

# Ernährungsberatung in Gruppen

## Teil 1: Prinzipien und Rahmenbedingungen

Heidrun Meyer-Kruse, Hattingen

Mit Gruppen in der Ernährungsberatung zu arbeiten, wird von vielen Beratern als eine Herausforderung empfunden, aber auch als eine sehr zufriedenstellende Aufgabe erlebt. Der vorliegende Beitrag (Teil 1) gibt einen Überblick zu Definitionen und Beschreibungen von Gruppe, beschäftigt sich mit den Teilnehmern und geht auf das Selbstverständnis und die grundsätzlichen Aufgaben des Ernährungsberaters ein. Außerdem werden Rahmenbedingungen erläutert und ausgewählte Prinzipien einer Gruppenberatung dargestellt. Im später folgenden zweiten Teil werden Phasen der Gruppenberatung vorgestellt, die spezifische Situation der Teilnehmer beschrieben und Aufgaben des Beraters anhand von Beispielen erläutert.

Personen eine überschaubare, sich von anderen sozialen Gebilden unterscheidende soziale Einheit [1]. Die Gruppenmitglieder haben die Möglichkeit der direkten (*face-to-face*) Kommunikation. Jedes Mitglied einer Gruppe besitzt eine mehr oder weniger eindeutige Stellung innerhalb der Gruppe und hat entsprechende Aufgaben zu erfüllen. Die Gruppe stellt für das Miteinander geltende Normen auf, die einer sozialen Kontrolle unterliegen. Normgerechtes Verhalten wird von der Gruppe mit positiven Rückmeldungen und Belohnungssystemen belegt, abweichendes Verhalten negativ sanktioniert.

Die Gruppenberatung verlangt eine qualifizierte, differenzierte, der Situation und den Teilnehmern angepasste Vorgehensweise. Dafür braucht der Berater<sup>1</sup> Fachwissen und ein Beratungskonzept sowie Kenntnisse über das Wesen von Gruppen und die Bedeutung von gruppendynamischen Kräften für einen Gruppenprozess.

### Arbeiten mit Gruppen

#### Die Gruppe

Der Begriff Gruppe bezeichnet eine Mehrzahl von Menschen, die durch soziale Kontakte, z. B. gemeinsame Interessen, Ziele oder Aufgaben, zeitlich relativ beständig miteinander verbunden sind. Dadurch bilden diese

Unterschieden werden Gruppen ...

1. nach Anzahl ihrer Mitglieder:
  - Kleingruppe: 3 bis 20 Menschen
  - Großgruppe: mehr als 20 Menschen
2. nach Entstehung und dem Charakter der Regelungen, die für die Mitglieder gelten:
  - formale Gruppe (planmäßig geschaffen, formales Regelwerk)
  - informelle Gruppe (spontane Beziehungen ohne formales Regelwerk)
3. nach dem Grad der Intensität und Intimität der Beziehungen:
  - Primärgruppe (enge, persönliche Bindungen: Familie, Spielgruppe, Freundeskreis)
  - Sekundärgruppe (Kontakte, die sich durch vorgegebene Ziel- bzw. Aufgabenstellungen definieren)



©Kerrick/istockphoto

<sup>1</sup>Im Folgenden werden aus Gründen der leichten Lesbarkeit die Begriffe ‚Berater‘ und ‚Teilnehmer‘ verwendet. Es ist jeweils die weibliche und männliche Form gemeint.

Entscheidend für die Existenz und den Bestand der Gruppe ist das Zusammengehörigkeitsgefühl der Gruppenmitglieder (Wir-Gefühl), das sich in der Solidarität untereinander (Gruppen-Kohäsion) gegenüber Fremdgruppen (der „Außenfeind“) und in einer besonderen Gruppensprache (Gruppen-Jargon) äußert. Gemeinsame Aktivitäten und Problemlösungen vertiefen die Bindungen der Gruppenmitglieder untereinander und stärken so das Wir-Gefühl, was wiederum zu einer Distanzierung der Gruppe zu Fremdgruppen („die Anderen“) führen kann.

### Gruppendynamischer Ansatz

Der gruppensystemische Ansatz wurde wesentlich von Kurt LEWIN eingeführt. Als einer der einflussreichsten Pioniere der Psychologie gilt er als Mitbegründer der Gestalttheorie und -therapie und hat sich u. a. im Rahmen seiner „Feldforschung der Sozialwissenschaften“ mit der Funktion von Gruppen und deren Wirkung auf den Einzelnen beschäftigt [2].

LEWIN definiert „Gruppe“ so: „Gruppe ist als ein dynamisches Ganzes zu definieren, das mehr auf gegenseitiger Abhängigkeit als auf Ähnlichkeit beruht.“ [2]

„Gruppendynamik“ beschreibt die in einer Gruppe existierenden und wirkenden Kräfte sowie die Wechselwirkungen zwischen den Gruppenmitgliedern, die mit den Methoden der Soziometrie erfasst und beschrieben werden können. Darüber hinaus beinhaltet der Begriff der Gruppendynamik auch die Methoden und Techniken, die im pädagogischen und therapeutischen Rahmen zur Verbesserung des Selbst- und Fremdverständnisses, der sozialen Beziehungen sowie zur Kommunikation und Kooperation des Einzelnen in Gruppen eingesetzt werden.

Fünf Phasen der Entwicklung von gruppensystemischen Kräften in

Gruppen ohne formale bzw. professionelle Leitung können nach LEWIN beobachtet werden:

1. Phase der Annäherung und Bildung der Gruppe (*forming*)
2. Phase des Ringens um Macht und Einfluss, Krise und Auseinandersetzung (*storming*)
3. Phase der Bemühung um Gruppenzusammenhalt und Gruppenintimität durch das Aufstellen von Gruppenregeln (*norming*)
4. Phase der Differenzierung und Phase der Arbeitsfähigkeit (*performing*)
5. Phase der Trennung oder erneute Phase der Krise

(Dieser Kreislauf kann sich in abgeschwächter Form auch in angeleiteten Gruppen, die über einen längeren Zeitraum bestehen, entwickeln.)

