

Ernährungsberatung in Gruppen

Teil 2: Ablauf und Gestaltungsmöglichkeiten

Heidrun Meyer-Kruse, Hattingen

Arbeit mit Gruppen in der Ernährungsberatung macht Spaß, ist erfüllend und bleibt doch immer eine Herausforderung. Der vorliegende Beitrag beschreibt das Lernen in der Gruppe und beschäftigt sich mit der Auswahl lernfördernder Methoden für die Gruppenberatung. Die Bedeutung von Kommunikation und Motivation wird dargestellt und drei Gruppenphasen werden beschrieben. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Anfangsphase, die entscheidend für die Atmosphäre in der Gruppe und die Motivation der Teilnehmer ist und sich damit auch auf das Gelingen des Lernprozesses auswirkt. Antworten auf häufig gestellte Fragen zur Leitung von Gruppen runden den Beitrag ab.

Gruppenberatung verlangt eine qualifizierte, differenzierte, der Situation und den Teilnehmern angepasste Vorgehensweise. Dafür braucht der Berater¹ neben Fachwissen Kenntnisse über das Wesen von Gruppen

und ein teilnehmerorientiertes Beratungskonzept. Darüber hinaus benötigt er Fortbildung in Gesprächsführung und einen Methodenkoffer, der immer wieder sortiert und ergänzt werden muss.

Lernen in der Gruppe

Die Gruppe als Lern- und Erfahrungsfeld

*Ich höre und ich vergesse,
 ich sehe und ich merke es mir,
 ich tue und verstehe.*

(Chinesisches Sprichwort)

Aus der Lernforschung ist bekannt [1], dass Menschen

- 20 % von dem behalten, was sie **hören**,
- 30 % von dem behalten, was sie **sehen**,
- 50 % von dem behalten, was sie **hören und sehen**,
- 70 % von dem behalten, was sie **selber sagen**,
- 90 % von dem behalten, was sie **selber tun**.

Für die Ernährungsberatung in Gruppen folgt daraus, dass der Berater die einzelnen Gruppeneinheiten als **handlungsorientiertes Lern- und Erfahrungsfeld** [2] plant und gestaltet. Die verschiedenen Arbeitsschritte, die eingesetzten Methoden und die Gesprächsführung sprechen kognitive, emotionale und verhaltensmäßige Aspekte an.

Fuhr et al. [2] weisen auf die „zunehmende Bedeutung **selbstorganisierter Lernprozesse**“ hin, damit Teilnehmer ihre formulierten Veränderungsziele auch umsetzen können. Die Methoden, die zum Einsatz kommen sollen, seien „daher weniger stofforientiert, sondern mehr kom-

¹Im Folgenden werden aus Gründen der leichteren Lesbarkeit die Begriffe „Berater“ und „Teilnehmer“ verwendet. Es ist jeweils die weibliche und männliche Form gemeint.



munikativ ... orientiert“ [2]. Die Gruppenteilnehmer setzen sich spielerisch, gestalterisch, reflektorisch mit den Aspekten des Beratungsthemas auseinander und können im Gruppenverlauf voneinander lernen. Dabei erfahren sie nicht nur eine Stärkung der eigenen **Selbstwirksamkeit** (Vertrauen in die eigene Kompetenz, auch schwierige Situationen meistern zu können), sondern auch die Selbstwirksamkeit der Gruppe: „Wir schaffen das gemeinsam!“. In Lernprozessen, in denen das Gemeinsame für die Gruppenmitglieder im praktischen Tun erlebbar und erfahrbar ist, können die Teilnehmer leichter eine Bindung zur Gruppe entwickeln. Dieses „**Wir-Gefühl**“ kann sie motivieren, auch dann zur Beratung zu kommen, wenn es ihnen nicht gut geht, sie z. B. unzufrieden oder frustriert mit dem eigenen Veränderungsprozess sind. Im Austausch mit den anderen Teilnehmern erfahren sie Entlastung – „mir geht es nicht allein so“ – und Unterstützung. Sie können von den Erfahrungen der anderen profitieren und mit der Unterstützung des Beraters und der Gruppe Ideen für die weitere Vorgehensweise finden.

Darüber hinaus entwickeln sich aus der Bewältigung verschiedener Aufgaben, aus Bewegungsübungen und -spielen oder bspw. der Verkostung von fettarmen Käsesorten einmalige „**Gruppen-Geschichten**“, von denen nur die Teilnehmer dieser Gruppe berichten können („Wissen Sie noch, als der Luftballon geplatzt ist, da ...“) und die die Bindung Einzelner an die Gruppe, auch über den Beratungszeitraum hinaus, stärken kann.

Methoden auswählen und einsetzen

Zu diesem Beitrag stehen eine Reihe von Beispielen für einzusetzende Methoden bereit. Diese finden Sie auf unserer Homepage unter service M341.

Der Berater wählt die Methoden aus, die er kennt und von deren Wirk-

Methoden für die Gruppenberatung

- Spiele zum Kennenlernen, Übungen zum *warming-up*
- Austausch in der Gruppe
- Stichwortkarten, Karten mit Zitaten, Lebensweisheiten
- Bildbetrachtung
- Bewegungseinheit, Bewegungsspiele, Tanzspiele
- Körperwahrnehmung, Atemübung, Entspannung
- Phantasiereisen
- Malen, Collagen anfertigen, Gestalten mit Ton, Pappmaché, Papier
- Assoziieren – innere Bilder, Metaphern
- Rollenspiele (z. B. Übung zur Durchsetzung eigener Interessen, NEIN-Sagen)
- Situationsaufstellung
- Sortieren und zuordnen (z. B. Lebensmittelbilder in die Ernährungspyramide)
- Schätzen und Berechnen von Speisen anhand von Attrappen, Speisekarten, Rezepten
- Geschmacksübungen, Verkostungen
- Einkaufstraining (Besuch eines Supermarkts), Kochpraxis, Rezepte überarbeiten
- Skalierung, z. B. zur Visualisierung der Teilnehmerzufriedenheit
- gemeinsame Aktivitäten außerhalb des Kursraumes (z. B. Spaziergang, Ausflug, Besuch eines Fitnessstudios)

Kasten 1: Beispiele für Methoden

samkeit er überzeugt ist. Sie werden so eingesetzt, dass die Teilnehmer sie verstehen und mitmachen können. Übungen, Spiele und (Klein-)Gruppenaufgaben sind feste Bestandteile jeder Beratungseinheit. Gewohnte Vorgehensweisen des Beraters geben den Teilnehmern Sicherheit und mo-

tivieren, sich im weiteren Verlauf der Beratungen auch auf ungewohnte Methoden einzulassen. Nur aus dem Ungewohnten kann Anderes, Neues entstehen (♦ Kasten 1).

Die **Auswahl von Methoden** ist abhängig:

– von den Teilnehmern (Alters-

Wann eignet sich welche Form von Methoden?

