

Und das soll mich nun in Arbeit bringen?

Die Herausforderung in der systemischen Gruppenarbeit
mit arbeitslosen Menschen

—

Grundlegendes, Haltung & eine Auswahl an Methoden

Hausarbeit im Rahmen der
Weiterbildung zum
Systemischen Berater
am Praxis Institut für systemische Beratung Süd

Kurs 1_SB17N2

Verfasser: Jan Franosch

Nürnberg, 08.09.2019

Inhaltsverzeichnis

Kontext der Beratung	2
Beschreibung des vorgestellten Projektes und der Hausarbeit	2
Teil I	4
Klientensystem, Arbeitskontrakt, sowie Zielsetzung der Einzel-/Gruppenarbeit im Projekt	4
Weitere, besondere Herausforderungen in der Gruppenarbeit.....	4
Erste Hypothesen.....	4
Grundlegendes.....	5
Was macht die Gruppenarbeit systemisch?.....	5
Sinn und Unsinn in der Gruppenarbeit mit arbeitslosen Menschen	6
Konstruktivistische Gedanken im Kontext Gruppe	7
Haltung in der Arbeit mit Gruppen.....	7
Humor.....	8
Kleine Gesten die den Unterschied machen	8
Teil II	9
Klassischer Ablauf einer von mir angebotenen Gruppenveranstaltung	9
Methoden	10
Die Eingangsfrage	10
Arbeit mit Wertekarten	10
Arbeit mit Tierfiguren	11
Selbstbild / Fremdbild	12
Fazit	13
Und das bringt jetzt Menschen in Arbeit?.....	13
Welche Herausforderungen erlebe ich in der Arbeit mit Gruppen? Welche Prozesse werden bei mir persönlich im Gruppenkontakt ausgelöst?.....	13
Literaturverzeichnis.....	15

Kontext der Beratung

Die KBI - Kirchliche Beschäftigungsinitiative e.V. Fürth ist ein gemeinnütziger, kirchlicher Verein, der 1996 gegründet wurde und seither im Bereich der Arbeitsförderung für arbeitslose und langzeitarbeitslose Menschen aktiv ist. So engagiert sich die KBI im Rahmen der ökumenischen Beratungsstelle „ifa – in fürth arbeitslos“ im Bereich der Beratung von Menschen, die mit dem Thema Arbeitslosigkeit konfrontiert sind. Daneben führen wir im Auftrag der Agentur für Arbeit und des Jobcenters unterschiedlichste Maßnahmen in den Bereichen Beratung, Beschäftigung und Qualifizierung von arbeitslosen und langzeitarbeitslosen Menschen durch, was seit 2012 ebenfalls eine entsprechende Zertifizierung bedingt. Alle Projekte verfolgen die Ziele der Stabilisierung, Neupositionierung und Vermittlung der betroffenen Zielgruppe in Arbeit.

Die Zielsetzungen der einzelnen Projekte sind sehr unterschiedlich. So verfolgen wir zwar letztendlich immer die Reintegration in den allgemeinen Arbeitsmarkt, allerdings sind in vielen Fällen Zwischenziele vorgeschaltet, wie zum Beispiel die Aktivierung und auch Qualifizierung.

Das qualifizierte und engagierte Fachpersonal (Dipl./BA Sozialpädagogen/innen, Dipl./BA Pädagogen/innen, Dipl.-Psychologen/innen) verfügt über große Erfahrungswerte mit den unterschiedlichsten Bedürfnissen und Motivationen betroffener Menschen, sowie ausgeprägte Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarktes und der Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes.

Ich selbst arbeite seit sechs Jahren bei der Kirchlichen Beschäftigungsinitiative und habe bereits einige Projekte geleitet. In nahezu allen Projekten war ich für die Durchführung der Gruppenveranstaltungen verantwortlich.

Beschreibung des vorgestellten Projektes und der Hausarbeit

Die von mir vorgestellte Arbeit orientiert sich an meiner Tätigkeit im Projekt „GPS – Gemeinsam Perspektiven Schaffen“. Ich arbeite in diesem mit 34 Wochenstunden. Mein Angebot beinhaltet für jeden Teilnehmenden einmal die Woche ein Einzelgespräch, sowie die Teilnahme an einer Gruppenveranstaltung mit einem zeitlichen Umfang von zwei Stunden in der Woche. Die Gruppe besteht aus 10-15 Teilnehmenden. Das Projekt ist fortlaufend, das heißt es kommen neue Gruppenmitglieder dazu und ältere, beziehungsweise die in Arbeit vermittelten Teilnehmer verlassen die Gruppe.

Das Ziel dieser Arbeit ist es aufzuzeigen wie Gruppenarbeit im systemischen Kontext ablaufen kann. Ich möchte dem Leser darstellen, dass in der Gruppenarbeit mit arbeitslosen Menschen, sinnvolle und veränderungsmotivierende Arbeit möglich ist. Ich verzichte bei den von mir angebotenen Gruppeninhalten weitestgehend auf feste Curricula, sondern erarbeite mögliche Inhalte zu einem großen Anteil mit den Teilnehmenden selbst.

Im Text wird häufig von Teilnehmer oder Teilnehmende gesprochen. Dies beinhaltet Frauen wie Männer gleichermaßen und dient lediglich dem besseren Lesefluss.