### Systemtheoretischer Ansatz

In den 1980er Jahren wurden gruppensystemische Ansätze und Arbeitsweisen ergänzt durch systemtheoretische Konzepte [3]. Diese sollten helfen, Interventionen – also gezielt eingesetztes Eingreifen und Vorgehen in Gruppen – zu planen und ihre Wirkungen zu verstehen.

Die Systemtheorie definiert eine Gruppe als ein autonomes Sozialsystem, das „[...] nicht direkt von außen steuerbar ist. Niemand kann eindeutig vorhersagen, wie ein bestimmter Einfluss von außen wirkt und wie eine Gruppe darauf reagieren wird. Jede Intervention hat neben den beabsichtigten auch ungewollte Folgen.“ [3]

Auf jede Intervention erfolgt in der Gruppe ein Rückkopplungsprozess, dem die Gruppe ihr Eigenleben und ihre Entwicklungsmöglichkeit verdankt. Bezieht man sich auf ein solches Systemverständnis, „so ist die Steuerung von Gruppen vor allem als Selbststeuerung zu konzipieren ...“. [3]

### Besonderheiten der Ernährungsberatung in Gruppen

Die Ernährungsberatung beruht auf dem persönlichen Kontakt zwischen dem Ratsuchenden und dem Berater. In persönlichen Gesprächen werden mit einer Person (Einzelberatung) oder mit einer Gruppe (Gruppenberatung) prozesshaft spezifische Probleme oder Fragestellungen aufgearbeitet. Die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität wird durch geeignete Maßnahmen dokumentiert und evaluiert.

Im Rahmen der Ernährungsberatung kann der Berater den Patienten unterstützen, seine Ernährungsweise zu verändern und damit seinen Gesundheitszustand positiv zu beeinflussen und seine Lebensqualität zu erhöhen. Nach dem Modell der ‚Salutogenese‘ von ANTONOVSKY wird der Klient befähigt, eigene Stärken und Ressourcen zu erkennen und sie zur Erreichung verbesserter Ernährungsgewohnheiten bzw. zur Veränderung des persönlichen Lebensstilkonzeptes einzusetzen [4]. Er wird mit den eigenen Widerständen konfrontiert und kann erfahren, wie diese in positive, veränderungsorientierte Energie gewandelt werden kann.

Die Gruppenberatung mit dem Ziel einer Änderung des Ernährungsverhaltens ist durch folgende Bestandteile gekennzeichnet:

- Erfahrungsaustausch der Teilnehmer
- gemeinsames Besprechen und Reflektieren der beobachteten Verhaltensmuster beim Einkaufen, Zubereiten, Essen und Trinken
- Perspektivwechsel zur Betrachtung von Problemstellungen und zur Entwicklung von Lösungsstrategien
- gemeinsames Erarbeiten von Veränderungsschritten in Kleingruppen
- gegenseitige Motivation der Teilnehmer auch über die Gruppenveranstaltung hinaus

- Vermittlung grundlegender Kenntnisse zur Ernährung, zu Nahrungsmitteln und Nährstoffen

Eine Teilnehmeranzahl zwischen drei und fünf Personen gilt in der Ernährungsberatung als Kleingruppe, zwischen sechs und 15 Teilnehmern als Großgruppe. Die Vermittlung von Hintergrundinformationen zum gewählten Schwerpunktthema bzw. zu entsprechenden Fragestellungen sollte sich in Form und Umfang am Kenntnisstand der jeweiligen Gruppe orientieren.

Bei einem Ernährungsberatungsangebot in einer Gruppe können die einzelnen Teilnehmer von dem Gefühl, „Gleicher unter Gleichen“ zu sein, profitieren. Der Erfahrungsaustausch und die gemeinsame Erarbeitung von Veränderungsmöglichkeiten können als hilfreich und unterstützend erlebt werden. Die Teilnehmer erhalten entsprechend den Prinzipien des „Empowerment“ (Förderung von Autonomie und Selbstbestimmung, Belebung und Einsatz eigener Ressourcen) Unterstützung bei der eigenständigen Bewältigung von problematischen Situationen und gezielte Hilfestellung bei der Umsetzung der gewünschten und geplanten Verhaltensänderungen [5].

### Die Teilnehmer: Vorerfahrungen und Bedürfnisse

#### Biografische Hintergründe

Menschen verbringen fast ihre gesamte Lebenszeit in verschiedenen Gruppen. Damit kann die „Gruppe“ als eine Grundform des sozialen Lebens bezeichnet werden [3].

Wir wachsen in einer Art „Ur-Gruppe“ auf, die uns prägt: die Familie. Hier entwickeln wir idealtypisch ein Gefühl der Zugehörigkeit und eine Vorstellung, welchen Platz wir in der Welt einnehmen. Wir erleben den hierarchischen Unterschied zwischen Erwachsenen und Kindern und bilden die Geschlechterdifferenzierung aus. Die Geschwisterkonstellation beeinflusst unser Rollenverhalten: Wir machen Erfahrungen

als Ältester, Mittlerer oder Jüngster. Auch in der Rolle des Einzigen machen wir Erfahrungen mit alleiniger Aufmerksamkeit und fehlenden Solidaritäts- oder Konfliktpartnern. In der Kern- und der erweiterten Familie entwickeln wir die drei Grundbedürfnisse, die uns in allen Gruppen wieder begegnen: Zugehörigkeit, Einfluss und Intimität.

Neben der Familie können wir weitere Gruppenerfahrungen machen: Wir spielen, lernen, arbeiten, verbringen unsere Freizeit in Gruppen: Peergroup, Freundeskreis, Clique, Mannschaft, Abteilung, Arbeitsgruppe oder Team.

Jeder Teilnehmer verfügt also zu Beginn einer neuen Gruppenkonstellation über Vorerfahrungen im Hinblick darauf,

- wie Gruppen funktionieren (in positiver und negativer Hinsicht),
- welche Rolle(n) er bereits innehatte und ob diese positiv für ihn waren oder nicht,
- wie andere Gruppenmitglieder auf ihn reagiert haben
- und wie die Gruppenleitungen mit ihm umgegangen sind.

Diese Erfahrungen prägen zum großen Teil seine Überzeugungen und Bewertungen der Situation „Ich und eine Gruppe“, z. B.: „Mir ist es immer so ergangen, dass ...“; „Ich muss aufpassen, dass ich in Gruppen nicht übersehen werde ...“; „Wenn ich das Ganze nicht in die Hand nehme, passiert auch nichts ...“; „Andere wissen sowieso mehr als ich ...“ etc.