Wenn eine Gruppenberatung beginnt:	Kennenlernen, z. B. „Ich esse gerne/nicht gerne...“
Wenn eine Gruppe oder eine Gruppenstunde beginnt:	Aufwärmen, z. B. „Name und Bewegung“ (♦ online: Bsp. 1)
Wenn die Teilnehmer müde werden:	Bewegungspausen (♦ online: Bsp. 2)
Wenn die Teilnehmer gestresst ankommen:	Atem-, Entspannungsübungen (♦ online: Bsp. 3)
Wenn Teilnehmer distanziert miteinander umgehen:	Kontaktspiele, z. B. „der Gruppenknoten“ (♦ online: Bsp. 4)
Wenn die Aufmerksamkeit nachlässt:	Konzentrationsübungen, Spiele mit Spaß und Humor, z. B. „Obstsalat“ (♦ online: Bsp. 2)
Wenn Ideen gebraucht werden:	Brainstorming

Tab. 1: Einsatz von Methoden zu bestimmten Zwecken

- gruppe; kognitiv, emotional und physisch in der Lage mitzumachen; Interessen; Lernstrategien; Motive),
- von der Gruppe (Teilnehmerzahl, Zusammensetzung),
- von den Phasen des Lern- und Gruppenprozesses,
- von der thematischen Ausrichtung und Zielsetzung der Beratungseinheit,
- von der Zielsetzung der Methode,
- vom zeitlichen Umfang,
- vom organisatorischen Aufwand (Materialbeschaffung, -herstellung, Transport),
- vom Berater (Fachwissen, persönliche Kompetenz, soziale Kompetenz, Handlungskompetenz) (♦Tabelle 1 und Kasten 2).

„Eine Methode ist erst dann effektiv und hilfreich, wenn sie auf diese Einflussfaktoren abgestimmt ist, wenn

sie Bewegung und Balance in und zwischen ihnen zulässt, also aktive Erfahrung im Umgang mit Selbst, Gruppe, Sache und dem Rahmen ermöglicht“ [2].

„Man erfährt mehr über einen Menschen während einer Stunde spielen, als im Laufe von Gesprächen über ein ganzes Jahr.“ (Platon)

Methodisch ist die jeweilige Aufgabenstellung bzw. Übungsanleitung so vorzubereiten, dass sie motivierend wirkt und die Teilnehmer eindeutig erfahren können, was sie tun sollen. „Eine Aufgabe stellen, bedeutet ..., als Leiter von den Teilnehmern etwas zu fordern.“ [3] Aus Unsicherheit oder Angst, jemandem zu nahe zu treten, formulieren Berater ihre Anleitungen häufig umständlich, im Konjunktiv oder als vorsichtige Bitte: „Dürfte ich Sie jetzt vielleicht bitten ...“ oder „Ich würde mir wünschen, dass Sie jetzt ...“.

Positiv wirken konkrete, klar formulierte Informationen zu Inhalt, Zweck und Ablauf der Aufgabe:

- Was ist das Thema der Aufgabe/der Übung?
- Wozu macht die Gruppe diese Übung, welches Ziel wird damit verfolgt? Welchen Nutzen hat der Teilnehmer? (Beispiel: „Die folgende Aufgabe, der ‚Speisenkarten-Check‘ dient dazu, dass es Ihnen bei Ihrem nächsten Restaurantbesuch leichter fällt, ein Gericht auszusuchen, das in Ihren Tages-Speisenplan passt.“)
- Was soll(en) der (die) Teilnehmer genau tun?
- Welche Materialien können dafür genutzt werden?
- Wie viel Zeit ist dafür angesetzt? Um wie viel Uhr treffen sich die Teilnehmer im Plenum wieder?
- Wie werden die Ergebnisse präsentiert und wie werden sie anschließend verwertet?

10 Regeln zum Einsatz von Methoden, Übungen und Spielen in der Gruppenberatung

1. Ich muss diese (oder eine ähnliche) Methode, die ich einsetzen will, selbst bereits erlebt bzw. ausprobiert haben oder sie und ihre Wirkung aufgrund von Erfahrung einschätzen können.
2. Ich muss die Übung gut finden und von ihr überzeugt sein.
3. Ich muss mir Gedanken zur Wirkung der Übung gemacht haben und entscheiden, ob ich diese Wirkung erzeugen will bzw. welche „Risiken“ damit verbunden sein können.
4. Ich weiß, wie ich die Übung oder das Spiel sinnvoll mit dem vorhergehenden oder dem nächsten Programmpunkt verknüpfen kann und zeitlich optimal einsetze.
5. Ich sollte beim Einsatz von Methoden eigene Bedenken ernst nehmen, diese aber auch hinterfragen.
6. Ich verstehe Übungen als ein Angebot für die Teilnehmer. Dabei gilt das Prinzip „Freiwilligkeit ist Pflicht“. Jeder Teilnehmer kann selbst über seine Teilnahme an einer Übung entscheiden.
7. Ich respektiere Unsicherheit und Vorsicht bei den Gruppenmitgliedern. Ich kann ihnen aber auch etwas zutrauen.
8. Ich kann die Inhalte und Intensität der Übungen aufeinander aufbauend gestalten.
9. Ich weiß, dass ich erst mit dem Anwenden von Methoden Erfahrungen sammeln und Sicherheit entwickeln kann. Das gilt für alle Beteiligten.
10. Ich weiß, dass Methoden, Übungen und Spiele bei meiner Beratungsarbeit hilfreich sind und die Teilnehmer in ihrem Veränderungsprozess unterstützen.

Kasten 2: 10 Regeln zum Einsatz von Methoden [eigene Darstellung]

Insbesondere für die Kleingruppenarbeit ist es hilfreich, die wichtigsten Arbeitsschritte gut sichtbar auf einem Flip-Chart/einer Tafel zu notieren und/oder als „Aufgabenzettel“ an die Teilnehmer zu verteilen.

Kommunikation und Motivation in Gruppen

Eine gelungene Kommunikation in der Gruppe anstreben

Die Kommunikation des Beraters mit den Teilnehmern und der Gruppenmitglieder untereinander beeinflusst sowohl das Verhalten der Teilnehmer in der Gruppe und damit das Gruppengeschehen als auch die Verhaltensweisen der Einzelnen außerhalb der Gruppe. Je mehr in der Gruppe miteinander kommuniziert wird, desto besser können die Teilnehmer voneinander lernen, Verhaltensänderungen einüben und im Alltag festigen. Je mehr Spielraum der Berater den Teilnehmern zur Kommunikation während der Gruppeneinheit lässt, desto mehr können sich ihre

Unsicherheiten zu Verhaltenssicherheiten entwickeln. Je mehr Möglichkeiten zur Interaktion der Berater den Teilnehmern lässt, desto selbstverantwortlicher kann die Gruppe das Geschehen gestalten und desto weniger „Berater-fixiert“ sind die Teilnehmer. Eine wechselnde Verteilung der Aufgaben mit unterschiedlicher Führungsintensität festigt den Zusammenhalt der Gruppe und die Selbstverantwortlichkeit des Einzelnen.

Je „rangniedriger“ ein Teilnehmer ist, desto eher hält er sich mit kritischen (und damit helfenden) Bemerkungen zurück. Diese werden eher privat, z. B. nach Ende einer Gruppensitzung an andere, einzelne Teilnehmer vermittelt. Um die Beteiligung und das Engagement aller Teilnehmer zu fördern, ist

Nützlich für eine gelungene Kommunikation sind **öffnende Fragen**, die die Teilnehmer anregen können, erlebte Situationen zu schildern und zu konkretisieren [3]:

- Wie war das genau?
- Wie ging es Ihnen dabei?
- Wie geht es Ihnen jetzt?
- Was ging Ihnen durch den Kopf?
- Was beschäftigt Sie gerade?
- Was haben Sie dann gemacht, gedacht, gespürt?
- Wer war noch daran beteiligt?
- Wie haben die Anderen reagiert?
- Was hätten Sie gern anders gemacht?

