

Ernährungsberatung in Gruppen

Teil 2: Ablauf und Gestaltungsmöglichkeiten

Heidrun Meyer-Kruse, Hattingen

Ergänzungstext zum Beitrag der Online-Fortbildung
in Heft 6/2013 mit Methodenbeispielen und Umgang
mit schwierigen Situationen.

1. Methodenbeispiele

Methodenbeispiel 1: Kennenlernen

Titel: Name und Bewegung

Material: keins

Durchführung:

Die Teilnehmer stellen sich im Kreis auf. Der Berater beginnt mit der Runde, nennt seinen Namen: „Ich heiße ...“ und macht eine Bewegung (Hand- oder Körperbewegung). Die Gruppe wiederholt den Namen: „Hallo ...“ und die Bewegung.

Nacheinander stellen sich alle Teilnehmer mit ihrem Namen und einer eigenen Bewegung vor.

Diese Übung kann auch in der zweiten oder dritten Veranstaltung nochmals eingesetzt werden, um die Namen der Teilnehmer aufzufrischen.

Titel: Name und Lebensmittel

Material: Ball

Durchführung:

Die Teilnehmer stellen sich im Kreis auf. Der Berater beginnt mit der Runde, sagt, je nach Vereinbarung, seinen Vor- oder Nachnamen: „Ich heiße Manfred (Meyer)“ und nennt dazu ein Lebensmittel: Mangold = Manfred Mangold (oder bei Nachnamen: Meyer Marzipan). Er wirft den Ball einem Teilnehmer zu, der sich mit eigenem Namen und „Zusatznamen“ vorstellt: Alma Ananas (oder bei Nachnamen: Dahmann Dattel) und den Ball anschließend an einen anderen Teilnehmer weitergibt. Nachdem alle Namen einmal genannt worden sind, werfen sich die Teilnehmer den Ball noch einige Runden, zuerst in der gleichen Reihenfolge, dann flexibel, zu.

Methodenbeispiel 2: Bewegungsspiele

Titel: Heiße Kartoffeln

Material: 6 Tennisbälle, Musikanlage

Durchführung:

Die Teilnehmer bewegen sich zu schneller, rhythmischer Musik durch den Raum. Der Kursleiter gibt zwei Tennisbälle in die Gruppe, die wie heiße Kartoffeln schnell weitergegeben werden. Nach und nach werden je nach Gruppengröße zwei bis vier weitere Tennisbälle in die Gruppe gegeben, die ebenfalls schnell weitergegeben werden müssen.

Titel: Obstsalat

Material: keins, Stuhlkreis

Durchführung:

Alle Teilnehmer sitzen im Kreis und teilen sich in vier Obstsorten ein, z. B. Äpfel, Pflaumen, Birnen, Bananen.

Ein Teilnehmer wird zum Spielleiter für die erste Runde ernannt. Er geht in die Mitte des Kreises, sein Stuhl wird beiseite gerückt, der Stuhlkreis wieder geschlossen.

Der Spielleiter ruft nun zwei Obstsorten aus, z. B. Äpfel und Birnen. Die Mitspieler, die zu diesen Obstsorten gehören, müssen ihre Plätze tauschen. Der Spielleiter versucht dabei, auch für sich einen Platz zu finden. Der Spieler, der schließlich übrig bleibt, geht nun in die Kreismitte und ruft wiederum zwei oder drei Obstsorten aus, die dieses Mal tauschen müssen. Ruft er „Obstsalat“, müssen alle Mitspieler ihre Plätze wechseln.

Methodenbeispiel 3: Atemübung

Dauer: ca. 3 Minuten

Material: keins

Durchführung:

- Die Teilnehmer sitzen im Stuhlkreis, beide Füße stehen auf dem Boden.
- Einen Punkt im Raum fixieren oder Augen schließen.
- Hören (z. B. Geräusche im Raum).
- Aufmerksamkeit auf das Atmen richten.
- Vorstellen, wie mit dem Atem der Körper mit Energie erfüllt wird.
- Mit jedem Ausatmen mehr in diesem Raum ankommen.
- Innerliche Stimme verfolgt das EIN- und AUS-atmen.
- Ruhig und gleichmäßig Atmen, dabei Rhythmus mitzählen: „Einatmen 1-2-3, Ausatmen 1-2-3.“
- Abschluss: Beine und Po anspannen, Hände nach oben strecken, recken.
- Aufstehen.