KÖNIG betont, dass in jeder Gruppenerfahrung biografische Prägungen berührt werden, aus denen gleichermaßen die Ressourcen wie die Einschränkungen des Einzelnen erwachsen [3].

#### Aus Vorerfahrungen resultierende Wünsche und Bedürfnisse

Mit seinen Überzeugungen im Gepäck und dem Wunsch, an einer „guten Gruppe“ teilnehmen zu wollen, betritt der Teilnehmer die neue Gruppe.

Als „gute Gruppen“ gelten solche, in der

- alle fest zusammen halten,
- alle gleich sind,
- alle gleich behandelt werden.

Nur in „guten Gruppen“, so häufig die Vorstellung von Teilnehmern, kann man sich wohl fühlen, weil dort eine angenehme Atmosphäre herrscht und ein harmonisches, konfliktarmes Klima zum Mitmachen einlädt.

Gruppenteilnehmer können (je nach persönlichem „Strickmuster“) insbesondere zu Beginn einer neuen Gruppe folgende Bedürfnisse haben:

- einen Platz in der Gruppe zu finden,
- wahrgenommen und anerkannt zu werden,
- persönlich angesprochen zu werden,
- sich ernst genommen zu fühlen,
- eigene Ziele auf die persönlich angemessene und angenehme Art zu erreichen,
- mitzubestimmen,
- gefragt und beteiligt oder in Ruhe gelassen zu werden,
- dass alles für sie erledigt wird oder sie selbst Aufgaben übernehmen können,
- zu bleiben wie man ist oder sich zu verändern,
- etwas Neues zu erleben oder beim Alten bleiben zu können.

Im weiteren Verlauf, wenn die Teilnehmer in der Gruppe angekommen sind, möchten sie, wieder entsprechend ihrem persönlichen „Strickmuster“, in der Gruppe erleben, dass

- sie gemeinsam mit Anderen/Gleichen etwas tun,
- sie Informationen bekommen, die verständlich sind und die sie unbedingt wissen sollten, um weiter zu kommen,
- sie persönlich angesprochen werden und ihre persönliche Befindlichkeit berücksichtigt wird,
- sie sich mit anderen über eigene Erlebnisse und Erfahrungen austauschen können,

- sie Unterstützung und Bestätigung für das eigene Tun bekommen,
- sie Spaß in der Gruppe haben und die Themen mit Humor angehen.

Zusammenfassend kann man also sagen: Die Vorerfahrungen eines Gruppenteilnehmers, seine Überzeugungen, wie Gruppen (mit ihm) funktionieren, und seine Wünsche an die Gruppe bilden die spezifische „Brille“ eines Teilnehmers. Durch diese Brille betrachtet er die neue Gruppe, sie beeinflusst seine Erwartungen an die anderen Gruppenteilnehmer, an das Gruppengeschehen, an die Leitung und zeigt sich in seinem Verhalten. Die Überzeugung „Ich muss mich von Anfang an engagieren, sonst bringt mir das nichts“ kann sich z. B. in einer regelmäßigen, aktiven Teilnahme und einer intensiven Auseinandersetzung mit dem Thema zeigen. Überzeugungen wie „Andere haben mehr zu sagen als ich“ oder auch „Mir hört nie jemand zu“ können sowohl dazu führen, dass sich ein Teilnehmer zurückhält und sich wenig zu Wort meldet oder sich im Gegenteil zu schnell bereit erklärt, Aufgaben zu erledigen und gern „das große Wort führt“.

### Freiwillige oder „verordnete“ Teilnahme

Im Rahmen der Ernährungsberatung in Gruppen begegnen den Beratern Teilnehmer, die unterschiedliche Ausgangspositionen für die Teilnahme mitbringen:

- Teilnehmer, die aufgrund ihres Interesses am Thema oder eines eigenen Problems an einem Gruppenangebot teilnehmen möchten. Sie werden von einer gesundheitsbezogenen, häufig ausgeprägten Motivation geleitet.
- Teilnehmer, die aufgrund eines akuten oder chronischen Gesundheitsproblems die Gruppenberatung verordnet bekommen, also an der Gruppe teilnehmen sollen.

Teilnehmer, die mit einer „Gruppen-Verordnung“ kommen und sich dahingehend äußern (oder durch ihr Verhalten verdeutlichen), dass sie die Teilnahme als nicht notwendig oder

sinnvoll ansehen, sind eine besondere Herausforderung an die Beraterqualitäten hinsichtlich Akzeptanz, Geduld und Wertschätzung. Bei dieser Zielgruppe wird häufig von den „geschickten“ Teilnehmern gesprochen, gleichbedeutend mit unmotiviert, kein echtes Interesse an dem Angebot, potenzielle Störer und „Gruppen-Kaputt-Macher“. Auf der Seite der Berater auch assoziiert mit: „Da muss ich aufpassen, der kann mich in kritische, unangenehme Situationen bringen“ oder „Da kann ich sowieso nichts erreichen“ (am besten wäre es doch, wenn er gar nicht teilnehmen würde ...).“

Diese „Beraterfalle“ kann überwunden werden, indem sich der Berater aus der Haltung einer wertschätzenden Distanz mit den möglichen Hintergründen des Teilnehmerverhaltens auseinandersetzt. Darüber hinaus konzipiert er eine Vorgehensweise, die es dem Teilnehmer ermöglicht, das Angebot anzunehmen und mit dem Berater einen Beratungsauftrag und konkrete gemeinsame Ziele zu vereinbaren.