Öffnende Sätze drücken das Interesse des Beraters aus und ermutigen den Teilnehmer zum Weiter-sprechen:

- Das habe ich nicht ganz verstanden.
- Habe ich richtig verstanden, dass ...?
- Erzählen Sie doch bitte.
- Das interessiert mich, können Sie mir bitte mehr davon erzählen?

Kasten 3: **Öffnende Fragen und Sätze für eine gelungene Kommunikation**

es hilfreich, immer mal wieder Kleingruppenarbeit und „Murmelngruppen“ [3] einzurichten (♦ online: Bsp. 5).

Mit zunehmender Vertrautheit wächst die Intensität der Kommunikation. Nimmt sie im Gruppenverlauf ab, ist das i. d. R. ein Zeichen dafür, dass Konflikte in der Gruppe bestehen, die noch nicht ausreichend bearbeitet wurden. Je besser sich die Teilnehmer untereinander verstehen, desto effektiver arbeiten sie an einer Aufgabenstellung mit und desto mehr sind sie auch bereit, sich ungewohnten Beratungsinhalten zu stellen und diese auszuprobieren. Wechselseitige Kommunikation unter den Beteiligten schafft dabei mehr Vertrauen als häufige Kommunikation zwischen dem Berater und einem Teilnehmer, ohne dass die Gruppe einbezogen wird („Einzelberatung in der Gruppe“) (♦ Kasten 3).

Der Berater sollte darauf achten, dass ...

- jeder Teilnehmer die Chance hat, zu Wort zu kommen.
- sich alle bemühen, sich gegenseitig gut zuzuhören.
- die Teilnehmer versuchen, ein Problem, das jemand beschreibt, oder eine Frage, die jemand äußert, erst genau zu verstehen, bevor dazu etwas gesagt wird. (Es geht darum, Vorschläge zu machen, die für den jeweiligen Teilnehmer passen und auf das eingebrachte Thema zugeschnitten sind.)
- nur ein konstruktives Feedback, verbunden mit Verständnis und Ermutigung, gegeben wird.
- Außenstehenden, die nicht der Gruppe angehören, keine persönlichen Dinge über andere Gruppenteilnehmer erzählt werden.

Unterschiedliche Motivationen wahrnehmen und fördern

Motivation (von lat. „*movere*“ = bewegen, antreiben; „*motivum*“ = Beweggrund) ist der innere Grund für eine Einstellung oder Handlung. Sie ist die Energie, die Menschen in Aktion versetzt und hält. Motivieren bedeu-

tet, einen Menschen unter Berücksichtigung seiner persönlichen, emotionalen Bedürfnisse zu einem veränderten Verhalten zu bewegen. Motivation ist Teil der Beziehung zwischen Berater und Gruppe und der Gruppenteilnehmer untereinander: „... ohne ausreichende Motivation besteht kein Interesse, ohne Interesse keine Aufmerksamkeit und keine Beteiligung ...“ [4].

Zwei Formen der Motivationsenergie werden unterschieden:

- Ein Teilnehmer mit *intrinsischer Motivation* nimmt an der Gruppenberatung teil, um einen möglichst großen Nutzen für sich selbst daraus zu ziehen: Er will seine Probleme lösen, indem er z. B. sein Lebensstilkonzept verändert und es gesundheitsbewusster gestaltet.
- Ist der Teilnehmer *extrinsisch motiviert*, besucht er die Beratung, weil er z. B. von jemand anderen dazu aufgefordert oder gedrängt worden ist oder weil er die Erwartungen von jemandem erfüllen möchte.

Für den Berater bedeutet die Aufgabe, Teilnehmer zur durchgehenden Teilnahme, Mitwirkung und Auseinandersetzung mit den Beratungsinhalten zu motivieren, eine besondere Herausforderung bei: erzwungener Teilnahme, mangelnder Problemeinsicht, Ablehnung des Beratungskonzeptes, Ablehnung des Beraters, Unter- oder Überforderung, Befürchtungen und Ängsten, Müdigkeit, fehlender Konzentration des Teilnehmers.

Folgende **„Motivationsförderer“** sollten in der Gruppenberatung enthalten sein:

- Das Beratungskonzept orientiert sich an den Lebenswelten der Teilnehmer.
- Es handelt sich um ein alltagsorientiertes Programm.
- Es sieht alltagstaugliche Veränderungsangebote vor.
- Das Beratungsthema wird zur „Herzensangelegenheit“ des Teilnehmers.
- Der Teilnehmer erfährt den Nutzen der einzelnen Beratungsschritte, der eingesetzten Methoden und Übungen (♦ online: Bsp. 6).

Von der ersten bis zur letzten Kursstunde: Phasen der Gruppenberatung

LANGMAACK et al. [5] unterteilen einen Gruppenprozess in vier Phasen des Erfahrens und Lernens: Anfangsphase, Auseinandersetzungsphase, Arbeitsphase, Abschlussphase. Das „4-Phasen-Modell“ von KRÄMER und WALTER [6] beschreibt die Inhalte bzw. das, was für Berater und Teilnehmer in den einzelnen Gruppenphasen zu tun ist: Einstimmung und Motivation, Information und Erarbeitung, Vertiefung und Übung, Anwendung und Übertragung.

Für die Ernährungsberatung in Gruppen bietet sich die Zusammenfassung von Information/Erarbeitung und Vertiefung/Übung zu einer Gruppenphase an, da diese Inhalte in den meisten Beratungseinheiten zusammen umgesetzt werden. Daraus ergeben sich folgende drei Phasen der Arbeit mit Gruppen:

1. **Anfangsphase** mit Einstimmung der Teilnehmer auf das Thema und die Gruppe sowie der Weckung bzw. Festigung der Anfangsmotivation.

2. **Arbeits- und Veränderungsphase** mit Information, Erarbeitung von Inhalten und Verhaltensänderungen durch die Gruppe und Installation in den Alltag. Vertiefende Übungen und Erfahrungsaustausch begleiten sowohl diese Phase als auch

3. die **Abschlussphase** mit der Übertragung der Inhalte auf den Lebensalltag der Teilnehmer und Sicherung der Erfahrungen und Erkenntnisse.

Für die Ernährungsberatung in Gruppen gilt, dass der rote Faden für die Anfangsphase und für die Endphase dichter geknüpft sein wird als für den Teil dazwischen, in dem er lockerer sein muss, um Platz zu lassen für die Mitbestimmung der Teilnehmenden und für das, was sich erst aus dem Arbeitsprozess nach und nach entwickeln kann [5].

Dauer bzw. Umfang der einzelnen Phasen können in Bezug auf den gesamten Beratungsprozess grob mit ein Viertel – zwei Viertel – ein Viertel beschrieben werden, die Übergänge sind dabei fließend. Im Verlauf haben die Beteiligten Zeit, sich in das Grup-

pen- und Beratungsgeschehen einzufinden, ziel- und lösungsorientiert an ihren Themen zu arbeiten und Veränderungen langfristig in ihrem Alltag zu installieren: „Der Lern- und Arbeitsprozess sollte, wenn möglich, so angelegt werden, dass das Sammeln von Erfahrungen dem Durchdenken im Kopf und der Entscheidung für die Zukunft vorausgeht: Etwas selbst erleben, entwickeln und ausprobieren, um das Erlebte zu reflektieren und auszuwerten und um generalisierende Schlüsse für künftiges Handeln daraus zu ziehen.“ [5]

Anfangsphase

„Wenn man das Knopfloch verfehlt, bekommt man die Weste nicht mehr zu.“
(Goethe)

Die Anfangsphase beinhaltet:

- die Zeit vor Beginn der Gruppenberatung;
- die eigentliche Anfangssituation, wenn sich die Gruppe zum ersten Mal trifft;
- das „Warmwerden“ der Teilnehmer (*warming-up*) und
- den Einstieg in das Thema bzw. die erste Auseinandersetzung damit.