In der vorliegenden Arbeit wird es im ersten Teil um das Klientensystem gehen, sowie die besondere Herausforderung von Gruppenarbeit. Im Anschluss an die Hypothesenbildung gehe ich auf die grundlegenden Elemente meiner Gruppenarbeit ein und beschreibe den systemischen Aspekt dieser. Weiterhin erläutere ich die Punkte Haltung, Humor und Sinn und Unsinn in der Gruppenarbeit. Neben konstruktivistischen Gedanken folgt eine

Aufzählung von kleinen Gesten, welche Beziehung zu den Teilnehmern schaffen. Darauf folgend wird im zweiten Teil eine Gruppeneinheit exemplarisch beschrieben und anschließend einzelne, von mir durchgeführte, Methoden näher betrachtet. Die Arbeit endet mit der kritischen Frage, ob (systemische) Gruppenarbeit die Chancen einer Arbeitsaufnahme erhöhen kann und der Auseinandersetzung mit den Herausforderungen, die ich in der Arbeit mit Gruppen erlebe.

Teil I

Klientensystem, Arbeitskontrakt, sowie Zielsetzung der Einzel-/Gruppenarbeit im Projekt

Die Klienten, die meinem Projekt zugewiesen werden, erfüllen (überwiegend) die Voraussetzung, dass sie bereits viele Jahre arbeitslos sind und weitere sogenannte Vermittlungshemmnisse, wie zum Beispiel psychische Symptomatik, gesundheitliche Beschwerden, Delinquenz aufweisen. Meine Aufgabe ist es, sowohl über Einzelberatung, als auch über die durchgeführten Gruppenangebote, Hilfestellungen und Anregungen in unter anderem folgenden Bereichen zu geben:

- Stabilisierung bei psychischen & physischen Problemlagen
- Unterstützung bei fehlender Tagesstruktur
- Konfliktbewältigung
- Soziale Kompetenz Training
- Hilfestellung bei familiären Problemlagen (z. B. Alleinerziehende, pflegebedürftige Angehörige)
- Suchtprävention
- Unterstützung bei fehlender Motivation
- Unterstützung bei Migrationsfragen
- Alltagshilfen
- Bewerbungsmanagement
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Hilfestellung bei Schuldenproblematik

Die besondere Herausforderung ist für mich die zum Teil starke Heterogenität der Gruppe. Teilweise befinden sich in meinen Gruppen sehr reflektierte Menschen, die einen leichten Zugang zur systemischen Vorgehensweise besitzen. Wiederum andere können mit diesen Fragen mitunter weniger anfangen. Hinzu kommen bei manchen Teilnehmern unzureichende Deutschkenntnisse. Die Teilnehmer verfügen über stark unterschiedliche Bildungsgrade. So habe ich häufig Teilnehmende ohne Schulabschluss, aber auch Teilnehmende mit Studienabschlüssen, die an den Gruppen teilnehmen.

Weitere, besondere Herausforderungen in der Gruppenarbeit

- Es gibt mehrere Personen die interagieren
- Daraus ergeben sich soziale Regeln, die speziell für diese Gruppe gelten, aber auch übertragbar sind.
- Mehrere Personen bieten ein höheres Konfliktpotenzial
- Es stellen sich mehr und vor allem andere Ängste ein
- Das Erleben der Gruppe als grundlegend unterstützend ist wünschenswert, muss aber auch initiiert werden und geschieht nicht im Selbstlauf

Erste Hypothesen

1. Die mir zugewiesenen Teilnehmenden haben bereits an einer Vielzahl von unterschiedlichen Projekten des Jobcenters/verschiedener Träger teilgenommen. Je mehr Angebote ihnen unterbreitet werden, umso höher ist die Skepsis sich erneut auf unser Coaching/Projekt einzulassen. Je höher die Projektteilnahme im Kontext von

Zwang steht, umso mehr gehen Teilnehmer auf Distanz und fühlen sich als Individuum nicht ernst genommen.

Je mehr den Teilnehmern vermittelt wird, dass eine Gruppenteilnahme sinnvoll und wichtig ist, umso eher werden Erfahrungen bedient, dass andere wissen was gut für sie sei.

2. Je mehr Heterogenität innerhalb der Gruppe vorliegt, umso eher sind die Teilnehmenden abgeneigt an den Gruppen teilzunehmen. Es entsteht das Gefühl, dass zu viel Diversität Ausgrenzung sowie fehlenden Individualismus schaffe.

Grundlegendes

„Kein Mensch muss müssen“ (Gotthold Ephraim Lessing). Diese Grundhaltung versuche ich auch immer wieder meinen Teilnehmenden zu vermitteln. Es beginnt schon bei der Zuweisung zu unserem Projekt. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit zu entscheiden, ob Sie freiwillig am Projekt teilnehmen möchten. Mir ist natürlich bewusst, dass das Jobcenter nur bedingt von Freiwilligkeit spricht. So sehe ich jeden neuen Teilnehmenden zunächst als „Geschickten“ und spreche dies auch bewusst im ersten Gespräch an. Weiterhin besprechen wir die Vorteile einer möglichen Veränderung aber auch die Vorteile der Aufrechterhaltung des „Status Quo“. Hilfreich ist hierbei die Vereinbarung einer Art Probezeit. Im Anschluss daran kann die entsprechende Person entscheiden, ob sie die Teilnahme am Projekt fortführen möchte. Ich biete an, mit dem jeweiligen Arbeitsvermittler zu sprechen und bei einer gewünschten Nichtteilnahme entsprechende Argumente zu kommunizieren.