Um auch bei einer verordneten Teilnahme den Teilnehmer positiv auf die Gruppenberatung einzustimmen, ist es notwendig, diesen aktiv in den Entscheidungsprozess einzubeziehen (Art des Angebotes, Anbieter, Termin, Dauer). Möglicherweise weiß der Teilnehmer noch zu wenig über die Inhalte und Ziele des Angebotes und der Berater muss mit ihm die Aspekte des Programms herausarbeiten, die insbesondere für ihn hilfreich sein werden. Darüber hinaus sollte der Teilnehmer erfahren, was er von der Gruppenberatung grundsätzlich erwarten kann und was von ihm dort erwartet wird. Befürchtungen oder Vorbehalte müssen nachgefragt und geklärt werden. Denkbar ist, dass der Teilnehmer in seiner Befürchtung gefangen ist, dass es ziemlich schlimm um ihn stehen müsse, wenn er an einem solchen Beratungsangebot teilnehmen soll. Vielleicht hat er Sorge, dass ihm (auch dort) nicht geholfen werden kann. Auch die Vorstellung, Teil einer unbe-

kannten Gruppe mit einer unbekanntenen Leitung zu sein, kann aufgrund von Vorerfahrungen angstausslösend sein.

Diese Beispiele machen deutlich, wie wichtig eine entsprechende Information und Vorbereitung möglichst im Vorfeld eines entsprechenden Gruppenangebotes ist (im Einzelkontakt mit dem Ernährungsberater, im ärztlichen Vorgespräch). Besteht diese Möglichkeit nicht, ist es die Aufgabe der Gruppenleitung, bei einer Informationsveranstaltung vor Kursbeginn oder im Rahmen der ersten Gruppenstunde diese Aspekte anzusprechen, zu klären und dadurch auch „verordnete“ Teilnehmer einzubinden. Für diese ist es noch wichtiger als für andere Teilnehmer, dass sich der Gruppenleiter in seiner fachlichen Kompetenz zu erkennen gibt, für einen sicheren Rahmen sorgt und zeigt, dass man ihm vertrauen kann.

### Weitere Einflussfaktoren

Einige unbewusste und/oder nicht angesprochene Themen von Teilnehmern in Gruppen können das eigene Verhalten, die Gruppendynamik und den Gruppenverlauf ebenfalls beeinflussen:

- Was sind die **eigentlichen Teilnahmegründe**?
- Wie groß ist sein **Leidensdruck**, dass sich an seinem aktuellen Zustand etwas ändern muss?
- Was will er dafür tun bzw. was will er dafür nicht tun: **Selbstverantwortung übernehmen**, sich einlassen wollen, sich aktiv beteiligen, für die eigene Unterhaltung sorgen etc.?
- Welche **Rolle** will er einnehmen, eine gewohnte oder eine neue, andere Rolle, die er immer schon mal übernehmen wollte (z. B. die Rolle des Platzhirschen, der Prinzessin, des Vaters/der Mutter, des Nesthächchens, der guten Seele etc.)?
- Möchte er seine **Fassade** erhalten oder jemanden hinter seine Fassade gucken lassen? ▶

- Möchte er von anderen Teilnehmern **etwas erfahren** oder ist er hauptsächlich mit sich selbst beschäftigt?
  - Mit wem kann und möchte er sich zusammentun und mit welchem Ziel (**Bündnisse, Koalitionen**)?
- interessiert sich für die Gefühle und Befindlichkeiten der Teilnehmer,
  - setzt Energie ein, die Gruppe zu beobachten, zu verstehen und anzuleiten, ihre Schritte selbst zu tun,
  - lässt sich ein auf unbekannte, überraschende, leichte oder schwierige Situationen, die sich im Gruppenprozess entwickeln können,
  - achtet darauf, dass er die eigenen Ziele und Ansprüche an sich selbst an einem realisierbaren Maß orientiert,
  - überprüft immer wieder, wie er zu der Thematik der Gruppenberatung oder des Gruppenkurses steht. Er fragt sich, ob das Thema *überhaupt* das „eigene“ ist bzw. ob es *noch* das Thema ist, für das er brennt und auf das er die Teilnehmer neugierig machen möchte,
  - reflektiert regelmäßig allein und/oder mit anderen (kollegiale Beratung, Supervision) seine Motivation, seine Ansprüche, sein Beratungshandeln,
  - bildet sich regelmäßig fort und wählt dafür neben Fachthemen auch Angebote zur Selbsterfahrung, Gesprächsführung und Methodik,
  - wendet die notwendigen Dokumentations- und Evaluationsverfahren an,
  - sucht und nutzt die Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen,
  - sorgt für die eigene Entlastung (Psychohygiene).

### Der Berater: Selbstverständnis und Aufgaben

„Der Berater begegnet dem Klienten in einer strukturierten, partnerschaftlichen Beziehung. Seine professionelle Grundhaltung gegenüber dem Klienten ist geprägt von Akzeptanz, Kongruenz und Empathie“ [4], den drei Beratungsvariablen nach ROGERS. Der Berater orientiert sich in seiner Arbeit mit Gruppenteilnehmern an dem Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“ oder „Helfen, es selbst zu tun“.

Die Hauptaufgabe des Beraters besteht darin, in der Gruppe ein Lern- und Erfahrungsfeld zu schaffen, in dem die Teilnehmenden immer wieder ihre notwendigen Entscheidungen zur Veränderung treffen können. Er schafft eine einladende und wertschätzende Atmosphäre, in der die Menschen sich begegnen, sich einbringen und voneinander profitieren. Dafür wählt er geeignete Beratungsmethoden aus und achtet darauf, dass sich jeder Klient erreichbare Ziele setzt. Er unterstützt die Teilnehmer, damit sie eigene Ideen zur Problembewältigung entwickeln können. Klienten werden zur Umsetzung der Veränderungsideen in ihren Lebensalltag angeregt und zur nachhaltigen Installation neuer Gewohnheiten nach dem „Prinzip der kleinen Schritte“ motiviert. Der Berater bestärkt Erreichtes und erarbeitet gemeinsam mit der Gruppe Lösungen für bisher Unerreichtes.

- Der professionell arbeitende Berater
- ist neugierig auf die Menschen, die an dem Gruppenangebot teilnehmen,
  - bringt Energie auf, die Teilnehmenden zu beobachten, zu verstehen und zu beraten,

Folgende ‚Testfragen‘ können dem Berater dienen, die eigene Haltung zum Teilnehmer/zur Gruppe und das Beratungskonzept zu überprüfen sowie sich immer wieder auf die Ziele, Möglichkeiten und Grenzen des Beratungsangebotes auszurichten:

- Möchten Sie selbst in Ihrer Gruppe Teilnehmer sein?
- Was würde Ihnen als Teilnehmer dort gut tun?
- Was würde Ihnen als Teilnehmer dort schwer fallen? [6]

### Rahmenbedingungen aus Sicht von Teilnehmern und Berater

Neben den persönlichen Voraussetzungen, die die Beteiligten mitbringen, ist der Kontext, in dem die Gruppenberatung angeboten wird, sowohl für die Teilnehmer als auch für den Berater von Bedeutung.