Für den Berater, der auch neu ist in der Gruppe und sich in Ruhe orientieren will, birgt die Anfangssituation verschiedene Herausforderungen. So könnte er den Druck verspüren, es allen recht machen zu müssen, oder der Versuchung erliegen, alles selbst in die Hand zu nehmen [7] (♦ Kasten 4).

Bedeutung für den Teilnehmer

Unabhängig davon, ob jemand freiwillig an einem Gruppenberatungsangebot teilnehmen möchte oder ob er die Teilnahme empfohlen oder verordnet bekommen hat, steht vor der eigentlichen Anmeldung die persönliche **Entscheidung zur Teilnahme**. Diese kann positiv beeinflusst werden z. B. durch die Empfehlung eines ehemaligen Teilnehmers, durch den ansprechenden Text eines Flyers oder der Programmbeschreibung in einer Ankündigung des Veranstal-

Checkliste: Vorbereitung einer Beratungseinheit

1. Um welche Art Gruppenberatung handelt es sich?
2. Zu Gruppenbeginn: Was weiß ich über die Zielgruppe? Welche Erfahrungen habe ich mit ihr schon gemacht?
3. Welche Teilnehmer habe ich aktuell? Was weiß ich (schon) von dieser Gruppe? Werden Teilnehmer fehlen, kommen neue dazu?
4. Was habe ich bereits beobachtet, das in der nächsten Stunde berücksichtigt werden sollte?
5. Auf welche Stunde bereite ich mich konkret vor?
6. Was sind die Themen dieser Veranstaltung?
7. Was sollen die Teilnehmer lernen, erfahren, mitnehmen?
8. Wie gestalte ich den Ablauf der Veranstaltung?
9. Welchen Einstieg in die Gruppenstunde, ins Thema wähle ich?
10. Welche Gruppenaufgabe bietet sich an? Wie lautet die entsprechende Anweisung?
11. In welche Richtung möchte ich die Auswertung der Übung steuern? Welche Aussagen könnten gemacht werden? Welche möchte ich aufgreifen?
12. Wie gestalte ich die Verknüpfung zum nächsten Programmpunkt?
13. Welcher Abschluss der Beratungseinheit bietet sich an?

Kasten 4: Checkliste Vorbereitung

ters. Darüber hinaus hat sich insbesondere für Kursprogramme im Bereich des Gewichtsmanagements ein Informationsabend bewährt. Die Interessenten lernen den Kursleiter kennen, können überprüfen, ob das Programm ihren Erwartungen entspricht und haben die Möglichkeit zur direkten Anmeldung. Ergänzt oder ersetzt werden kann dieses Angebot durch ein telefonisches Kontaktgespräch mit interessierten Klienten.

Viele Teilnehmer bringen vor dem Hintergrund ihrer persönlichen Vorerfahrungen zu Beginn einer neuen Gruppe spezifische Befürchtungen mit und möchten v. a. unangenehme (Gruppen-) Erfahrungen nicht nochmals erleben. Je nachdem, wie viel Gruppenerfahrung sie mitbringen, wie geübt sie im Umgang mit ungewohnten Situationen sind und wie stark ihre Selbstsicherheit ausgeprägt ist, empfinden Teilnehmer die erste Gruppenstunde – die Anfangssituation – als mehr oder weniger belastend: Viele Gruppenteilnehmer haben zu Anfang einer Gruppe das Bedürfnis, sich zu orientieren und Sicherheit aufzubauen. Sie möchten wissen, mit wem sie es hier „zu tun haben“. Dafür nehmen sie zuerst den Berater und dann die anderen Teilnehmer in den Blick. Sie beobachten den Berater und versuchen Hinweise dafür zu finden, was der Berater kann, wie kompetent er für das Beratungsthema ist, was er von den Teilnehmern fordert und wie er die Gruppe leiten wird. Darüber hinaus beschäftigen sich Gruppenteilnehmer in der Anfangssituation innerlich häufig mit Fragen wie „Wer sind die anderen? Wie werden sie mich sehen?“ oder „Wie soll ich mich hier verhalten?“ oder „Wie wird sich meine Teilnahme auf mein Leben auswirken?“ [7].

Die Teilnehmer suchen gerade zu Beginn einer Gruppe eine Gestaltungsform und Atmosphäre, die es ihnen ermöglicht, in Ruhe anzukommen, sich zu orientieren und Sicherheit aufzubauen, sich ein Bild vom Bera-

Aufgabe des Beraters in der Anfangsphase	Wirkung auf die Teilnehmer
Der Berater gibt Orientierungshilfen.	Der Teilnehmer entwickelt ein Gefühl von Sicherheit: „Hier kenne ICH mich aus.“
Der Berater klärt den Auftrag.	Der Teilnehmer entwickelt die Überzeugung: „Hier bin ICH richtig.“
Der Berater setzt Standards für die Vorgehensweise.	Der Teilnehmer kann sich auf das Gruppengeschehen einlassen: „ICH weiß, wie's hier läuft.“
Der Berater stützt die Motivation.	Der Teilnehmer entwickelt das Bedürfnis: „ICH will dabei bleiben.“
Der Berater gestaltet von Beginn an die Rückfallprophylaxe.	Der Teilnehmer geht gestärkt in die nächste Phase: „ICH mache weiter.“

Tab. 2: Aufgaben des Beraters in der Anfangsphase

ter zu machen, erste Kontakte zu anderen Teilnehmern zu knüpfen und dabei das eigene Tempo beizubehalten.

Bedeutung für den Berater

Grundsätzlich gilt: Der Berater hat die vorrangige Aufgabe, durch die Gestaltung der Anfangsphase die Grundlage für den Lernprozess in der Gruppe zu schaffen. Er gibt klare Vorgaben und sorgt für eine Struktur, in der sich die Teilnehmer zurechtfinden können. „Vorgegebene Strukturen bedeuten Sicherheit und setzen dadurch Energien frei für das Einsteigen und sich finden. ... und nicht nur bei den Schnellen und Geübten“ [5].

Der Berater muss darüber hinaus durch sein Auftreten, die Gestaltung der ersten Gruppenstunde(n) und die Auswahl der Methoden den Teilnehmern ermöglichen, Sicherheit und Vertrauen zu ihm und der Gruppe aufzubauen. „Nur eine gesicherte Person bringt sich aktiv in den Gruppenprozess ein und gestaltet ihn mit. Deshalb muss das persönliche Sicherheitsbedürfnis während des gesamten Gruppenprozesses geschützt und gepflegt werden“ [8].

Die Teilnehmer werden ermutigt, miteinander ins Gespräch zu kommen. Der Berater ist aufmerksam, hört zu, beobachtet die einzelnen Teilnehmer und die Gruppe und bildet erste Hypothesen (mögliche

Rollenverteilung; wen hat er übersehen; worauf gilt es zu achten usw.). Er setzt bereits in der ersten Beratungsstunde die Prinzipien Teilnehmerorientierung, Teilnehmerbeteiligung und Ressourcenorientierung um (♦ Tabelle 2).