Bezüglich der weiter oben genannten 1. Hypothese wird bereits der erste Unterschied geschaffen. Teilnehmende sind es häufig gewohnt, dass ihnen mitgeteilt wird, was gut für sie ist und woran sie teilnehmen sollen/müssen. Gewohnte Muster werden bei meinem Vorgehen unterbrochen. Hier findet bereits eine erste Veränderung der üblichen Erfahrungen statt. Welche dazu führen kann, dass eine gewisse Neugier am Projekt und den möglichen Inhalten entsteht.

Häufig höre ich den Satz „Ich habe Angst vor Gruppen!“ oder „Gruppen sind nichts für mich!“. Hier schließe ich mit jedem Teilnehmer den Kontrakt, dass er die Gruppe doch einmal ausprobieren möge und danach auch hier entscheiden darf, ob er sie weiter besuchen möchte oder nicht (Prinzip der Selbstwirksamkeit). Selbstverständlich versuche ich dem neuen Teilnehmer zu vermitteln wofür Gruppenarbeit gut und sinnvoll sein kann. Gleichzeitig sage ich aber auch, dass man dies immer für sich selbst prüfen müsse. Dieses Vorgehen hat sich sehr bewährt, da so intrinsische Motivation gefördert wird und der Teilnehmer selbstbestimmt entscheidet. 90 Prozent aller Teilnehmer nehmen anschließend regelmäßig an den Gruppen teil. Möchte ein Teilnehmer nicht an der Gruppe partizipieren, besteht die Möglichkeit zunächst nur im Einzelgespräch begleitet zu werden.

Was macht die Gruppenarbeit systemisch?

Mit dem systemischen Ansatz verfolge ich die Prinzipien der Förderung von Selbstwirksamkeit, als auch die Anerkennung des Teilnehmenden als „Experten“. Mit verschiedenen, zielführenden Methoden sollen eigene Kompetenzen erkannt und anerkannt werden. Mit Unterstützung durch den Berater können vorhandene Ressourcen reaktiviert und weiterentwickelt werden.

Ich bediene mich auch in der Gruppenarbeit häufig der Methode des zirkulären Fragens. So kann zum Beispiel bei strittigen Themen, die Frage gestellt werden „Angenommen ein

Außenstehender würde uns jetzt bei unserem Streit zusehen und die Situation bewerten – wie würde er diese beschreiben? Was würde er/sie zur Lösung des Konfliktes vorschlagen? Gerade auch im Gruppensetting können so neue Sichtweisen zur Problembewertung und zu möglichen Lösungsfindungen eingenommen werden. Auch hilft mir diese Fragetechnik das Ursache/Wirkung-Denken umzufokussieren und den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben Sachverhalte aus verschiedenen Richtungen zu betrachten und so geeignete Lösungen zu erarbeiten. Das Problem wird kontextualisiert und so entstehen weniger Ursachen-zuschreibungen in Bezug auf die jeweiligen Systemmitglieder, sondern es wird im Kontext „Gruppe“ betrachtet.

Ich sehe die von mir durchgeführten Gruppen als eine Art Bühne. Die jeweiligen Akteure dieser Bühne haben die Möglichkeit im übertragenen Sinne zu tanzen, zu lachen, zu weinen, zu singen oder sich ähnlich auszudrücken. All das darf ausprobiert werden ohne, dass hieraus eine negative Konsequenz entsteht. So möchte ich bewirken, dass die Teilnehmer neue Dinge erproben und feststellen, dass auf einer „Bühne“ vielfältige Stücke gespielt werden dürfen, ohne dass über deren Qualität geurteilt wird und jedes Stück seine eigene Qualität besitzt.

Sinn und Unsinn in der Gruppenarbeit mit arbeitslosen Menschen

Laut Aussage der Betroffenen gibt es im „Maßnahme-Dschungel“ einige Projekte, die am wirklichen Bedarf oder auch Interesse der arbeitslosen Menschen vorbei gehen und dadurch häufig für noch mehr Frustration sorgen. So scheint ein Projekt bei dem für eine Vielzahl von Menschen der Schwerpunkt auf Bewerbungsmanagement gelegt wird, vor allem dann nicht hilfreich und zielführend, wenn zum Beispiel die Themen Selbstwert, Selbstachtung, Gesundheit im aktuellen Erleben des Teilnehmenden relevant sind, da sie das eigentliche Thema außer Acht lassen.