Für den Teilnehmer sind der Rahmen, das Setting, der Alltagsbezug und der Lebenszusammenhang des Angebotes entscheidend für seine Motivation zur (kontinuierlichen) Teilnahme. Die Motivation des Beraters, sein Engagement und die Gestaltung des Gruppenangebotes werden vor allem durch den Auftrag, seinen Status als haupt- oder nebenamtlich Beschäftigter, die Bezahlung/das Honorar und die eigene Fachkompetenz beeinflusst (♦ Tabelle 1).

### Grundsätzliches zur Gruppenberatung

Gruppenberatungen werden – in Abhängigkeit vom Beratungsanlass – in idealer Weise nach einem festgelegten, evaluierten **Curriculum** durchgeführt. Hier sind Ziele formuliert und Inhalte festgeschrieben. Häufig liegen auch Ablaufpläne vor, die die Durchführung der einzelnen Veranstaltungen erleichtern können. Die Vorgehensweise ist standardisiert, vergleichbar und stellt sicher, dass die Teilnehmer verschiedener Kurse das „Gleiche“ bekommen (haben). Diese Konzepte sind insbesondere für Berater hilfreich, die mit Gruppenberatungen beginnen. Die Vorgaben geben **Orientierung** und damit Sicherheit, man hat „etwas in der Hand“. Die Aufgabe, das jeweilige Thema zu dem „eigenen“ zu machen, um es zündend an die Menschen bringen zu können, muss von jedem Berater (immer wieder) selbst bewältigt werden.

Mit zunehmender Professionalisierung und Erfahrung in der Gruppenberatung erkennen die Berater die **Grenzen** mancher Beratungskonzepte, die vorrangig in den Bereichen Teilnehm-

(Fortsetzung S. M108)

## Rahmenbedingungen von Gruppenberatung aus Sicht der Teilnehmer und Berater

Sicht des Teilnehmers:	Sicht des Beraters:
<p><b>Der Anbieter</b></p> <p>Welche Institution bietet die Gruppenberatung an? Welches Image hat diese Institution, wie beurteilen potenzielle Teilnehmer die Fachlichkeit des Angebotes? Wird es auf dem „freien Markt“ angeboten oder muss man bereits Mitglied sein? Wie ist das Angebot benannt, wie wird es beworben? Können Teilnehmer in ihrem privaten Umfeld über die Gruppenteilnahme sprechen und erfahren sie dadurch Anerkennung?</p>	<p>Idealerweise kann sich die Fachkraft mit ihrem Auftraggeber identifizieren. Sie fühlt sich zugehörig und steht hinter dem Angebot. Sie übernimmt gern die Werbung, spricht mögliche Teilnehmer an und übernimmt, wenn es zu ihrem Aufgabengebiet gehört, die Organisation.</p>
<p><b>Das Thema</b></p> <p>Hat der Teilnehmer das Beratungsthema als für sich interessant und wichtig angenommen, sieht er einen Sinn in der Teilnahme?</p>	<p>Je mehr der Berater das Gruppenthema bereits zu seinem „eigenen“ Thema machen konnte, desto leichter fällt es ihm, Teilnehmer dafür zu interessieren und auf die Gruppenberatung neugierig zu machen.</p>
<p><b>Die Wartezeit</b></p> <p>Wie groß ist der Aufwand, den er aufbringen muss, um sich anzumelden und einen Platz in der nächsten Veranstaltungsreihe zu bekommen? Wie lange dauert es, bis die Gruppe beginnt und die Entscheidung zur Teilnahme möglicherweise durch eine längere Wartezeit ins Wanken gerät?</p>	<p>Soweit es möglich ist, sollte der Berater persönlich Kontakt zu einem Gruppeninteressenten aufnehmen, im (telefonischen) Vorgespräch Teilnahmegründe erfragen, Informationen zum Angebot machen und die weitere Vorgehensweise skizzieren. Je nach Dauer der Wartezeit empfiehlt sich ein weiterer Kontakt.</p>
<p><b>Die Kosten</b></p> <p>Kann der Teilnehmer sich das Angebot finanziell leisten? Hat er Anspruch auf eine Kostenerstattung und wie hoch ist diese?</p>	<p>Der Berater sollte einerseits über die Möglichkeiten der (anteiligen) Gebührenerstattung durch die Krankenkassen informieren und andererseits die Bedeutung des präventiven oder therapeutischen Gruppenangebotes für den Interessenten herausstellen. Bei manchen Teilnehmern wird durch einen finanziellen Eigenanteil die Motivation zur durchgängigen Teilnahme erhöht.</p>
<p><b>Der zeitliche Aufwand</b></p> <p>Ist die Teilnahme zeitlich möglich, kann sie in den persönlichen Wochen- bzw. Monatsplan eingebaut werden? Welchen Umfang hat das Angebot insgesamt, wie aufwändig ist die Umsetzung von geänderten Verhaltensweisen im Alltag, wie lange dauert eine Gruppenstunde, in welchem Rhythmus finden diese statt?</p>	<p>Der Berater informiert im Vorfeld und in der ersten Veranstaltung über den organisatorischen Rahmen der Gruppenberatung. Die Frage, wie die Anforderungen, die die Beratung an den Teilnehmer stellt, im Alltag bewältigt werden können, ist vielfach Teil des Beratungskonzeptes und des Veränderungsprozesses (Selbstbeobachtung, Ernährungsumstellung, Einkaufsverhalten, fettreduziertes Kochen, mehr Bewegung im Alltag etc.)</p>
<p><b>Der richtige Zeitpunkt</b></p> <p>Ist der Zeitpunkt der Teilnahme passend oder hat ein Interessent aktuell andere Themen, für die er seine ganze Energie braucht, in seinem privaten oder beruflichen Leben zu bearbeiten, weshalb das Thema „Ernährung“ eine nachgeordnete Rolle spielt?</p>	<p>Der Berater informiert im Vorfeld und in der ersten Veranstaltung über den organisatorischen Rahmen der Gruppenberatung. Die Frage, wie die Anforderungen, die die Beratung an den Teilnehmer stellt, im Alltag bewältigt werden können, ist vielfach Teil des Beratungskonzeptes und des Veränderungsprozesses (Selbstbeobachtung, Ernährungsumstellung, Einkaufsverhalten, fettreduziertes Kochen, mehr Bewegung im Alltag etc.). Häufig wird die Frage nach dem richtigen Zeitpunkt erst im Laufe der Gruppenberatung deutlich, z. B. wenn ein Teilnehmer mit den Inhalten nicht klarkommt, gewählte Vorhaben nicht in die Praxis umsetzen kann, Gewichtsstillstand oder -zunahme erlebt. Je nach Rahmenbedingungen kann mit dem Teilnehmer überlegt werden, ob er die Teilnahme beendet und zu einem späteren Zeitpunkt fortführt oder wie er trotz seiner Belastungssituation von den Beratungsinhalten profitieren kann.</p>
<p><b>Das Umfeld</b></p> <p>Auf wie viel Unterstützung kann der Teilnehmer durch Angehörige, Freunde oder Kollegen bauen, mag er danach fragen oder möchte er lieber über die Teilnahme, über Inhalte und Ergebnisse Still-schweigen bewahren?</p>	<p>Die Empfehlung, das Umfeld zur eigenen Unterstützung mit einzubeziehen ist sicher sinnvoll, eine Ablehnung durch den Teilnehmer aber zu respektieren. Der Aspekt „Wie reagiert meine Familie, meine Umgebung auf meine Gruppenteilnahme?“ kann Teil eines Erfahrungsaustausches in der Gruppe sein und so eine Veränderung des Standpunktes bewirken.</p>