Methodenbeispiel 4: Der Gruppenknoten

Material: keins

Durchführung:

Die Teilnehmer stellen sich im Kreis auf. Anschließend bewegen sie sich mit geschlossenen Augen und nach vorn ausgestreckten Armen auf die Mitte des Gruppenkreises zu. Jeder Teilnehmer verbindet sich mit zwei anderen, sie fassen sich an den Händen und halten diese fest – der Gruppenknoten ist entstanden. Die Augen werden geöffnet und die Gruppe versucht, möglichst ohne loszulassen, den Knoten durch Darüber-klettern oder Darunter-her-krabbeln zu lösen.

Methodenbeispiel 5: Murrelgruppen

Einsetzbar für größere Gruppen

Dauer: 3–10 Minuten

Material:

evtl. Papier und Stifte

Durchführung:

Zwei bis drei Teilnehmer, die nebeneinander sitzen, bearbeiten, reflektieren und tauschen sich aus.

Zweck:

Auswertung, Reflexion, Austausch über das Gehörte. Bringt Aktivität und Kommunikation ohne organisatorischen Aufwand.

Methodenbeispiel 6: Thema „Motivation“

Der Berater beschreibt die Bedeutung der Motivation für die langfristige Veränderung von Ess- und Trinkgewohnheiten. Die Teilnehmer tauschen ihre Erfahrungen aus: Was schwächt die Motivation und was stärkt sie? Anschließend bekommen sie die Aufgabe, eine Liste mit Verstärkern zusammenzustellen, wie z. B.:

- Klare Ziele formulieren.
- Einen konkreten Handlungsplan aufstellen.
- Ein „Veränderungsbuch“ führen: Was ist anders geworden (Bereiche: Fitness, Beweglichkeit, Zufriedenheit, Freizeitverhalten, Ess- und Trinkverhalten).
- Ein „LOB-Buch“ führen. Jeden Tag eintragen: Was mir heute gut gelungen ist / worauf ich stolz sein kann / worüber ich mich heute freue.
- Sich belohnen (Ideen dazu werden gesammelt), einen Belohnungsvertrag mit sich selbst abschließen: „Wenn ich ..., dann werde ich ...“
- Sich Gutes tun (Ideen dazu werden gesammelt).
- In der Gruppe von seinen Erfolgen berichten können, gelobt werden.
- In der Mitte des Gruppenprozesses Rückschau halten: Was habe ich bis jetzt erreicht / was haben wir als Gruppe gemeinsam erreicht?

Jeder Teilnehmer entscheidet sich für seinen Verstärker und wendet ihn an. Der Berater greift die Ideen, die das Vorgehen in der Gruppe betreffen, auf.

Methodenbeispiel 7: *Warming-up* (vertiefendes Kennenlernen der Teilnehmer und Bezug zum Beratungsthema)

Beispiel A: Diabetesschulung

Titel: Verbote?!

Material:

Fotos von Speisen oder Lebensmitteln

Durchführung:

Die Bilder liegen gut sichtbar auf dem Tisch oder dem Boden aus. Jeder Teilnehmer wählt je ein Foto zu folgenden Fragen aus:

1. Darauf zu verzichten würde mir leichtfallen!
2. Auf was möchte ich auf gar keinen Fall verzichten?

Sollten mehrere Teilnehmer sich für dasselbe Foto entscheiden, wird es in den folgenden Runden entsprechend weitergereicht:

1. Runde: Die Teilnehmer begründen kurz ihre Auswahl „leichtfallen“.
2. Runde: Die Teilnehmer begründen ihre Auswahl „auf gar keinen Fall“ und tauschen sich kurz darüber aus. Gemeinsamkeiten in der Gruppe werden benannt. Der Berater legt an den genannten Beispielen kurz dar, dass es in dieser Gruppenberatung u. a. darum gehen wird, dass die Teilnehmer lernen, wie weit eine Bedürfnisorientierung bei Diabetes gehen darf und welche Vorlieben sie in einen veränderten Speiseplan einbauen können.