Selbstverständlich habe auch ich Vorstellungen, was wir „sinnvolles“ innerhalb der Gruppe anbieten möchten. Die Teilnehmer haben zum Beispiel die Möglichkeit in Form von Rollenspielen Vorstellungsgespräche zu üben. Auch Sachthemen werden diskutiert und von mir/der Gruppe präsentiert. Ich glaube der große Unterschied ist die Art und Weise des Vortragens. Besonders die Anerkennung des Teilnehmenden als Experten hilft Identifikation mit dem jeweiligen Thema zu schaffen und öffnet auch die Akzeptanz zur Annahme neuer Erkenntnisse und Sichtweisen. Ich teile den Gruppenmitgliedern zu Beginn eines neuen Themas immer mit, dass sie meine Meinung jederzeit hinterfragen dürfen, ja sogar sollen. So können gemeinsame Lernräume geschaffen werden. Die Teilnehmer erhalten wieder eine Stimme und werden gehört und gesehen und vor allem ernst genommen. Ich verfolge dabei stets das Ziel der Schaffung von Kohäsionen¹ innerhalb des Gruppengefüges und bin der Auffassung, dass ohne die Erschaffung eines „Wir-Gefühls“ ein Lernen nur bedingt möglich ist. Förderlich dafür ist auch die Einstellung, nicht krampfhaft am vorbereiteten Thema festzuhalten, sondern offen gegenüber möglichen Störungen zu sein.

¹Wichtig ist bei der Kohäsionsbildung, dass gerade bei einer sehr positiven Gruppenstimmung die Gruppe mehr als „etwas plaudern“ gesehen werden kann und dabei die Auftragsebene verloren geht. Hier ist es wichtig als Gruppenleiter frühzeitig zu intervenieren und dem entgegen zu steuern.

Konstruktivistische Gedanken im Kontext Gruppe

Alle Teilnehmer an unseren Gruppen verfügen über erfahrungsbasierte Konstruktionen ihrer Wirklichkeit, welche sie im Laufe ihres Lebens entwickelt haben. Mir als Gruppenleiter ist es wichtig diese Konstruktionen anzuerkennen und als die aktuelle Wahrheit des jeweiligen Individuums zu sehen. Häufig sind diese Aussagen negativ konnotiert, wie zum Beispiel *„Ich bin schon solange arbeitslos, ich habe doch eh keine Chance mehr. Wer will mich denn noch anstellen?“*. Hier beginnt ein großer Vorteil der Gruppenarbeit. Hören andere Teilnehmer die Wahrnehmung des Sprechers, entstehen automatisch bei jedem innere Bilder. Diese können zum Beispiel so aussehen:

Was ein armer Kerl! *Mir geht's doch genauso!* *Das glaube ich nicht!*

Der stellt sich aber an! *Ein jeder ist seines Glückes Schmied!*

Klar wird es klappen! *Er müsste mal dies oder jenes probieren!*

Selbstverständlich gibt es unzählige weitere Möglichkeiten, wie Menschen auf die Aussage reagieren können. Relevant ist jedoch, was wir als Gruppenleiter daraus machen. In diesem Fall frage ich den Sprecher, ob es für ihn in Ordnung sei, die Stimmen der anderen Gruppenteilnehmer zu hören. *„Geht es Ihnen ähnlich?“* oder *„Hat jemand eine Idee, was jetzt hilfreich sein könnte – wer hat gleiche/andere Erfahrungen gemacht?“*

Ich erlebe immer wieder wie es Gruppen gelingt sich gegenseitig zu stärken und Mut zuzusprechen. Bei einem ausgeprägten „Wir-Gefühl“ der Gruppe können durch die Aussagen der anderen Teilnehmer bereits erste Veränderungen in der Beurteilung des Sachverhaltes vom Sprecher bewirkt werden und alte „Wahrheiten“ durch neue ergänzt oder sogar ersetzt werden.

Spätestens jetzt rückt auch meine 2. Hypothese in den Vordergrund. Die Teilnehmer erleben entgegen ihrer Erwartungen Diversität als etwas sinnvolles, da unterschiedliche Meinungen, jeweils zu Veränderungen in der eigenen Bewertung von Sachverhalten führen können. Auch scheint es hierbei keine große Rolle mehr zu spielen ob die entsprechende Person einen Schulabschluss hat oder gar ein Studium.

Haltung in der Arbeit mit Gruppen

Meine eigene Haltung in Bezug auf die angebotene Gruppenarbeit ist für mich von zentraler Bedeutung. Ich versuche soweit es mir möglich ist, immer das „Neutralitätsprinzip“, sowie meine wertschätzende, neugierige Grundhaltung in den Gruppenprozess mit einfließen zu lassen. Auch ist ein wesentlicher Anteil meiner Arbeit der Zielgruppe eine Stimme zu geben und Ihnen auf Augenhöhe zu begegnen.

Individuelle Gruppenarbeit bedingt die ganzheitliche Betrachtungsweise eines Menschen mit seinen Vorerfahrungen und Ressourcen, seinem Selbstbild, seinem persönlichen Blick auf den Arbeitsmarkt, seinen Wünschen nach neuen Perspektiven und Veränderungspotentialen.

Carmen Kindl-Beilfuß (2013) beschreibt Klienten als VIPs (very important person). Nicht nur in der Beratung mit Einzelnen, sondern auch in der Gruppenarbeit finde ich diese Zuschreibung sehr hilfreich. Ich als Berater nehme Anteil am Leben der Klienten und stelle viele Fragen. Daher ist es eine schöne Idee dem Menschen mit größtmöglichem Interesse zu begegnen und ihm das Gefühl zu vermitteln, dass er innerhalb der Gruppe eine wichtige

Rolle einnimmt. Diese Grundhaltung sorgt ebenfalls dafür, dass Teilnehmende sich ernst genommen fühlen. Als Leitung der Gruppe sehe ich mich als Teil des Systems. Ich bin zugleich Teilnehmer und Leitung der Gruppe und versuche als partizipierende Leitung eine Balance zwischen Ich, Wir, Thema und der Außenwelt zu schaffen.