Vorbereitung und erste Gruppenstunden

Der Vorbereitung und Gestaltung der ersten Gruppenstunde kommt besondere Bedeutung zu. Zu einer guten Vorbereitung gehören u. a. ein Einladungsschreiben, eine gute Wegbeschreibung, ein angenehmes Raumklima, eine der Gruppe und den Methoden angemessene Sitzordnung und die Vorbereitung der benötigten Materialien. Eine freundliche, persönliche Begrüßung eröffnet die erste Stunde.

Der Gruppenleiter stellt sich vor, weist auf die (räumlichen) Rahmenbedingungen hin und bietet eventuell Getränke an. Ein überschaubarer, ansprechend gestalteter Handzettel mit wenigen, wichtigen Informationen zur Veranstaltung, ein Cartoon oder eine kleine Infobroschüre liegen an den Plätzen aus. Den Teilnehmern wird so ermöglicht, sich buchstäblich an dem Material „festzuhalten“ und damit mögliche Unsicherheiten zu überspielen. Der Berater leitet eine Kennenlernrunde der Teilnehmer an, die eine erste Kontaktaufnahme untereinander erleichtert (♦ Tabelle 1; online: Bsp. 1, Bsp. 7).

Ein weiterer Teil der ersten Gruppenstunde ist die (nochmalige) Vorstellung des Gruppenberatungs- bzw. Kursprogramms. Die Teilnehmer können ihre momentane Befindlichkeit und ihre Wünsche an die Veranstaltung äußern, sie berichten von möglichen Vorerfahrungen mit einer Gruppenberatung und/oder mit dem Veranstaltungsthema.

Ein wichtiger Bestandteil der Anfangsphase ist die Auftragsklärung mit den Teilnehmern. Auftragsklärung hat zum Ziel, mit den Teilnehmern ein „tragfähiges Arbeitsbündnis“ herzustellen [9, 10] (♦Kasten 5).

Der Berater klärt mit den Teilnehmern:

- die Hintergründe und die Motive der Teilnahme (Warum bin ich hier?),
- erfragt Vorerfahrungen (Welche Beratungserfahrung habe ich, welche Erfahrungen habe ich bereits mit dem Thema gemacht?),
- spricht Vorstellungen und Wünsche der Teilnehmer an diese Gruppe an (Was will ich hier/nicht?)

– und bereitet so die konkrete Zielvereinbarung vor.

Anschließend wird der Berater mit den Teilnehmern konkrete Ziele für die Gruppenberatung und die Zeit danach vereinbaren. LANGMAACK et al. weisen darauf hin, dass es darum geht, mit den Teilnehmern eine realistische und realisierbare Vereinbarung zu treffen. Dabei sollen die Ziele der Teilnehmer und die Möglichkeiten und Grenzen des Lernens und Arbeitens in dieser Gruppe gegenüber gestellt werden [5] (♦online: Bsp. 8).

Arbeits- und Veränderungsphase

Wenn die Teilnehmer offener werden, mehr von sich erzählen und sich häufiger aufeinander beziehen statt sich auf den Berater zu zentrieren, sind sie meistens in der Gruppe „angekommen“. „Das vorsichtige Abtasten kann aufhören.“ [5] Nun schließt sich die Arbeits- und Veränderungsphase an. Sie beinhaltet folgende Aspekte und Aufgaben:

- Miteinander Lernen durch gemeinsames Erleben, Erfahren, Tun
- Erfahrungsaustausch
- Stärkung des Einzelnen und der Gruppe
- Veränderungen initiieren, begleiten und unterstützen
- Lösungsmöglichkeiten entwickeln
- Information und Beratung
- Rückfallprophylaxe

Bedeutung für Teilnehmer und Berater

In der Arbeits- und Veränderungsphase stabilisiert sich die Gruppe. Die Rollen in der Gruppe festigen sich, bestimmte Aufgaben oder Zuständigkeiten werden immer wieder gern von den gleichen Teilnehmern übernommen. Es entwickeln sich eine **Gruppenkultur** und ein **Gruppenklima**, auf welche Weise die Mitglieder miteinander umgehen, was man hier darf und was nicht. Die Nähe der Teilnehmer zu den „Gleichgesinnten“ wächst, die Distanz zu denen, deren Verhalten sich unterscheidet und deshalb negativ bewertet wird, nimmt zu. Es können Krisen in der Themenbearbeitung auftreten, die Motivation lässt bei einigen Teilnehmern nach und braucht zusätzliche Stärkung. Einige sind unzufrieden mit ihrem Ergebnis der Gruppenberatung, sie kritisieren die Inhalte, die Programmgestaltung und den Berater.

Themen und individuelle Ziele müssen im laufenden Beratungsprozess daher immer wieder „... nachjustiert werden. Dabei werden sowohl die ursprünglichen Ziele überprüft als auch die Kriterien dafür, wie effizient die Gruppenarbeit verläuft.“ [8] Der Berater bietet regelmäßige Feedbackrunden an.

In dieser Gruppenphase hat der Berater die Rolle des Moderators inne. Wie ein „Reiseleiter“ geht er auf die Teilnehmer ein, überprüft immer wieder, wie es ihnen geht und passt die „Beratungsreise“ ihren Wünschen und Fähigkeiten an [3]. WEDEKIND und GEORGI sprechen von der Gruppe als „Forschergemeinschaft, die sich gegenseitig bei ihren persönlichen Projekten anregt und begleitet“. „Es geht darum, die Teilnehmer mit ihren individuellen

Beispiel Auftragsklärung:	Beginn eines Gewichtsreduktionskurses
1. Rahmen abstecken:	Kurs geht über 12 Veranstaltungen, wir werden ein halbes Jahr in der Gruppe zusammenarbeiten.
2. Motiv der Teilnahme:	Warum kommen Sie zu diesem Kurs? (Gerade jetzt will ich abnehmen, weil ...) (Wenn ich mein Wunschgewicht habe, dann ...)
3. Vorerfahrungen ermitteln:	Haben Sie schon einmal an einer Ernährungsberatung oder an einem Kurs teilgenommen? Welche Erfahrungen konnten Sie machen? Haben Sie eine Erklärung für Ihre Gewichtsentwicklung? (Ich habe zu viel Gewicht, weil ...)
4. Anliegen klären:	Was wollen Sie hier erreichen? oder Wie soll es Ihnen am Ende der Beratung gehen? oder Was soll sich am Ende der Beratung verändert haben? oder Woran würden Sie merken, dass dieser Kurs erfolgreich für Sie war?
5. Bisherige Lösungs-/Veränderungsversuche benennen lassen:	Was hat der Teilnehmer schon getan, mit welchen Folgen?
Die Teilnehmer erhalten einen Handzettel mit diesen Fragen, füllen ihn aus und nutzen ihn anschließend für den Erfahrungsaustausch in der Gruppe. Der Berater fasst die Beiträge zusammen, verdeutlicht die Rahmenbedingungen der Gruppenberatung und die Möglichkeiten und Grenzen des Angebotes. Die Handzettel werden in die Teilnehmerunterlagen eingeklebt.	

Kasten 5: Auftragsklärung

Ressourcen und Kompetenzen möglichst kreativ in ... Prozesse einzubeziehen, die das Anliegen des Einzelnen unterstützen und den Blick auf neue Sichtweisen zu öffnen.“ [8]

Der Gruppenberater beobachtet, steuert und reguliert den Gruppenprozess durch „teilnehmendes Leiten“ [11]. Er gibt Anstöße, klärt Konflikte und verbalisiert bislang unausgesprochene Themen der Gruppe. Er sorgt für die Einhaltung der gemeinsam gesetzten Regeln und sichert einen wertschätzenden, konstruktiven Umgang in der Gruppe. Er nimmt Themen auf, verdeutlicht Zusammenhänge und Hintergründe und unterstützt durch „intervenierendes Leiten“ [11] die Teilnehmer, ihre Ziele zu erreichen.