Tab. 1: Rahmenbedingungen aus Sicht von Teilnehmern und Berater (Forts. s. nächste Seite)

(Fortsetzung von S. M106)

merausrichtung, Ressourcenorientierung, Selbstmanagement und Methodenauswahl liegen können. Eine **Weiterentwicklung** von Konzepten und Beratungsangeboten, die die Erfahrungen aus der Praxis aufgreifen und auf die Bedürfnisse der Teilnehmer der jeweiligen Gruppe eingehen, ist daher anzustreben. Abläufe und Ergebnisse sollten dokumentiert und evaluiert werden. Fachgesellschaften und Berufsverbände sind angehalten, standardisierte Instrumente, die eine breit angelegte Datenauswertung ermöglichen, für eine systematische **Evaluierung** zur Verfügung zu stellen.

Beratungsarbeit ist Beziehungsarbeit, die vom Berater zu jedem Teilnehmer an einem Gruppenangebot, aber auch zur Gruppe insgesamt geleistet werden muss. Diese Berater-Teilnehmer-Beziehung sollte durch die Haltung geprägt sein:

### Es treffen Experten aufeinander!

Der Klient/Patient bringt die Ebene seiner Lebenssituation, seiner Betroffenheit, seiner Erfahrung mit der Erkrankung oder dem Thema und oft auch eine große Portion Fachwissen ein.

Der Berater bringt sein Fachwissen, seine (Lebens-)Erfahrung und sein Beratungs-Know-how ein. Die Situation, in der sich ein Teilnehmer befindet, kann der Berater jedoch nur in einem begrenzten Maße nachvollziehen, in Gänze verstehen kann er sie nicht. Von daher braucht ein Berater eine wertschätzende Neugier und Offenheit für den Umgang mit Gruppenteilnehmern.

Unabhängig von Konzepten und Themen sind für die Ernährungsberatung in Gruppen folgende Prinzipien handlungsleitend:

Rahmenbedingungen von Gruppenberatung aus Sicht der Teilnehmer und Berater	
Sicht des Teilnehmers:	Sicht des Beraters:
<p><b>Die Gruppengröße</b></p> <p>Wie groß ist die vom Leistungsträger festgelegte Gruppengröße, ist sie für den Teilnehmer überschaubar und wird der Eindruck vermittelt, dass der Teilnehmer zu „seinem Recht“ kommen kann?</p>	<p>Wie groß ist die vom Leistungsträger vorgeschriebene bzw. für den Anbieter finanziell rentable Gruppengröße? Die von Krankenkassen oder Rentenversicherungsträgern empfohlene Gruppengröße liegt in Abhängigkeit vom Beratungsanlass/der Indikation bei 4–12 bzw. 8–15 Teilnehmern. [7] Aus Leistungssicht ist eine Gruppe mit 12 Teilnehmern ideal. Bei dieser Gruppengröße bekommt der Berater vieles von den Teilnehmenden und der Gruppendynamik mit und kann entsprechend darauf reagieren. Die Teilnehmer finden sich zurecht und können sich aufeinander beziehen. Darüber hinaus ermöglicht diese Gruppengröße Methodenwechsel, lässt Kleingruppenarbeiten zu und gibt ausreichend „Stoff“ für Austausch und Diskussionen. Da je nach Kursthema und Dauer der Gruppenberatung damit gerechnet werden muss, dass eine oder mehrere Personen ihre Teilnahme vorzeitig beenden, bleibt auch dann eine arbeitsfähige Gruppe zurück.</p> <p>Der Vorteil kleinerer Gruppen besteht in der Möglichkeit einer intensiveren, stärker auf den Einzelnen bezogenen Beratungsarbeit. Die einzelnen Teilnehmer stehen mehr im Fokus der Aufmerksamkeit. Sie fühlen sich dadurch vielleicht stärker gefordert, was für die einen ein Genuss und für die anderen eine Belastung bedeuten kann. Auch mancher Berater mag sich aufgefordert fühlen, sein Beratungsverhalten anzupassen und z. B. die Reflexionsgespräche auszudehnen oder seinen Informationspart zu vergrößern. Auch hier gilt es, ein wichtiges Grundprinzip der Gruppenberatung zu überprüfen: Was brauchen die Teilnehmer, was braucht die Gruppe wirklich, um sich weiter zu entwickeln?</p>
<p><b>Die Gruppenzusammensetzung</b></p> <p>Wie ist die Zusammensetzung der Gruppe? Kommen vorrangig Menschen zusammen, die sich nicht kennen? Oder finden sich, aufgrund eines ländlichen Einzugsbereiches, hauptsächlich Bekannte aus der Nachbarschaft, Vereinen oder der Kirchengemeinde gemeinsam in einer Gruppe wieder? Ist die Zusammensetzung der Gruppe für das Thema überhaupt von Bedeutung?</p>	<p>Die Teilnehmer sollen angeregt werden, ausgehend von ihren Ernährungsgewohnheiten über wesentliche Bereiche ihres Lebens nachzudenken und Veränderungen vorzunehmen. Der Zusammensetzung der Gruppe kommt dabei eine große Bedeutung zu. Stellt der Berater im Laufe des Kurses oder der Schulung fest, dass sich z. B. die Teilnahme von (Ehe-)Paaren, Mutter und Tochter oder Kolleginnen aus einer Abteilung hemmend auf den Grad der Offenheit, mit dem problematische Situationen angesprochen werden, auswirkt, sollte er darauf reagieren. Er kann den Teilnehmern z. B. ermöglichen, durch verschiedene Kleingruppenarbeiten oder wechselnde Sitzordnungen mit den anderen Teilnehmern mehr ins Gespräch zu kommen, sich anders einzubringen und so von der Beratung zu profitieren.</p>