Humor

Ein chinesisches Sprichwort sagt: „Jede Minute, in der man lacht, verlängert sich das Leben um eine Stunde“. Ganz so stark sehe ich meinen Einfluss nicht. Dennoch glaube ich, dass gerade für unsere Teilnehmer, die in ihrem Alltag häufig kämpfen müssen, als Bittsteller bei Ämtern stehen und keine einfachen Lebenserfahrungen vorweisen, Humor ein heilender Aspekt ist. Ich als Gruppenleitung versuche dies immer wieder vorzuleben in dem ich auch über mich selbst lachen kann und dies offen zeige.

Zudem wird durch den Einsatz von Humor Distanz zu Problemen gewonnen und es findet ein Perspektivenwechsel statt, sodass auch ernste Themen in einem anderen Licht erscheinen können. Der Einsatz von Humor ist im Beratungs-, sowie Gruppensetting ein wichtiger Faktor zur Schaffung einer guten (Lern-)Atmosphäre und ein wichtiger und prägender Aspekt meiner Arbeit.

Kleine Gesten die den Unterschied machen

Im Laufe der Jahre sind mir einige kleine Gesten aufgefallen, die eine gute Verbindung von Gruppenleitung zu den Teilnehmenden erzeugen und insbesondere beim „Joining“ oder auch „Forming“ hilfreich sein können:

- Etwas **zu trinken** bereitstellen und den Hinweis geben, dass man sich selbst bedienen dürfe.
- Zehn Minuten früher in den Gruppenraum sehen und den Hinweis geben, dass man noch etwas wartet und wir bald beginnen werden.
- Vor Beginn etwas **Smalltalk** mit den bereits anwesenden Teilnehmenden halten: Kurz nach ihrer Woche fragen und bei besonderen Erzählungen darauf hinweisen, dass wir uns im Einzelgespräch ausführlich darüber unterhalten werden.
- Den Teilnehmenden immer wieder mitteilen, dass man sich **freue** hier zu sein.
- Sich am Ende für die angenehme Gruppe und die **Offenheit** an Diskussionen teilzunehmen **bedanken**.
- **Ebenen** schaffen: wird die Gruppe geduzt oder gesiezt.
- Die Teilnehmer beim Eintreten mit **Namen** begrüßen.
- Ehrliches **Interesse** am Gegenüber (VIP)

Vgl. Auszüge einer Mitschrift im Rahmen der Ausbildung „Motivational Interviewing, (MI)“

Teil II

Im Folgenden beschreibe ich den klassischen Ablauf meiner Gruppenveranstaltungen und zeige im Anschluss daran noch einige Methoden die unter anderem bei mir zur Anwendung kommen.

Klassischer Ablauf einer von mir angebotenen Gruppenveranstaltung

Meine Gruppen gestalte ich überwiegend so, dass ich im Anschluss an die Begrüßung eine Eingangsfrage stelle. Diese sind zum Beispiel:

- Worauf freuen Sie sich heute am meisten?
- Auf einer Skala von 1 bis 10, mit welcher Stimmung sind Sie heute hier?
- Woran würden Sie am Ende erkennen, dass es für Sie eine gute Gruppe war?
- Mit welchem (positiven) Gefühl sind Sie heute hierhergekommen?
- Über was haben Sie sich in der letzten Woche besonders gefreut?

Die Absicht meiner Eingangsfrage ist stets einen Bezug zu etwas „Positivem“ herzustellen und einer möglichen Problemfokussierung zuvorzukommen. Hierauf gehe ich im nächsten Abschnitt gesondert ein.

Im weiteren Verlauf klären wir zunächst organisatorische Anliegen und steigen anschließend in das Hauptthema ein. Die Themen sind teilweise von mir vorgegeben, es werden aber auch immer wieder Wünsche von Teilnehmenden mit aufgenommen. Ich selbst sehe mich als Moderator, jedoch nicht als „der Experte“ der Gruppe. Meist referiere ich im Hauptteil zu den verschiedenen Themen wie: Psychoedukation, Glaubenssätze, Gewohnheiten, Ressourcenarbeit, Selbstvertrauen, Ich-Botschaften, Selbst- und Fremdwahrnehmung usw., oder auch berufsbezogene Themen wie Stellensuche, Einüben von Vorstellungsgesprächen mit und ohne Videokamera.

Kurz darauf folgt für gewöhnlich eine Gruppeneinheit, die zur Selbstreflexion anregen soll, um anschließend die Ergebnisse im Plenum zu sammeln und gegebenenfalls zu präsentieren.

Großen Wert lege ich darauf, die Teilnehmenden anzuleiten und zu ermutigen wertschätzendes Feedback zu geben. Da unsere Zielgruppe vielfach eine eher defizitorientierte Sichtweise hat, können so Eigenschaften im anderen Blickwinkel betrachtet und idealerweise verinnerlicht werden. Dies sorgt nicht selten für überraschende Momente.