Aufbau der Gruppenstunden

Die einzelnen Gruppenstunden orientieren sich an folgendem Grundaufbau: Begrüßung, Einstieg in die Gruppe oder das Thema, Rückblick, Gruppenaufgabe, ergänzende Fachinformationen, Abschluss, Verabschiedung. Spiele, Entspannungs- oder Bewegungsübungen können Teil der Aufgabe sein oder als Auflockerung zwischendurch dienen.

Neben einer Bewegungs- oder Entspannungsübung kann als Aufhänger für den *Einstieg ins Thema* ein aktuelles Ereignis, eine Geschichte aus der Praxis oder ein Tageszeitungsbericht dienen. Pointiert wird der Einstieg z. B. mit einem Spruch wie „Es ist besser zu genießen und dann zu bereuen, als zu bereuen, dass man nicht genossen hat“ (BOCCACCIO). Zur Visualisierung kann der Text z. B. auf einen Flipchart geschrieben oder bedruckte Karten auf den Stühlen der Teilnehmer verteilt werden (♦online: Bsp. 9).

Der *Rückblick* verknüpft die aktuelle Gruppeneinheit mit der zurückliegenden und kann mit Fragen zu persönlichen Erfolgen, aktuellen Gefühlen oder Gedanken eingeleitet werden (♦online: Bsp. 10).

Die *Gruppenaufgabe* stellt das Herzstück der Beratungseinheit dar und wird abwechslungsreich, mit Spaß und Humor als Lern- und Erfah-

rungsfeld gestaltet. Neben thematischen Gruppenarbeiten wie: „Mehr Bewegung im Alltag“, „NEIN-Sagen-Lernen“, „Umgang mit Heißhungerattacken“ bieten sich Geschmacksproben/Verkostungen, Bewegungsspiele und Entspannungsübungen an (♦online: Bsp. 2–5, 11, 12). Reflexion und Fachinformationen runden die Gruppenaufgabe ab.

Der Stundenabschluss besteht aus einer Bewegungsübung, einer Entspannungseinheit oder einer Feedbackrunde (s. u.).

Abschlussphase

„Erst durch den Abschied werden Erlebnisse zu Erfahrungen.“

(Paul Lahninger)

Die Abschlussphase beinhaltet folgende Aspekte und Aufgaben:

- Veränderungen sichern, Festinstallation von Beratungsinhalten in den Alltag
- Rückblick auf den Beratungsprozess: Ablauf, Ziele und Ergebnisse
- Persönliche Bilanz des Teilnehmers, Feedback
- Rückfallprophylaxe: Ausblick auf die Zeit nach dem Kurs, Perspektiven entwickeln
- Hinweis auf mögliche Anschluss- bzw. Ergänzungsangebote
- Gemeinsame Aktivität, Gestaltung des Abschieds

Bedeutung für den Teilnehmer

Unabhängig davon, wie weit die Teilnehmer im Hinblick auf ihre eigene Zielerreichung gekommen sind – das Ende der Gruppenberatung ist vorgegeben. Einige Teilnehmer empfinden das bevorstehende Ende ihrer Gruppenzugehörigkeit als unangenehm, weil es für sie zu früh kommt oder das Ergebnis unbefriedigend ist. Sie befürchten, die neuen Veränderungen nicht beibehalten zu können, wenn der Berater und die Gruppe „als Haltegriff“ nicht mehr zur Verfügung stehen.

Auch wenn sich vielleicht einige Teilnehmer nach dieser Gruppenberatung in anderen Zusammenhängen wiederbegegnen, das einmalige, unwieder-

holbare Zusammensein in dieser Gruppe muss von allen abgeschlossen werden.

Der Rückblick auf den Kursverlauf, auf die Ziele und Inhalte kann mithilfe der im Prozess verwendeten Methoden und Materialien, die im Gruppenraum aufgebaut oder aufgehängt sind, vorgenommen werden. Die persönliche Bilanz mit der Bewertung der eigenen Ergebnisse kann jeder Teilnehmer in einer Feedback-Runde (s. u., ♦online: Bsp. 13) ziehen.

Darüber hinaus müssen die Teilnehmer die Möglichkeit haben, über die Zeit nach dieser Gruppenberatung nachzudenken. Sie vergewissern sich, welche Veränderungen sie beibehalten und stärken werden. Sie entscheiden sich für Inhalte und Aufgaben, die sie weiterhin im „Auge haben“ wollen und bereiten sich auf Herausforderungen vor, die möglicherweise zu bewältigen sind. Die Teilnehmer erstellen dafür gemeinsam ein „Notfall-Set“, in dem die Teilnehmer Beispiele für Lösungen und Unterstützungsmöglichkeiten finden.

Bedeutung für den Berater

In der letzten Phase des Beratungsprozesses hat der Berater neben den Funktionen des Moderators und Begleiters wieder mehr Präsenz in seiner Leitungsrolle. „Der Bau an den Brücken nach draußen steht im Vordergrund“ [5]. Er sorgt dafür, dass die Teilnehmer allmählich wieder Distanz zum WIR aufbauen können. Er regt an, den Gruppenprozess und die persönlichen Ergebnisse zu reflektieren und zu bewerten.

Ähnlich seinen Aufgaben in der Anfangsphase muss der Berater auf die verstärkte Unsicherheit der Teilnehmer – wie soll es weitergehen? – reagieren. Er thematisiert entsprechende Aspekte und überlegt mit den Teilnehmern angemessene Strategien, die den Transfer der erlebten Beratungsergebnisse in den Alltag festigen (♦online: Bsp. 14). Wenn möglich bietet er Anschlussangebote zum Thema an, lädt zum Nachtreffen (in z. B. drei Monaten) ein und/oder weist auf ergänzende Angebote zu gesundheitsbezogenen Themen hin. ▶

Persönlich muss sich der Berater zurücknehmen, sich auf den Abschied von der Gruppe vorbereiten und aushalten, dass er auch die Teilnehmer, die noch mehr Begleitung und Beratung brauchen, gehen lassen muss.

Für die eigene Nacharbeit der Gruppenberatung können folgende Fragen hilfreich sein:

- Habe ich getan, was ich tun wollte?
- Was hat mich in meiner Arbeit unterstützt?
- Was hat mich behindert?
- Wie stimmte meine Balance im Geben und Nehmen, in der Nähe und Distanz und im Lehren und Lernen lassen? [5]

Feedback in der Abschlussphase

Unter *Feedback* wird eine angeleitete personen- und lernprozessbezogene Rückmeldung der Gruppenteilnehmer untereinander und zwischen Berater und Teilnehmer verstanden. Im Beratungsprozess ziehen sich regelmäßige Feedback-Runden durch alle Gruppenphasen. In der (vor-)letzten Beratungseinheit hat sie die Funktion, den Gruppenprozess abschließend zu reflektieren und abzurunden.

Die Gestaltungsmöglichkeiten sind vielfältig, sie umfassen meist drei Bereiche, zu denen die Teilnehmer Stellung beziehen können:

- Erlebnisorientierung (Was habe ich erlebt/gesehen/gefühl/gedacht?)
- Kompetenzorientierung (Was habe ich verändert? Was nehme ich für meinen Alltag mit?)
- Interaktionsperspektive (Wie wurde die Kommunikation zwischen Gruppe und Leitung gestaltet? Welche Dynamik gab es in der Gruppe? Wie hat die Gruppe miteinander gearbeitet? Welches Gruppengefühl ist entstanden?)