Tab. 1, Forts.: Rahmenbedingungen aus Sicht von Teilnehmern und Berater

## Prinzipien der Gruppenberatung

### Selbstlernen – Selbstverantwortung – Selbst-Tun

In Gruppenberatungen, die die Veränderung von Ernährungsgewohnheiten zum Ziel haben, steht das Selbst, das ICH des Teilnehmers im Vordergrund: Inhalte müssen von ihm selbst erlernt und in seine Lebenspraxis umgesetzt werden. Der Berater und die übrigen Gruppenmitglieder geben Impulse, sodass er sich mit sich selbst und seinen Gewohnheiten auseinandersetzen kann. Nur wer sich den Gründen des eigenen Verhaltens stellt und für sein Tun die Verantwortung übernimmt, kann langfristig gesundheitsförderliche Gewohnheiten entwickeln und nachhaltig beibehalten.

### Die Teilnehmer da abholen, wo sie stehen

Die Inhalte der Gruppenberatung – Beispiele, Metaphern und Aufgaben – knüpfen an den Lebenswelten der Teilnehmenden an. Die Sprache ist verständlich, Humor und Spaß haben Raum. Die Teilnehmer werden gefördert und gefordert.

### Von gewohnt zu ungewohnt

Inhalte und Methoden werden so ein- und umgesetzt, dass die Teilnehmer sie verstehen und mitmachen können. Gewohnte Vorgehensweisen geben Sicherheit und motivieren, sich im weiteren Verlauf der Beratungen auch auf ungewohnte Aufgaben oder Übungen einzulassen. Nur aus dem Ungewohnten kann Anderes, Neues entstehen.

### Aus der Sicherheit über die Unsicherheit in die Sicherheit

Berater verdeutlichen sich und den Gruppenteilnehmern, dass Veränderungsprozesse deshalb so schwer und langwierig sein können, weil der Mensch

- sein gewohntes, sicheres Terrain, seinen Standpunkt verlassen muss,
- sich in eine unsichere Situation begeben muss, die er nicht kennt, deren Gewinn er nicht abschätzen kann, von der er nicht weiß, wie lange dieser Zustand andauern wird, bis er – „wenn alles gut geht“ –,
- in einen neuen, veränderten Zustand der Sicherheit tritt.

### Gruppenberatungsarbeit ist Motivationsarbeit

- Zuhören, Nachempfinden, Unterstützen sind die Säulen der Beratung.
- Die Beratung muss dem Teilnehmer zugewandt und zielorientiert sein.
- Das Thema ist eine Herzensangelegenheit.
- Die Gefühlsebene der Teilnehmer wird angesprochen und berücksichtigt.
- Die einzelnen Schritte oder Module lassen sich im geeigneten Tempo bewältigen.
- Mit Spaß und Humor in Nähe und Distanz begegnen sich Berater und Teilnehmer auf einer partnerschaftlichen Ebene.

### Ressourcenorientierung

Die Kompetenzen und Stärken der Teilnehmer erfahren Aufmerksamkeit und Stärkung, die Selbstmanagementfähigkeiten können auf- und ausgebaut werden.

Nach dem Modell der ‚Salutogenese‘ von ANTONOVSKY wird der Teilnehmer befähigt, eigene Stärken und Ressourcen zu erkennen und sie zur Erreichung verbesserter Ernährungsgewohnheiten bzw. zur Veränderung des persönlichen Lebensstilkonzeptes einzusetzen [5]. Er wird mit den eigenen Widerständen konfrontiert und kann erfahren, wie diese in positive, veränderungsorientierte Energie gewandelt werden kann. Der Teilnehmer kann erleben,

dass er auch in Phasen des Stillstandes oder des Rückschrittes Hilfestellung erfährt und Möglichkeiten an die Hand bekommt, mit diesen Erfahrungen umzugehen und sie für die weitere Veränderung zu nutzen.

### Schulprojektionen vermeiden

Durch die Teilnahme an einer Gruppe ergibt sich für die Mitglieder fast automatisch ein Anknüpfen an andere, zurückliegende Gruppenerfahrungen (s. o.). Die Erfahrung „Schule“ eint alle Teilnehmer. Die Rollenverteilung im System Schule beinhaltet vor allem, dass Schüler Wissen vermittelt bekommen und dieses von den Lehrpersonen abgefragt und bewertet wird. Die Aspekte „Leistung erbringen müssen“ und „Bewertung“ dessen, was jemand sagt, weiß und/oder tut, stehen im Vordergrund.

In einer Beratungsbeziehung liegt der Schwerpunkt auf der Begleitung und Unterstützung des Klienten in seinem Veränderungsprozess. Der Berater nimmt die Rolle desjenigen ein, der Erklärungsansätze gibt, einen Perspektivwechsel vornimmt, Hintergrundinformationen und Hilfestellung bietet. Vor dem Hintergrund, dass die Angst eines Teilnehmers, eine Leistung nicht erfüllen zu können und Furcht vor Bewertung für einen Veränderungsprozess kontraproduktiv ist, sorgt der Berater für eine positive, ziel- und teilnehmerorientierte Lernatmosphäre.