Die Gruppen enden gewöhnlich mit einer Aufforderung wie zum Beispiel:

- *„Nennen Sie ein Gefühl wie Sie heute die Gruppe verlassen.“*
- *„Der beste Moment der heutigen Gruppe war für mich...“*

Ziel des Gruppencoachings ist somit, das Ermöglichen von nachhaltigen, positiven Erfahrungen mit Fokus auf vorhandenen Ressourcen, Verfestigung einer gewinnbringenden Eigenpositionierung in Gruppen und adäquates Gruppenverhalten.

Aus langjähriger Erfahrung weiß ich, wie förderlich die Teilnahme an Gruppencoachings für eine individuelle Weiterentwicklung sein kann. Das Gruppencoaching wird dabei von mir thematisch bedarfsorientiert gestaltet und bietet zudem ein probates Lernfeld zur Überprüfung und Optimierung der Selbst- und Fremdwahrnehmung. Die damit verbundenen

Ziele sind das Kennenlernen der Teilnehmer untereinander und die Gruppenbildung. Durch das Anstoßen von gruppendynamischen Prozessen kann der individuelle Entwicklungsprozess der Teilnehmer gefördert werden.

Methoden

Im Folgenden werden einige, von mir angewendete, Methoden näher erläutert.

Die Eingangsfrage

Die Teilnehmer nehmen häufig mit sehr unterschiedlichen Gemütslagen an meinen Gruppen teil. Ich versuche mit der Eingangsfrage den offiziellen Beginn der Gruppe einzuläuten. So kann die Einschätzung wie freudig man heute hier ist, auf einer Skala von 1 bis 10 dafür sorgen, dass eine positive Grundstimmung zu verzeichnen ist. Selbstverständlich kann es auch sein, dass Teilnehmende den Wert 1 oder 2 nennen. Es hat sich dabei als hilfreich herausgestellt zu fragen, was denn passieren müsse oder könnte, dass die Person heute noch auf eine 3 oder gar 4 komme. Alleine diese Frage kann helfen Problemtrancen zu verhindern und den Aspekt der Lösungssuche beim Teilnehmenden zu initiieren. Sollte auch keine dieser Fragen Wirkung erzeugen, bedanke ich mich bei dem Teilnehmer dafür, dass er trotzdem gekommen ist, was der Gruppe vermitteln soll, dass man hier sein darf, egal ob man sich gut oder weniger gut fühlt.

Auch erlebe ich häufig, dass die anderen Teilnehmer versuchen die betroffene Person zu unterstützen. Hier lohnt es sich zunächst den Sprecher zu fragen, ob er auch Anregungen der anderen Teilnehmer hören möchte.

Für die Eingangsfrage lohnt es sich genügend Zeit einzuplanen. Sie hilft nicht nur Selbstreflexion bei den Teilnehmern zu fördern und Perspektivenwechsel anzuregen, sondern auch dabei Kohäsionen herzustellen. Häufig entstehen hieraus Gespräche auch im Anschluss an die Gruppe oder in der Pause, bei der sich die Teilnehmer gegenseitig unterstützen und Mut zu sprechen.

Eine Teilnehmerin, welche mir zuvor im Einzelgespräch mitteilte, dass sie nachts immer weine (weinen sei, laut ihr, peinlich und ein Zeichen von Schwäche) und tagsüber „die Starke“ ist, hat an einem der Gruppentage bei ihrer Stimmung den Wert 1 genannt und sagte direkt danach, dass ihr Vater gestorben sei. Sie fing vor der Gruppe an zu weinen. Bevor ich etwas sagen konnte, ging eine andere Teilnehmerin auf sie zu, nahm sie in den Arm und sagte zu ihr *„es ist normal, dass du weinst – wir alle kennen diesen Schmerz und wissen wie schwer so etwas ist“*. Die Teilnehmerin hat die für sich sehr wertvolle Erfahrung gemacht, dass wenn sie weine, nichts Schlimmes passieren wird. Im Gegenteil, die Gruppe wächst noch mehr zusammen und die Teilnehmerin stellt fest, dass sie weinen darf und sie nicht als „schwach“ wahrgenommen wird.

Arbeit mit Wertekarten

Eine weitere von mir häufig durchgeführte Methode ist die Arbeit mit Wertekarten. Ich lade für gewöhnlich die Teilnehmer ein sich 1 bis 5 Karten heraus zu suchen, die sie ansprechen oder zu denen ein persönlicher Bezug besteht. Im Anschluss daran soll jeder Teilnehmer in der Gruppe beschreiben, warum er welchen Wert genommen hat und welche Bedeutung

dieser für ihn habe. Auch innerhalb einer Gruppe² kann so exploriert werden, um mit gezielten Fragen zu erforschen welche Bilder bei dem jeweiligen Teilnehmer entstehen.

Das Ziel bei der Arbeit mit Wertekarten ist die bewusste Verinnerlichung, was die entsprechende Person auszeichnet und was ihr im Leben wichtig ist. Die Auswahl der vorgegebenen Werte ist groß, daher fällt es den Teilnehmern leichter passende Wert zu finden.