Beispiel B: Gewichtsreduktion

Titel: Erfahrung gesucht

Material: große Karten oder Papierwolken, 7–11 Klebepunkte pro Teilnehmer

Durchführung:

Große Karten oder Papierwolken liegen gut sichtbar auf dem Tisch oder dem Boden aus. Auf jeder Karte steht ein Beispiel für bekannte Diäten und Programme zur Gewichtsreduktion, z. B. Brigitte-Diät, *Low-Carb*, Schlank im Schlaf, Weight-Watchers, ICH nehme ab.

Jeder Teilnehmer bekommt Klebepunkte und klebt sie auf die Programme/Diäten, mit denen er bereits Erfahrungen gemacht hat. Er entscheidet selbst, wie viele Punkte er auf welche Stichwortkarte verteilt.

Es ergibt sich ein Bild der unterschiedlichen und gemeinsamen Erfahrungen in der Gruppe. Die Teilnehmer berichten kurz über ihre Erfahrungen. Der Berater stellt die Besonderheiten des aktuellen Gruppenprogramms vor und verdeutlicht dabei den „Nutzfaktor“ für die Teilnehmer.

Methodenbeispiel 8: Zielvereinbarung am Beispiel Gewichtsreduktion

Material:

große runde Karten, Moderationskarten, dicke Stifte, Nadeln oder Klebeband

Vorbereitung:

Der Berater notiert auf großen, runden Karten die verschiedenen Lebensbereiche, in denen sich durch die Teilnahme an diesem Gruppenprogramm erstrebenswerte Veränderungen ergeben können und heftet sie an eine Pinnwand:

Beruf, Freizeit, Bewegung, Selbstbewusstsein, soziale Kontakte, Sex/Partnerschaft, Familie, Kleidung, Essen und Trinken, Entspannung, Gewicht

Durchführung:

Der Berater erklärt die Bedeutung einer konkreten Zielformulierung und bietet seine Hilfe bei dem nächsten Aufgabenschritt an. Jeder Teilnehmer benennt zu mindestens drei Lebensbereichen, was sich durch den Kurs und nach dem Kurs verändert haben wird und wie diese Veränderung genau aussieht. (z. B. „Ich werde die Treppen zu meinem Büro im 3. Stock hochlaufen.“ „Ich werde regelmäßig ein kleines Frühstück zu mir nehmen.“ „Ich passe wieder in mein Sommerkleid vom letzten Jahr.“).

Diese Ziele notiert jeder Teilnehmer in seinen Unterlagen und schreibt sie zusätzlich auf kleine Karten (eine Karte pro Ziel). Die Gruppe gestaltet daraus ein Gruppenbild, das den Gruppenverlauf darstellt, z. B. eine Treppe, einen Weg, einen Berg, eine Leiter. Die Zielkarten jedes Teilnehmers werden in diesem Bild (als Teilziele) angebracht und können während des Gruppenverlaufs abgenommen, verändert und so dem Veränderungsprozess angepasst werden.



Methodenbeispiel 9: Sprüche als Einstieg ins Thema

Material:

Plakat, Karten, Overhead-Projektor und Folie o. ä.

Auf einem Plakat oder als Projektion auf eine Leinwand im Gruppenraum erzeugen **Sprüche, provokative Aussagen oder ein Bild/Cartoon** Aufmerksamkeit, ermutigen zu Bemerkungen der Teilnehmer und können so als „Zünder“ für die Anfangsrunde einer Gruppe genutzt werden:

Thema: Gründe für zu viel Gewicht

„Es braucht nur jemand ‚Schokolade‘ zu sagen und ich hab’s auf den Hüften!“

Thema: Genuss

„Es ist besser zu genießen und dann zu bereuen, als zu bereuen, dass man nicht genossen hat.“
(Giovanni BOCCACCIO 1313–1375)

„Gutes Essen vermag schlechte Laune mit heiteren Momenten aufzuhellen.“ (Unbekannt)

Thema: Gewichtsstillstand, Zunahme, Motivationsloch

„Ab und zu nehme ich ab und zu.“ (Unbekannt)

Thema: Änderung von Gewohnheiten

„Eine Angewohnheit kann man nicht aus dem Fenster werfen. Man muss sie die Treppe hinunterboxen, Stufe für Stufe.“ (Mark TWAIN)