Eine Reihe verschiedener Methoden kann für das Feedback eingesetzt werden, von Bewertungsskalen über das sog. Blitzlicht (unkommentierte, kurze Teilnehmerrückmeldungen) hin zu Gesprächsrunden (♦ online: Bsp. 13).

Den Abschied gestalten

Teilnehmer und Berater planen rechtzeitig, wie sie die beiden letzten Gruppenstunden gestalten wollen. Eine ge-

meinsame Aktivität, bei der sich die Teilnehmer belohnen, sich etwas Gutes tun können oder sich etwas „gönnen“, schließt den Beratungsprozess ab und gibt dem Abschied einen Rahmen.

Antworten auf häufig gestellte Fragen

In Fortbildungsseminaren und Supervision stellen Teilnehmer häufig spezifische Fragen zu den Aufgaben des Beraters, der Gestaltung seiner Rolle und was ein Berater (nicht) darf.

■ ■ ■ Als Berater bin ich doch Teil der 7 Gruppe, oder?

Für die Dauer der Gruppenberatung gehören Sie, wie die Teilnehmer, zu dieser Einheit, die einmalig ist, sich für einen begrenzten Zeitraum aufeinander bezieht und sich gemeinsam mit den verbindenden Themen beschäftigt. Sie gehören jedoch nicht zur Gruppe der Teilnehmenden, da Sie in Ihrer Rolle als Berater festgelegt sind und darin bleiben, selbst wenn Sie mit der Gruppe etwas (scheinbar) Privates unternehmen wie ein gemeinsames Essen in einem Restaurant.

■ ■ ■ Sollte man in der ersten Stunde Gruppenregeln vereinbaren?

Zu Beginn einer Gruppenberatung sind vier Regeln wichtig, damit die Teilnehmer in die Gruppe und das Thema einsteigen können:

- Absage bei Verhinderung
- pünktlicher Beginn
- Verschwiegenheit
- jeder macht darauf aufmerksam, wenn ihn etwas stört

Alle anderen Regeln zur Zusammenarbeit und Kommunikation in der Gruppe brauchen erst dann besprochen und vereinbart werden, wenn es das Gruppengeschehen erforderlich macht.

■ ■ ■ Darf ich den Teilnehmern das „Du“ anbieten?

Mitarbeiter in einem Fitnessstudio oder Sportlehrer in einem Sportverein beantworten diese Frage mit einem

eindeutigen „Ja“, denn das Duzen gehört im Bewegungsbereich zur Kultur des Umgangs miteinander. Auch in der Arbeit mit Jugendlichen ist es in vielen Bereichen passend. Im Beratungssetting erlaubt das „Sie“ die notwendige Distanz, die der Berater für die teilweise fordernde und konfrontierende Arbeit braucht. Manchmal gestaltet sich ein Gruppenprozess aber so intensiv und persönlich, dass sich das Duzen aller Beteiligten wie selbstverständlich ergibt und sich alle dabei wohlfühlen. Letzteres ist entscheidend: Wenn das „Du“ zum Berater, der aktuellen Gruppe und zum gemeinsamen Thema passt, ist es für diese Gruppe stimmig, für die nächste Gruppe kann es wieder anders aussehen.

■ ■ ■ Soll ich mich zu den Teilnehmern setzen oder an der Pinnwand stehen bleiben?

Gesprächsrunden zum Einstieg, zur Reflexion, als Blitzlicht oder zum Erfahrungsaustausch leitet der Berater im Sitzen. Bei der Beschäftigung mit spezifischen Materialien z. B. bei einer Diabetesschulung, wechselt der Berater immer wieder seine Position, um die Handhabung bspw. eines Blutzuckermessgerätes zu demonstrieren oder Hilfestellung zu leisten. Werden Informationen vermittelt und der PC/die Leinwand, die Pinnwand oder ein Flip-Chart dabei durchgehend genutzt, bleibt der Berater bei diesem Medium stehen. Vielfach lassen sich aber auch Erklärungen oder Kurzinformationen transportieren, wenn der Berater sich „auf Augenhöhe“ mit den Teilnehmern befindet und im Stuhlkreis oder am Tisch sitzt. Auch wenn Teilnehmer ihre Ergebnisse einer Kleingruppenarbeit an einer Pinnwand präsentieren, kann der Berater ihnen diesen Raum überlassen und sitzenbleiben.

■ ■ ■ Wenn ein Teilnehmer bei der vorangegangenen Gruppenstunde gefehlt hat, soll ich ihn anrufen?

Hat ein Teilnehmer (mehrfach) unentschuldig gefehlt und der Berater ist besorgt, dass dieser die Gruppenberatung abbrechen könnte, ist es sinnvoll,

in einem Telefongespräch mit dem Teilnehmer die Situation zu besprechen.

Variante: Der Berater bittet einen anderen Teilnehmer, Kontakt mit dem Fehlenden aufzunehmen. Anderenfalls gilt die Gruppenregel: Wer nicht teilnehmen kann, hat die Aufgabe, sich vor der nächsten Stunde bei einem anderen Teilnehmer die Informationen über Inhalte der versäumten Stunde zu besorgen (Telefonliste).

■■■ Die Teilnehmer erwarten, dass ich ihnen sage, was sie zu tun haben ...

Viele Menschen möchten bei einer Erkrankung oder einem ernährungsbedingten Störungsbild vom (Arzt und/oder) Ernährungsberater konkrete Verhaltensanweisungen erhalten. Dieser „Plan“ wird ähnlich wie ein Medikament zur Ursachen- oder Symptombeseitigung eingesetzt: „Wenn ... dann ...“ und: „Der Berater hat doch gesagt ...“ Vielfach ist diese Vorgehensweise angemessen und ausreichend.

Bei Gruppenberatungen jedoch, die auf Nachhaltigkeit angelegte Verhaltensänderungen zum Ziel haben, benötigen die Teilnehmer vom Berater und den anderen Gruppenmitgliedern Hinweise, Anstöße, Angebote, Begleitung und „Hilfe zur Selbsthilfe“.

■■■ Die Gruppenteilnehmer mehr einzubeziehen, das ist ja gut und schön, aber wenn die ganze Gruppe z. B. ein Bewegungsspiel nicht will, lasse ich es dann sein?

Es kommt ganz selten vor, dass eine ganze Gruppe bei einer Übung, einem Spiel oder einer Methode nicht mitmachen will. In den meisten Gruppen gibt es Teilnehmer, die dem Berater zur Seite stehen und die anderen Teilnehmer motivieren können oder als Kleingruppe eine Übung mitmachen. Wenn es tatsächlich zu einer solchen Situation kommt, hat es meist in vorangegangenen Beratungsstunden Anzeichen für Unzufriedenheit oder Ärger gegeben. Der Berater hat diese nicht bemerkt, nicht bemerken wollen oder wusste nicht, wie er damit umgehen sollte.