Links sieht man eine kleine Auswahl an möglichen Wertekarten. Insgesamt werden ca. 70 Werte ausgelegt. Die Teilnehmer können so frei aus diesen wählen.

Auch im Bereich des Feedbackgebens können Wertekarten zum Einsatz kommen. Wenn sich Teilnehmende bereits besser kennen, besteht die Aufgabe darin, passende Werte für den/die z. B. SitznachbarIn zu finden und ihm/ihr zu beschreiben, warum man glaubt, dass diese passend erscheinen. Oft kommen dabei erstaunliche Ergebnisse zum Vorschein, da die Person die das Feedback erhält sehr überrascht ist, dass sie so (positiv) wahrgenommen wird.

Arbeit mit Tierfiguren

Seit längerem arbeite ich im Einzelcoaching mit Tierfiguren. Sie sind oft hilfreich, wenn es darum geht über eigene Gefühle zu sprechen, die eigenen Gefühle zu interpretieren und in Worte zu fassen. Auch dienen Tier-Metaphern dazu das „Selbstbild“ abzugleichen und im besten Falle Eigenschaften herauszuarbeiten, die die Teilnehmenden so bei sich nicht mehr gesehen haben.

Auch im Gruppenkontext lassen sich Tiersymbole hervorragend einsetzen. Hierbei gibt es unzählige Anwendungsmöglichkeiten, die hier nicht alle beschrieben werden können, deshalb beschränke ich hier die Ausführung auf folgende Variante:

Über das Heraussuchen eines Symbols versuche ich die Teilnehmer dazu zu bewegen, sich Kompetenzen aus den Symbolen (Tiere) herzuleiten und zum Beispiel mit einem davor definierten Ziel in Verbindung zu bringen. Zum Beispiel „Die Stärke des Löwen“ oder „den Überblick einer Giraffe“. Es reicht aber völlig aus sich ein Tier zu nehmen und zu

² Die Arbeit mit Wertekarten ist ebenfalls in der Einzelarbeit sehr hilfreich. So kann ein Teilnehmer sich Karten heraussuchen und die Aufgabe bekommen in der nächste Woche darauf zu achten wie wichtig ihm die Werte sind, welche Gedanken, Erfahrungen und Geschichten er/sie damit verbindet. Auch bei einem persönlichen Thema können die Wertekarten Anregung zur Umsetzung bei den persönlichen Zielen sein.

beschreiben, was einem an diesem Tier fasziniert. Dabei kann je nach Antwort vom Moderator gefragt werden, „*Kennen Sie diese Eigenschaft von sich? – Was würde Ihnen das Tier raten, wie sie Ihr Ziel erreichen könnten – Wobei wäre es hilfreich?*“. Die Tiere stehen dabei häufig als Stellvertreter für die eigenen „inneren Anteile“.



Links ein Foto der von mir eingesetzten Tierfiguren. Die Teilnehmer erhalten so einen Zugang zu ihren Gefühlen und können ihre Stärken und Fähigkeiten über die Metapher der Tiere gut beschreiben.

Selbstbild / Fremdbild

In der Arbeit mit der genannten Zielgruppe fällt mir immer wieder auf, wie unterschiedlich das Selbstbild im Verhältnis zu dem steht was die anderen Teilnehmer bei der entsprechenden Person sehen. Immer wieder biete ich Einheiten an, bei der die Gruppe sich untereinander Feedback gibt. Folgende Vorgehensweise finde ich dabei sehr hilfreich.

Ein Erzähler berichtet von einem Erfolg. Dies kann zum Beispiel sein:

„Ich habe einen Job gefunden – ich habe mein Motorrad selbst repariert – Ich bin wieder mehr in der Natur – Ich hatte letzte Woche ein Vorstellungsgespräch“.

Die Gruppe hört aufmerksam zu. Ich als Moderator bitte die Gruppe darauf zu achten, welche Kompetenzen und Fähigkeiten für den genannten Erfolg notwendig sind. Im Anschluss darf sich der Erzähler zurücklehnen und bekommt von der Gruppe Feedback. Die einzelnen Punkte werden vom Moderator verschriftlicht und dem Erzähler überreicht. In den meisten Fällen ist der Fragensteller über die Rückmeldungen sehr überrascht und man sieht bereits an der Körperhaltung, dass es der entsprechenden Person sehr gut tut. Oft folgen Aussagen wie: *„ich und selbstsicher, das habe ich so noch nie gesehen“* oder *„Ehrgeizig, bisher fühlte es sich eher immer so an als bekomme ich gar nichts mehr auf die Reihe“.*

Die Teilnehmer werden so eingeladen vergangene Erfolge neu zu bewerten und ihren eigenen Beitrag daran zu erkennen und in ihrer gegenwärtigen Konstruktion von Wirklichkeit zu verinnerlichen. Die Ergebnisse lassen sich gut im Einzelsetting weiterführen.

Die Methode eignet sich auch gut für kleine Gruppen von 3 bis 5 Personen. Diese Vorgehensweise ist vergleichbar mit der Methode des „Cheerleadings“.

Fazit

Und das bringt jetzt Menschen in Arbeit?