Thema: Veränderungen können anstrengend sein, Motivationsloch

„Aller Anfang ist leicht und die letzten Stufen werden am seltensten erstiegen.“
(Goethe)

„Auch aus Steinen, die einem in den Weg gelegt werden, kann man etwas Schönes bauen.“ (Goethe)
„Wem das Wasser bis zum Halse steht, sollte den Kopf nicht hängen lassen.“ (Volksmund)

Methodenbeispiel 10: Fragen für den „Rückblick“

- Was hat in der letzten Woche gut geklappt?
- Auf was kann ich in der zurückliegenden Woche stolz sein?
- Was ist mir in der letzten Woche gelungen?
- Was habe ich in der letzten Woche gut gemacht?
- Was läuft gut im Moment?
- Was macht mich aktuell zufrieden, was macht mich unzufrieden?
- Was fiel mir leicht, was ist mir schwer gefallen, (was fällt mir leicht, was schwer)?

- Wie geht es Ihnen im Moment auf einer Skala von 0 bis 10?
- Was beschäftigt Sie aktuell am meisten?
- Heute wird es um das Thema.....gehen. Welcher Begriff, Aspekt fällt Ihnen dazu ein?
- Heute werden wir uns mit dem Themenbereich.....beschäftigen. Was würden Sie gern vorher darüber wissen?
- Wir haben uns ja in der letzten Kursstunde mit dem Thema „NEIN-Sagen“ beschäftigt. Erzählen Sie uns doch bitte, in welchen Situationen der Woche Sie das NEIN ausprobiert haben, wie es Ihnen dabei gegangen und was Ihnen gelungen ist.
- Was fällt Ihnen zum Thema „Geduld“ ein? Was hat in der letzten Woche Ihre Geduld strapaziert? (z. B. „Meine Kollegin, die mir im Büro gegenüber sitzt, ist so langsam.“). Was haben Sie dann gemacht? („Ich war so genervt, dass ich drei Riegel Schokolade hintereinander gegessen habe.“)

Methodenbeispiel 11: Geschmacksübung, Verkostung

Titel: Getränke-Bar

Material:

5 bis 15 verschiedene Getränke (z. B. Wasser, Kirsch-, Zitronen-, Holunder-, Karottensaft, Milch, Cola, Buttermilch), Augenbinden, Strohhalme, Aufgabenzettel, Stifte

Vorbereitung:

Die Getränke werden in einheitliche Gläser oder Becher gefüllt und je nach Gruppengröße und Anzahl der ausgewählten Getränke in einer oder mehreren „Stationen“ aufgestellt. Die Becher sind nummeriert, Aufgabenzettel, in denen später die Gruppenergebnisse eingetragen werden können, und Stifte liegen bereit.

Durchführung:

Die Teilnehmer finden sich zu Kleingruppen zusammen, sie erhalten Aufgabenzettel und Stifte. Nacheinander probiert jeder Mitspieler alle Getränke. Anschließend tauschen sich die Gruppenmitglieder aus und notieren, welche Getränke es gewesen sein könnten.

Die Ergebnisse werden verglichen und die Lösungen vorgestellt. Der Berater gibt ergänzende Informationen zu den einzelnen Getränken (z. B. Saft, Nektar, Fruchtsaftkonzentrat u. ä.).

Methodenbeispiel 12: Kleingruppenarbeit

Titel: Mehr Bewegung im Alltag

Material:

Moderationskarten in drei Farben, Stifte, Pinnwand, Nadeln

Vorbereitung:

Auf Kärtchen werden drei Tagesabschnitte notiert und auf einer Pinnwand befestigt: morgens/vormittags; mittags/nachmittags; abends/spät

Durchführung:

Entsprechend dieser Bereiche teilt sich die Gruppe in drei Kleingruppen auf. Drei bis sechs Teilnehmer unterhalten sich sechs Minuten lang darüber, wie sie einen der drei Tagesabschnitte bewegter gestalten können. Die Teilnehmer sammeln ihre Ideen und schreiben sie auf Moderationskarten. Diese werden an der Pinnwand fixiert.

Jede Gruppe stellt ihre Ergebnisse vor. Ergänzungen aus den anderen Gruppen werden hinzugefügt.



