ehrliche Bestandsaufnahme. Was immer hochkommt, registriert es mit offener Neugier... (2 – 3 Minuten)

Während ihr weiter herumgeht, möchte ich, daß ihr euch Worte und Sätze einfallen laßt aus eurer Vergangenheit, Botschaften aus der Familie, aus der Schule, aus dem Berufsleben, die euer Selbstbewußtsein schwächen, die Vorwürfe oder Kritik an euch enthalten. Sprecht diese Dinge aus, leise oder lauter, wie euch zumute ist, und wenn ihr wollt, könnt ihr auch den Tonfall imitieren, in dem diese Dinge einmal zu euch gesagt worden sind. Wenn euch irgend etwas besonders Haarsträubendes einfällt, könnt ihr als Zeichen des Protestes mit dem Fuß aufstampfen... (2 – 3 Minuten)

Und nun setzt euch wieder im Kreis zusammen. Laßt uns darüber sprechen, wie diese Stimmen uns vielleicht behindern, im Leben voranzugehen und erfolgreich zu sein.

Auswertung:

- Was betrachte ich als größtes Hindernis für meinen Erfolg im Leben?
- Was kann ich mit diesen Hindernissen machen? Einfach um sie herumgehen? Sie eventuell als Trittsteine benutzen? Ist mit ihnen irgend etwas verbunden, was ich positiv benutzen kann?
- Welche Person hat mir die größten Steine in den Weg gelegt?
- In welchem Teil meines Lebens bin ich am erfolgreichsten?

Anwärmen 6

6

(nach Emunah)

Ziele: Wenn die Gruppenmitglieder wichtige Themen vermeiden oder wichtige Vorfälle mit Schweigen übergehen, dann verlieren sie den Kontakt zueinander. Diese Übung hilft den Teilnehmern, vermiedene Themen, Vorfälle oder auch gemiedene Personen zurück in die Gruppe zu holen.

Zeit: 5 Minuten.

Teilnehmer: ab 18 Jahren.

Anleitung: Stellt die Stühle beiseite, damit wir Platz haben zum Herumwandern. Während ihr herumwandert, könnt ihr Dinge in euch auftauchen lassen, die wir zur Zeit vermeiden. Ich werde einen Stuhl in die Mitte stellen. Immer wenn euch etwas eingefallen ist, könnt ihr euch hinter den Stuhl stellen und etwas nennen, was die Gruppe eurer Meinung nach vermeidet oder was ihr selbst vermeidet.

Bitte achtet darauf, daß nur einer zur Zeit spricht. Wahrscheinlich werdet ihr Dinge nennen, die nicht ganz einfach zu sagen sind, vielleicht Sachen wie:

„Ich glaube, daß die Gruppe verschweigt, wie unzufrieden alle im Augenblick mit unserer Arbeit sind...“ Oder: „Ich vermeide die Auseinandersetzung mit Mark...“ Oder: „Die Gruppe spricht nicht mehr über die Beziehung zwischen Männern und Frauen...“ Oder: „Ich spreche nicht darüber, wen ich besonders attraktiv finde...“

(Sie können in Erwägung ziehen, sich selbst zu beteiligen, und vielleicht etwas ansprechen, was von der Gruppe weiterhin vermieden wird.)

Stoppen Sie das Experiment nach ein paar Minuten, damit der Gruppe ein paar Geheimnisse bleiben für spätere Gelegenheiten! Beginnen Sie dann eine Auswertung. Vermeiden Sie es auf jeden Fall, eine vorwurfsvolle Haltung einzunehmen, und seien Sie eher etwas spielerisch.)

Auswertung:

- Wie habe ich mich bei diesem Experiment gefühlt?
- Fand ich irgendeine Äußerung besonders mutig?
- Über welchen Punkt sollten wir jetzt gemeinsam sprechen?

Wie ich zur Gruppe stehe

7

(Encountertradition)

Ziele: Dieses kleine Ritual animiert die Teilnehmer, auszusprechen, was sie zum gegenwärtigen Zeitpunkt an der Gruppe stört bzw. was sie an der Gruppe jetzt schätzen. Jeder hat Gelegenheit, ohne Unterbrechung seinen Standpunkt darzulegen. Das gibt auch den stilleren Gruppenmitgliedern die Chance, sich zu artikulieren.

Am Ende des Rituals ist genügend Material ausgebreitet worden, so daß Gruppenleiter und Teilnehmer darüber sprechen können, wie die weiteren Schritte aussehen sollen.

Das Experiment bietet sich an bei Anzeichen leichter Schwierigkeiten wie Apathie, Lustlosigkeit, Zuspätkommen usw.

Zeit: bei 10 Teilnehmern ca. 20 Minuten ohne Auswertung.

Material: ein großer Stein.

Teilnehmer: ab 18 Jahren.

Anleitung: Ich möchte euch ein Ritual vorschlagen, bei dem jeder erläutern kann, wie es ihm im Augenblick geht, was ihm die Arbeit in der Gruppe erfreulich macht, was er beibehalten und was er ändern möchte.

Jeder wird so sprechen, wie ihm ums Herz ist, und wir werden aufmerksam zuhören. Anschließend werden wir Möglichkeiten finden, unsere Arbeit so fortzusetzen, daß viele von euch sagen können: Das ist die richtige Richtung.

Das Ritual geht folgendermaßen: In die Mitte des Kreises lege ich diesen Stein. Setzt euch bitte im Kreis um den Stein herum. Jetzt kann jeweils einer von uns aufstehen, um zur Gruppe zu sprechen. Dieses Gruppenmitglied nimmt den Stein und hält ihn in seinen Händen, solange es spricht. Sucht euch dazu einen passenden Platz, der zu eurem augenblicklichen Gefühl für die Gruppe paßt. Wenn ihr wollt, könnt ihr euch in die Mitte stellen, an euren Platz gehen oder an eine beliebige Stelle im Raum. Teilt der Gruppe mit, was euch bewegt, was euch stört, was euch angenehm ist. Niemand wird euch unterbrechen. Und wenn ihr fertig seid, setzt euch wieder auf euren Platz und legt den Stein in die Mitte des Kreises zurück. Erst wenn alle gesprochen haben, werden wir anfangen, unsere Reaktionen mitzuteilen, nachzufragen und Schritte zu planen.

Wer möchte beginnen?...