Es ist schwer die Frage pauschal mit ja oder nein zu beantworten. Vielmehr soll die Arbeit einen Überblick darüber verschaffen, inwieweit Gruppenarbeit gewinnbringende Veränderungen begünstigt und somit auch die Chance steigert wieder am Erwerbsleben teilzunehmen. Ich sehe die Gruppenarbeit als heilsame Möglichkeit den Teilnehmenden Erfahrungen zu ermöglichen, die dem großen Teil meiner Zielgruppe in ihrem Alltag verwehrt bleiben. Die meisten Teilnehmer sind zu Beginn oft irritiert, warum in den durchgeführten Gruppen so viel gelacht wird und die Grundstimmung positiv ist. Häufig kommen Teilnehmende zunächst sehr niedergeschlagen zu uns und haben wenig Glauben an eine Veränderung ihrer Situation. Erste Muster werden durch die Teilnahme und das Einlassen auf die Gruppe unterbrochen und es fällt ihnen zunehmend schwerer an gewohnten, mitunter dysfunktionalen Mustern fest zu halten. Blickwinkel verändern sich und somit auch der Bezug zu ihren jeweiligen Systemen. Bestimmte Glaubenssätze werden so automatisch korrigiert und durch neue ersetzt, was sich wiederum positiv auf ihren Alltag auswirken kann. Auch klärt sich im Laufe der Zeit häufig die Frage des „Wofür mache ich etwas“. Ergibt es Sinn was ich tue? Auch dieses Erleben kann gute Gruppenarbeit leisten. Sie erhalten durch die Gruppenarbeit eine Stimme und haben die Möglichkeit inhaltlich mitzuwirken. Darüber hinaus haben wir eine Vermittlungsquote von 35 %, welche gemessen am sonstigen Durchschnitt als sehr hoch anzusehen ist.

Im Rahmen dieser Arbeit habe ich meine Teilnehmenden befragt was für sie die Teilnahme an der Gruppe besonders macht. Folgende Antworten wurden gegeben.

- Hilfsbereitschaft
- besseres Gefühl bekommen
- kein Zwang
- soziales Miteinander
- offenes Ohr
- eigenes Tempo
- Menschlichkeit
- Zusammenarbeit
- Informationen erhalten
- nicht um jeden Preis

Es zeigt sich auch, dass nicht konkret das Thema oder der Inhalt das Wesentliche an der Gruppenarbeit mit arbeitslosen Menschen ist. Viel mehr greift der Aspekt des Zugehörigkeitsgefühls und des gegenseitigen Stützens. Dies wird auch aus den Rückmeldungen der Teilnehmer deutlich. Die große Herausforderung in der Moderation besteht darin, diese Prozesse bei den Gruppenteilnehmern anzuregen.

Mein Ziel war es mit dieser Arbeit einen Beitrag dazu zu leisten.

Welche Herausforderungen erlebe ich in der Arbeit mit Gruppen? Welche Prozesse werden bei mir persönlich im Gruppenkontakt ausgelöst?

Obwohl ich schon seit einigen Jahren Gruppen leite, bin ich im Vorfeld stets neugierig, aber auch etwas nervös, da ich nie weiß, wie die Gruppe verlaufen wird. Da immer wieder neue

Teilnehmer zugewiesen werden, entsteht regelmäßig eine Gruppendynamik, welche einer sukzessiven Veränderung unterliegt. Rollen werden dabei immer wieder neu geschaffen. Das Spannende und zugleich Herausfordernde ist für mich, dass ich mich stets neu auf die Situation einstellen muss.

Gerade das systemische Denken und Arbeiten hilft mir auch im Gruppensetting meine Verantwortung für eine „gelingende Gruppe“ auf eine professionelle Art und Weise abzugeben, beziehungsweise die Teilnehmer zu ermutigen Prozesse eigenständig (mit) zu gestalten.

Es ist schön zu beobachten, dass systemische Fragetechniken wie Wunderfrage, Skalierungsfrage, Fragen nach Ausnahmen und so weiter auch im Kontext Gruppe hervorragend angewandt werden können. Die Teilnehmenden sind es schon fast gewohnt, dass sie öfter mal zum „querdenken“ aufgefordert werden und es hat sich sowohl bei mir als auch den Gruppenteilnehmern eine gewisse Selbstverständlichkeit eingestellt, die einen Übertrag in den Alltag unterstützen kann.

Neben dem Einsatz von Methoden und deren Wirkung merke ich immer wieder, dass eine wohlwollende, auf den Teilnehmer gerichtete, ehrliche und interessierte - mit einer Prise Humor verknüpfte - Haltung einen wesentlichen Aspekt einer gelingenden Gruppenarbeit darstellt.

Und ja, ich glaube, dies ist ein Beitrag, der Menschen hilft, gestärkt ihren persönlichen sowie beruflichen Weg weiterzugehen.

Literaturverzeichnis

Schwing, Rainer & Fryszer, Andreas (2015). *Systemisches Handwerk*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Schwing, Rainer & Fryszer, Andreas (2013). *Systemische Beratung und Familientherapie – kurz, bündig, alltagstauglich*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Kindl-Beilfuß, Carmen (2013). *Fragen können wie Küsse schmecken – Systemische Fragetechniken für Anfänger und Fortgeschrittene*. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.

Miller, William & Rollnick, Stephen (2015). *Motivierende Gesprächsführung*. Freiburg: Lambertus Verlag.