Die Gruppe hat zwei Möglichkeiten, deutliche Zeichen zu setzen und den Berater zu zwingen, sich damit auseinanderzusetzen: Wegbleiben oder in den Widerstand gehen. Verweigert sich die Gruppe, muss sich der Berater mit den Teilnehmern auseinandersetzen, die Hintergründe herausarbeiten und nach Möglichkeit einen Kompromiss zur weiteren Vorgehensweise aushandeln. Gehören bspw. Bewegungs- oder Entspannungseinheiten zum Gewichtsreduktionsprogramm, bleiben sie weiterhin Bestandteil der Gruppenstunden, vielleicht wird die Häufigkeit oder Dauer verändert. Möglicherweise fühlen sich Teilnehmer nicht ernst genommen und/oder wissen nicht genau, welchen Nutzen sie von diesen Programmbestandteilen haben („Spielchen“, „Kindergarten“). Der Berater muss von den Übungen überzeugt sein, der Gruppe die Zusammenhänge darle-

gen, die Wirkung beschreiben und möglicherweise den Schwierigkeitsgrad der Übungen senken.

▣▣▣ **Wie gehe ich mit schwierigen Situationen wie Konflikten oder Kritik um?**

Im Gruppenprozess entstehen immer wieder schwierige oder herausfordernde Situationen. Der Berater hat hier die Aufgabe zu klären und sich der Probleme anzunehmen. Eine ausführliche Schilderung beispielhafter schwieriger Situationen findet sich ♦ online in der Ergänzung dieses Beitrags (hinter den Methodenbeispielen) sowie in [12].

▣▣▣ **Wie kann ich reagieren, wenn Teilnehmer nach meinem Privatleben fragen?**

Wie viel oder wenig ein Berater von sich preisgeben möchte, ist erst einmal seine eigene Entscheidung. In den meisten Fällen sind private Fragen der Gruppenteilnehmer Zeichen ihres Interesses am Berater und ein Hinweis auf das verständliche Bedürfnis, etwas mehr von dem Menschen hinter der Rolle zu erfahren. Teilnehmer spüren manchmal ein Ungleichgewicht in der Beziehung zwischen sich und der Fachkraft. Sie bauen Vertrauen auf, öffnen sich, erzählen viel von ihren Problemen, ihrem Leben. Sie erfahren vieles von den übrigen Teilnehmern, aber sehr wenig vom Berater. Die Frage: „Haben Sie eigentlich Kinder?“ kann der Berater mit „Ja + Anzahl“ oder mit „Nein/Leider nicht/Noch nicht“ beantworten und jeweils mit einer Rückfrage etwas über das Motiv des Fragenden erfahren: „Wieso fragen Sie?“ „Wie kommen Sie darauf?“

Schlussbemerkung

In der Ernährungsberatung mit Gruppen zu arbeiten ist eine wichtige, sinnvolle und befriedigende Aufgabe für den Berater und zugleich eine Herausforderung für alle Beteiligten. Die Gruppenteilnehmer müssen sich anvertrauen, sich öffnen und sich auf den Weg der Ver-

änderung machen. Der Berater muss sich diese Beratungsarbeit „zu eigen“ machen, muss neugierig auf Menschen sein und Lust und Mut haben, sich auf einen spannenden Prozess einzulassen. In jeder Gruppe wartet etwas Neues, Überraschendes und Bemerkenswertes auf ihn, mit jeder neuen Beratung reichert sich sein Erfahrungsschatz an. Schwierige Gruppensituationen sind nicht der Beweis des „Nicht-Könnens“, sondern sollten verstanden werden als Zeichen für eine neue Stufe der persönlichen und beraterischen Weiterentwicklung. Fortbildung, Supervision und kollegiale Beratung leisten dabei unverzichtbare Unterstützung.

Heidrun Meyer-Kruse
Diplom Supervisorin in eigener Praxis
Dozentin und Trainerin für Methoden der Ernährungsberatung
Am Kistner 100, 45527 Hattingen
E-Mail: heidrun.meyer-kruse@t-online.de

Interessenkonflikt

Die Autorin erklärt, dass kein Interessenkonflikt im Sinne der Richtlinien des International Committee of Medical Journal Editors besteht.

Literatur

1. Geißler K. *Anfangssituationen*. Beltz Verlag, Weinheim und Basel (2005)
2. Fuhr T, Gonon P, Hof C (Hg). *Erwachsenenbildung – Weiterbildung*. Handbuch der Erziehungswissenschaften 4. Ferdinand Schöningh Verlag, Paderborn (2011)
3. Weidenmann B. *Gesprächs- und Vortragstechnik – für alle Trainer, Lehrer, Kursleiter und Dozenten*. 3. Aufl. Beltz Verlag, Weinheim, Basel (2004)
4. Meier R. *Seminare erfolgreich durchführen – ein didaktisch-methodischer Handwerkskoffer*. GABAL Verlag, Offenbach (2003)
5. Langmaack B, Braune-Krickau M. *Wie die Gruppe laufen lernt. Anregungen zum Planen und Leiten von Gruppen*. Beltz Verlag, Weinheim, Basel (2000)

6. Krämer S, Walter K. *Effektives Lernen in der Erwachsenenbildung*. Hueber-Holzmann Verlag, Ismaning (1998)
7. König O, Schattenhofer K. *Einführung in die Gruppendynamik*. Carl Auer Verlag, Heidelberg (2006)
8. Wedekind E, Georgi H (2010) *Systemische Orientierungsmöglichkeiten in der Gruppenarbeit*. *Familiendynamik* 35(4): 302–309
9. Pühl H (Hg). *Supervision in Institutionen*. Fischer Verlag, Frankfurt/M (1997)
10. Fatzer G, Eck CD (Hg). *Supervision und Beratung – ein Handbuch*. Edition Humanistische Psychologie, Köln (1990)
11. Weidenmann B. *Erfolgreiche Kurse und Seminare*. Beltz Verlag, Weinheim, Basel (2005)
12. Kugler J (2012) *Der Umgang mit schwierigen Situationen in der Ernährungsberatung*. *Ernährungs Umschau* 59: 170–179

Weiterführende Literatur

-
- Crisand E. *Psychologie der Gesprächsführung*. Reihe: Arbeitshefte Führungspsychologie, Band 11. 8. Aufl. Sauer-Verlag, Heidelberg (2006)
 - Dießner H. *Gruppendynamische Übungen und Spiele*. Ein Praxishandbuch für Aus- und Weiterbildung sowie Supervision. Junfermann Verlag, Paderborn (1997)
 - Faulstich P, Zeuner C. *Erwachsenenbildung*. Beltz Verlag, Weinheim, Basel (2010)
 - Funcke A, Rachow A. *Rezeptbuch für lebendiges Lernen*. Manager Seminare Gerhard May Verlags GmbH (2002)
 - Gäde EG, Listing G. *Gruppen erfolgreich leiten*. 6. Aufl. Matthias-Grünwald Verlag, Mainz (2002)
 - Haller N. *Die erfolgreiche Diabetesschulung*. 150 lebensnahe und pffiffige Schulungsideen. Urban und Fischer, München (2005)
 - Knoll J. *Kurs- und Seminarmethoden*. 10. Aufl. Beltz-Verlag, Weinheim, Basel (2003)
 - Meier R. *Das Einzige was stört, sind die Teilnehmer*. Schwierige Seminarsituationen meistern. GABAL Verlag, Offenbach (2007)
 - Miller WR, Rollnick S. *Motivierende Gesprächsführung*. 3. Aufl. Lambertus Verlag, Freiburg i. Br. (2009)
 - Reichel R, Rabenstein R. *Kreativ beraten – Methoden, Modelle, Strategien für Beratung, Coaching, Supervision*. Ökotoxia Verlag, Münster (2001)
 - Wallenwein GF. *Spiele: der Punkt auf dem i*. Kreative Übungen zum Lernen mit Spaß. Beltz Verlag, Weinheim, Basel (2001)