Methodenbeispiel 13: Feedback

- Karten-Blitzlicht (Bewertung in Form der Schulnoten 1 bis 6 werden auf eine Karte geschrieben und auf ein Stichwort gezeigt, Nachfragen möglich)
- Ein Symbol aus den im Beratungsprozess verwendeten Materialien wählen: Was nehme ich aus diesem Kurs/dieser Beratung mit?
- Kategorien für das Feedback vorgeben, die Teilnehmer wählen aus, zu welchen Aspekten sie eine Rückmeldung geben möchten: z. B. Inhalte, Verlauf, persönliches Lernergebnis, Gruppe, Leitung, Organisation, Rahmenbedingungen.
- Rückmeldung an den fünf Fingern einer Hand:
 - Was war für mich das Wichtigste im Kurs?
 - Was war für mich das Schönste?
 - Was hat mir am wenigsten gefallen?
 - Was hat mich gestört?
 - Was hat mir gefehlt?
- Beratung ist „in Bewegung bringen“:
 - Was hat sich in mir bewegt?
 - Was haben wir zwischen uns bewegt?
 - Was will ich weiter bewegen?
- Was war das „Bonbon“ in der Gruppenberatung und welche „harte Nuss“ habe ich noch zu knacken?
- Materialien, die in der Anfangssituation verwendet wurden, wieder auslegen: Wenn ich an den Beginn zurückdenke, was hat sich im Verlauf der Gruppenberatung für mich verändert?
- Die Teilnehmer bewerten ihre Zufriedenheit, z. B. mit dem Kursverlauf oder mit ihren persönlichen Ergebnissen, auf einer Skala. Sie legen einen Spielstein entsprechend ihrer Bewertung an die Skala (Seil auf dem Boden liegend) oder kleben einen Klebepunkt auf eine gezeichnete Linie auf einem Flipchart.

0 _____ 50 _____ 100
- Die Teilnehmer benoten mit Schulnoten die einzelnen Schritte des Beratungsprogramms.
- Die Teilnehmer füllen nach Ende des Seminars und evtl. nach Ablauf eines bestimmten Zeitraumes als Nachbefragung einen schriftlichen Auswertungsbogen aus.

Methodenbeispiel 14: Transfer in den Alltag

Ein Brief an mich

Die Teilnehmer schreiben einen Brief mit guten Wünschen und ermunternden Worten für die Zukunft an sich selbst. Diesen Brief stecken sie in einen frankierten, an sich selbst adressierten Umschlag. Der Berater verschickt die Briefe ca. drei Wochen nach Gruppenende.

Ein Brief an Dich

Jeder Teilnehmer findet aus der Gruppe jeweils einen Briefpartner per Los. Diesem Teilnehmer schreibt er einen Brief mit guten Wünschen und ermunternden Worten für die Zukunft. Der Brief wird in einen vorbereiteten Umschlag gesteckt. Der Berater verschickt die Briefe ca. drei Wochen nach Gruppenende.

Ein Vertrag mit mir

Entsprechend dem Beratungsthema notieren die Teilnehmer ihre Ziele und Vorhaben für die Zeit nach der Gruppenberatung auf einem vorbereiteten „Vertragsformular“. Dieses wird in die Teilnehmerunterlagen eingeklebt. (Mögliche Ergänzung: Die Teilnehmer vereinbaren, sich nach einem bestimmten Zeitraum anzurufen und sich an die Einhaltung des Vertrages zu erinnern.)



2. Der Umgang mit herausfordernden Gruppensituationen

Der Beratungsalltag konfrontiert den Berater immer wieder mit Gruppensituationen, die gerade zu Beginn einer Beratungstätigkeit als schwierig und herausfordernd erlebt werden.

Im folgenden Abschnitt werden typische Situationen und mögliche Bewältigungsstrategien dargestellt.

- **Ein Teilnehmer weint**

Zulassen, Raum geben, wenn möglich ein Taschentuch reichen, nicht trösten (lassen). Wenn der Tränenstrom versiegt ist, nachfragen, ob der Teilnehmer etwas sagen möchte. Der Teilnehmer soll dann das tun können, was für ihn das Passende ist (dabei bleiben, Raum kurz verlassen, Stunde verlassen).