Konkret bedeutet das, dass Gruppenteilnehmer nicht einzeln nacheinander „Rede und Antwort“ stehen müssen. Kleingruppenergebnisse werden gemeinsam präsentiert und der Berater unterbindet be- oder abwertende Äußerungen von Teilnehmern bzw. wandelt sie in konstruktive Hinweise um.

### Flexibel bleiben

Treten in der Gruppe Störungen auf (Konflikte, Unzufriedenheit, Weinen etc.), die die Teilnehmer von der Be-



schäftigung mit dem vorgesehenen Thema abhalten, hat der Berater die Aufgabe, seine Aufmerksamkeit auf die aktuelle Störung zu lenken. Hintergründe müssen geklärt, Beteiligte benannt und gemeinsam nach Lösungen gesucht werden. Erst danach kann mit dem eigentlichen Thema, erforderlichenfalls in veränderter Form, fortgefahren werden.

### Gestaltung in Anteilen zu „60/40“ (50/50)

In Gruppen mit dem Ziel der Veränderung von Ernährungsgewohnheiten hat der Berater vorrangig die Rolle eines Moderators inne. Sein alleiniger Anteil am gesamten Gruppengeschehen sollte 40 bis 50 % betragen, die Gruppe sollte zu 50 bis 60 % den gesamten Ablauf (mit-)gestalten, zusammentragen, selbst erarbeiten, austauschen usw. Der Moderator leitet Aufgaben und Übungen an. Er ergänzt z. B. vorhandenes Wissen, schließt Wissenslücken oder stellt Falschinformationen richtig. Er richtet sich bei der Auswahl und dem Umfang von ernährungsbezogenen Informationen an der Frage aus: Was müssen die Teilnehmer wirklich, **wirklich** wissen?

### Methodenauswahl

Der Berater wählt die Methoden aus, die er kennt und beherrscht und von deren Wirksamkeit er überzeugt ist. Die Aufgaben, Übungen und Spiele sprechen abwechselnd das Herz, die Hand und den Kopf (oder alles gleichzeitig) an und entsprechen den Möglichkeiten der Teilnehmer.

Im gemeinsamen Tun, in Klein- und Großgruppenarbeit profitieren die Einzelnen voneinander, erfahren Neues, bestätigen Bekanntes und erleben Überraschendes.

### Abschließende Betrachtung

Eine erfolgreiche Ernährungsberatung in Gruppen bedarf einer intensiven Vorbereitung, einer qualifizier-

ten und differenzierten Durchführung, einer sorgfältigen Nachbereitung sowie der Dokumentation und Evaluation der Beratungsergebnisse.

Für diese sinnhafte und herausfordernde Aufgabe braucht der Berater einen „Kompetenzkoffer“, den er im Sinne des ‚lebenslangen Lernens‘ fortwährend mit Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erfahrungen und Wissen bestückt.

Der Berater stellt sich den Anforderungen, die sich aus der Beratungsarbeit mit Menschen ergeben und erhält sich seine wertschätzende Neugier auf die Teilnehmer.

Der Berater begreift sich als Lerner, der Menschen buchstäblich „in Bewegung“ bringt, sie auf ihrem Veränderungsweg begleitet, gemeinsam Stolpersteine aus dem Weg räumt und der selbst durch diese Arbeit bereichert wird.

Teilnehmer profitieren von Beratern, die ihr fachliches und persönliches Know-how auf die Menschen zugeschnitten einbringen, sich aber auch mit diesen auf die gemeinsame Suche nach Lösungsmöglichkeiten begeben.

*Im zweiten Teil dieses Beitrags (in einem der folgenden Hefte) werden Phasen der Gruppenberatung vorgestellt, die spezifische Situation der Teilnehmer beschrieben und anhand von Beispielen sich daraus ableitende Aufgaben des Beraters erläutert. Hinweise zum Einsatz von Methoden und zum Umgang mit besonderen Gruppensituationen runden den Beitrag ab.*

---

**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. Lewin K. *Feldtheorie in den Sozialwissenschaften*. Huber Verlag, Bern (1963)
2. CF Graumann (Hg), Kurt Lewin. *Werkausgabe*. Klett-Cotta Verlag, Stuttgart und Huber Verlag, Bern (1981)
3. König O, Schattenhofer K. *Einführung in die Gruppendynamik*. Carl Auer Verlag, Heidelberg (2006)
4. Rogers CF. *Die nicht-direktive Beratung; Counseling and Psychotherapy*. 6. Aufl., Fischer Verlag, Frankfurt/M (1991)
5. Deutsche Gesellschaft für Ernährung e.V. *Beratungs-Standards*. 10. Aufl., Bonn (2009), 1. Ergänzungslieferung (2011)
6. Weidenmann B. *Erfolgreiche Kurse und Seminare*. Beltz Verlag, Weinheim und Basel (2005)
7. GKV-Spitzenverband. *Leitfaden Prävention. Handlungsfelder und Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung von §§ 20 und 20a SGB V vom 21. Juni 2000 in der Fassung vom 27. August 2010. 2. korrigierte Fassung vom 10. November 2010*

### Weiterführende Literatur

- Antons K. *Praxis der Gruppendynamik. Übungen und Techniken*. 9. Aufl., Hogrefe Verlag, Göttingen (2011)
- König O. *Macht in Gruppen. Gruppendynamische Prozesse und Interventionen*. J. Pfeiffer Verlag, München (1996)
- Lück HE. *Kurt Lewin*. Beltz Verlag, Weinheim (2002)
- Münch W. *Individuum und Gruppe in der Weiterbildung*. Beltz Verlag, Weinheim und Basel (1995)
- Pühl H. *Angst in Gruppen und Institutionen*. 3. Aufl., Leutner Verlag, Berlin (2005)
- Rosenkranz H. *Von der Familie zur Gruppe zum Team. Familien- und gruppendynamische Modelle zur Teamentwicklung*. Junfermann Verlag, Paderborn (2001)
- Wellhöfer PR. *Gruppendynamik und soziales Lernen*. 3. Aufl., Lucius & Lucius, Stuttgart (2007)