Gruppe einbeziehen: „Gab es etwas, was Sie an dem, was wir von Frau W. gehört haben, berührt hat?“
„Was brauchen Sie jetzt, um mit unserem heutigen Thema weitermachen zu können?“

- **Konflikt zwischen zwei Teilnehmern**

Ein Dreiergespräch führen, Hintergründe abklären, nach Lösungen suchen. Gruppe informieren, dass das Gespräch stattgefunden hat.

Je nach Fall und Kontext ggf. den eigenen Vorgesetzten einschalten und über mögliche Konsequenzen (Ausschluss aus der Gruppe o. ä.) nachdenken, Konfliktbeteiligte damit konfrontieren.

Ist die ganze Gruppe beteiligt, muss versucht werden, den Konflikt mit der Gesamtgruppe zu klären und nach Lösungen zu suchen.

- **Kritik am Programm**

Kritik ernst nehmen, Hintergründe genau abklären: Hat der Teilnehmer vielleicht etwas nicht genau verstanden, hat er mit einer anderen Vorgehensweise bessere Erfahrungen gemacht, kann er sich nicht vorstellen, dass dieses Programm so funktionieren kann, hat er Angst, dass ihm nicht weitergeholfen werden kann, er nicht an der richtigen Stelle ist? Ist er im (Anfangs-)Motivationsloch? Welche Erwartungen hat er an die Kursleitung, welche an die Gruppe?

Gruppe einbeziehen: Geht es anderen auch so? Wer hat andere Erfahrungen gemacht? Welche Ideen gibt es in der Gruppe, die dem Teilnehmer weiterhelfen könnten? Welche Ideen hat der Teilnehmer selbst, bzw. welche von den Gruppenideen möchte er aufgreifen? Wer ist bereit, ihm Hilfestellung zu leisten?

- **Kritik am Berater**

Nicht „ins Bockshorn jagen“ lassen, tief durchatmen und sich dem Teilnehmer zuwenden. Kritik ernst nehmen, Hintergründe genau abklären:

- Auf was genau bezieht sich die Kritik?
- Ist die Kritik berechtigt? Hat der Teilnehmer Vorstellungen, wie es anders, angenehmer, besser für ihn sein könnte?
- Fühlt er sich nicht genug beachtet und wertgeschätzt?
- Hat der Teilnehmer vielleicht etwas nicht genau verstanden und ist jetzt verunsichert?
- Hat er von anderer Stelle anderslautende Informationen bekommen und ist jetzt verunsichert?
- Kann er sich nicht vorstellen, dass dieses Programm so funktionieren kann?
- Hat er Angst, dass ihm nicht weitergeholfen werden kann, er nicht an der richtigen Stelle ist?
- Ist er im Motivationsloch?

Gruppe einbeziehen: Geht es anderen Gruppenmitgliedern ähnlich? Kann die Gruppenleitung Änderungen vornehmen? Was kann die Gruppenleitung gemeinsam mit den Teilnehmern verändern?

- **Nebengespräche**

Die Stimme erheben oder die Sprache einstellen oder ignorieren und weitermachen.

Teilnehmer mit einer Ich-Botschaft ansprechen und Verfahrensweise absprechen.

Wenn es mehrere Nebengespräche zur selben Zeit gibt, Murmelgruppen (3 Minuten) einrichten, die Teilnehmer gehen ihrem Gesprächsbedarf nach und tauschen sich aus.

Grundsätzlich: Bei der Methodenwahl den Gesprächsbedarf von Teilnehmern berücksichtigen.

Besser nicht: Die Teilnehmer auffordern, die Gruppe an ihrem Gespräch teilhaben zu lassen; kann die Teilnehmer bloßstellen und ist Ertappen á la Schule!

- **Ein Teilnehmer will bei einer (Entspannungs-)Übung nicht mitmachen**

Grundsätzlich die Haltung einnehmen: Freiwilligkeit ist Pflicht! Jede Übung ist ein Angebot! Diese Regel schon zu Beginn der Gruppenberatung den Teilnehmern darlegen und immer mal wieder darauf verweisen.

– Die Erlaubnis zum NEIN macht oft das JA erst möglich.

– In der aktuellen Situation sich an diese Regel erinnern.

– Überzeugt sein, von dem, was man tun will.

– Die Erlaubnis zum Nicht-Mitmachen geben.

– Auf den Hintergrund der Übung hinweisen, bitten, sich die Übung anzuschauen, also dabeizubleiben.

Manchmal brauchen Teilnehmer nur die Erlaubnis, sich selbst entscheiden zu können oder sie wissen nicht, was auf sie zu kommt und sind unsicher, ob sie sich vielleicht blamieren könnten. Diese Befürchtung gilt es ernst zu nehmen.

Gruppe einbeziehen: Sich vergewissern, ob alle anderen die Übung verstanden haben.

- **Ein Teilnehmer ist ärgerlich und zeigt das auch**

Den Teilnehmer ernst nehmen, Hintergründe genau abklären: Auf was genau bezieht sich der Ärger? Was müsste passieren, damit der Ärger verschwindet?

Gruppe einbeziehen: Gibt es andere in der Gruppe, die den Ärger ebenfalls verspüren? Gibt es Ideen, was der Teilnehmer selbst, der Berater oder die Gruppe dafür tun könnten?

- **(Vorwurfsvoller) Besserwisser**

Grundsätzlich: Häufig sind „Besserwisser“ Menschen, die die Erfahrung kennen, nicht ernst genommen zu werden. Sie haben oft das Gefühl, keiner interessiert sich für sie und ihre Bedürftigkeit nach Aufmerksamkeit ist sehr groß. Sie bekommen von daher nicht immer die Grenzen anderer mit. Sie brauchen also Aufmerksamkeit in mit Wertschätzung gesetzten Grenzen:

– „Ich habe den Eindruck, dass sie bereits vieles von unserem Thema hier wissen, brauchen Sie diese Veranstaltung denn eigentlich noch?“

– „Ich habe den Eindruck, dass sie sich bereits sehr mit unserem Thema auseinander gesetzt haben, gibt es einen bestimmten Aspekt, zu dem sie uns in einer der nächsten Stunden informieren könnten?“ (Weiteres im Einzelkontakt besprechen)

– „Ich weiß, dass sie bereits vieles von unserem Thema hier wissen, meine Aufgabe ist es aber, dafür zu sorgen, dass auch die anderen Teilnehmer die Informationen von mir bekommen.“

– Stoppen und das Rederecht für sich beanspruchen.

– Einzelgespräch anbieten.

Wenn die Störung permanent weiterbesteht, gilt es die anderen Teilnehmer zu schützen, bzw. dafür zu sorgen, dass sie zu ihrem „Beratungs-Recht“ kommen: Gruppenteilnahme des „Besserwissers“ beenden.



- **Vielredner/Dauerredner**

Für den Beitrag „bis hierher“ bedanken und mit dem Hinweis, dass alle Teilnehmer zu Wort kommen sollen, unterbrechen und das Wort dem nächsten Teilnehmer erteilen.

Immer wieder Kleingruppenarbeit anbieten, in denen sich die Teilnehmer austauschen können. Zu Treffen außerhalb anregen, in denen die Teilnehmer „ohne Programm“ miteinander sprechen können.

Bei Anfangsrunden zum Thema „Was hat in der letzten Woche gut geklappt?“ mit dem „Sprechstein“ und der „2–3-Minutenregel“ arbeiten (jeder Teilnehmer bekommt nacheinander einen Stein und darf 2–3 Minuten seinen Beitrag zur gestellten Frage leisten. Nur wer den „Sprechstein“ hat, darf sich äußern).

Gruppe einbeziehen: Viele Teilnehmer haben Redebedarf, die Gruppenstunde hat jedoch einen vorgegebenen zeitlichen Rahmen. Wie will die Gruppe damit umgehen? Evtl. Gesprächsregeln vereinbaren.

- **Der Schweiger**

Grundsätzlich: Es gibt verschiedene Typen von Schweigern, z. B.:

- Der Beobachter, der versucht, sich im Unbekannten zurechtzufinden.
- Der „Schüler“, der gelernt hat, dem „Lehrer“ schweigend zuzuhören.
- Der Unsichere, der noch nicht weiß, ob er von den anderen akzeptiert wird oder der sich noch nicht traut, etwas beizutragen.
- Der Denker, der das Gehörte und Erlebte hinterfragt und reflektiert.
- Der Träumer, der sich aus der Situation hinausträumt, ihr entflieht.
- Der Wartende, der das Ende der Beratung herbeisehnt.

Bei der Gestaltung der Beratungsstunden Aufgaben wählen, die die Teilnehmer in Kleingruppen unterschiedlicher Zusammensetzung bearbeiten.

Teilnehmer ansprechen, zeigen, dass man ihn wahrgenommen hat, sich für ihn interessiert und etwas über seine Befindlichkeit oder seine Meinung erfahren möchte: „Mir ist aufgefallen, dass ich gar nicht weiß ...“ „Ich habe von Ihnen noch gar nicht so viel mitbekommen, wie ...“

- **Der Zu-Spät-Kommer**

Kurz innehalten und dem Teilnehmer die Möglichkeit geben in die Gruppe zu kommen.

Besteht die Möglichkeit nicht mehr, an der Anfangsaktivität der Gruppe teilzunehmen, kurze Erklärung, was gerade passiert. Kommt ein Teilnehmer mehrmals zu spät, Hintergründe abklären und gemeinsam mit der Gruppe nach Lösungen suchen.

Nicht belohnen, indem der Berater eine Zusammenfassung des bisher Geschehenen gibt.

- **„Was habt Ihr denn das letzte Mal gemacht?“ (Teilnehmer hat die letzte Kursstunde versäumt)**

Frage an die Gruppe weitergeben, Zeit für die Antwort begrenzen.

Gruppenregel vereinbaren: 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).

- **Ein Teilnehmer fällt der Kursleitung ins Wort, ein Teilnehmer fällt einem anderen Teilnehmer ins Wort**

Darauf hinweisen, dass der Teilnehmer gleich die Möglichkeit bekommen wird, seinen Beitrag/seine Frage anbringen zu können, die Kursleitung aber erst diesen Aspekt zu Ende bringen möchte.

Darauf hinweisen, dass sich die Teilnehmer bitte ausreden lassen sollen.

Unterbrechen mit dem Hinweis: „Ich glaube, Frau W. war noch nicht fertig mit ihrem Satz.“

Gruppe einbeziehen: Viele Teilnehmer haben Redebedarf, die Gruppenstunde hat jedoch einen vorgegebenen zeitlichen Rahmen. Wie will die Gruppe damit umgehen?

- **Teilnehmer ist frustriert, macht nicht mehr mit, macht seine „Hausaufgaben“ nicht, jammert, zweifelt an der Wirksamkeit des Programms und/oder an sich selbst („das Motivationsloch“)**

Empathie und Verständnis zeigen. Erklären, dass Misserfolg, Stillstand oder Rückschritt bei Veränderungsprozessen normal sind.

Ursachenforschung betreiben:

Woran könnte es liegen? Physiologische Gründe, Gründe im Verhalten, nicht die angemessenen Strategien gefunden, Ziele zu hoch, Erwartungen unrealistisch, Vergleich mit anderen zu eigenen Ungunsten?

Sind solche Frustrationen bereits früher aufgetreten, was hat der Teilnehmer getan, um aus dieser Stimmung wieder herauszukommen?

Was hat der Teilnehmer in diesem Kurs bereits wie erreicht?

Welches erreichbare Ziel ist jetzt denkbar?

Gruppe einbeziehen: Geht es anderen aktuell auch so? Wer kennt solche oder ähnliche Frustrationssituationen? Welche Strategien und Unterstützungsmöglichkeiten waren bereits wirksam oder könnten hilfreich sein?

Der Teilnehmer entscheidet sich für eine Möglichkeit, die ihn wieder handlungsfähig machen kann und die er erproben will.

Literatur zum Nachschlagen:

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 Diabeteschulung. 150 lebensnahe und pfiffige Schulungsideen. Urban und Fischer, München (2005)

Knoll J. Kurs- und Seminarmethoden. 10. Aufl., Beltz-Verlag, Weinheim, Basel (2003)

Lipp U. 100 Tipps für Training und Seminare. Beltz Verlag, Weinheim, Basel (2008)

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. Ökoptia Verlag, Münster (2001)

Wallenwein GF. Spiele: der Punkt auf dem i. Kreative Übungen zum Lernen mit Spaß. Beltz Verlag, Weinheim, Basel (2001)

Weidenmann B. Gesprächs- und Vortragstechnik – für alle Trainer, Lehrer, Kursleiter und Dozenten. 3. Aufl., Beltz Verlag, Weinheim, Basel, Berlin (2004)