

# Typische Verhaltensweisen

## in GRUPPEN

In einer Gruppe hast du es immer mit verschiedenartigen Menschen zu tun. Sie nehmen in einer Gruppe verschiedene "Rollen" ein, die ihrem Charakter entsprechen.

In einer Gruppenarbeit oder Diskussion können deshalb die Gruppenmitglieder typische Verhaltensweisen entwickeln, die im folgenden - schematisch vereinfacht - vorgestellt werden.

Die Mitarbeiter (Gesprächsleiter) sollten mit den häufigsten "Typen" vertraut werden, damit sie richtig und hilfreich darauf reagieren können

### Der Erzählfreudige



Bringt immer und überall (ob passend oder nicht) seine Erfahrungen ein, weiss zu allen Problemen etwas zu sagen, dominiert häufig mit seinen Meinungen und Überzeugungen, ohne auf die andern wirklich einzugehen.

#### Hilfreiche Reaktion

Gut zuhören und herausfinden: Was fühlt diesen Menschen aus? Redefluss unterbrechen, indem man den Beitrag zusammenfasst und so quittiert: "Ich habe dich verstanden" (Erzählfreudige sprechen oft deshalb so viel und endlos, weil sie den Eindruck haben, niemand höre ihnen zu und verstehe sie). Je nach Situation solche Personen darauf aufmerksam machen, dass der Zusammenhang zu den vorangegangenen Gesprächsbeiträgen der andern Teilnehmer oder der Zusammenhang zum Thema fehlt - um ihnen so zu helfen, besser zuhören zu lernen.

### Der Schüchterne



Zieht sich zurück, schweigt meistens (aus verschiedenen Gründen: mangelndes Selbstwertgefühl; Mühe, sich rasch im Gesprächsverlauf zu orientieren; Gefühl des Überfahrenwerdens von andern). Er stellt höchstens ab und zu eine Frage.

#### Hilfreiche Reaktion

Keinen Druck ausüben, jedoch diese Gruppenmitglieder bewusst im Auge behalten (regelmässiger Blickkontakt, um sie bewusst wahrzunehmen).

Auf die (seltenen) Gesprächsbeiträge positiv reagieren, sie bewusst aufnehmen, damit die Gruppe dabei verweilt.

Den passenden Moment finden um diese Person direkt anzusprechen und um ihre Erfahrung oder Meinung zu bitten.

## Der Ablehnende



Blockiert häufig das Gespräch, sieht alles nur von seiner negativen Seite, rivalisiert oft mit andern, indem er die Beiträge anderer herabsetzt oder kritisiert.

### Hilfreiche Reaktion

Sich einfühlen. Das Positive in seinen Beiträgen suchen und ernst nehmen. Falls dies nicht weiterhilft, im geeigneten Zeitpunkt diese Person mit ihrem eigenen Verhalten konfrontieren.

(Achtung: Das Verhalten nicht bewerten, sondern nur die eigene Beobachtung beschreiben!)

Platz geben, damit das Gruppenmitglied darauf reagieren kann.

Diese Reaktion ernst nehmen, da sie zeigt, wo das Problem liegt.

## Der Fromme



Sieht keine Probleme und hat meist ein "passendes" Bibelzitat zur Hand. Er kann sehr selbstgerecht und belehrend ("gesetzlich") auf andere wirken, strahlt jedoch oft wenig Liebe für die Andern aus.

### Hilfreiche Reaktion

Das Positive sehen, jedoch kritisch zurückfragen. Darauf achten, dass er das Gespräch nicht dominiert.

Die Andern bitten, ihre Meinung, ihren Eindruck zum Geäußerten zu sagen: "Hilft euch das weiter, was soeben gesagt wurde?"

Zurückfragen, ob der oder die "Fromme" nicht diese oder jene Probleme auch kennt - Mut machen zur gegenseitigen Offenheit und zur Ehrlichkeit, die "Schwachen" in der Gruppe stärken.

## Der Bedrückte



Ist oft blockiert durch ein bestimmtes Erlebnis, das ihn an der aktiven Teilnahme hindert. Er findet sich beklagenswert und einsam, sucht nach Zuwendung, Mitleid und Sympathie.

### Hilfreiche Reaktion

Den richtigen Zeitpunkt finden, um direkt zu fragen: "Was beschäftigt - was bedrückt dich?"

Ernst nehmen der Situation, indem sich die Gruppe kurz (jedoch mit ganzer Aufmerksamkeit) dieser Person zuwendet.

Falls sich der Knopf nicht löst, ist vielleicht eine längere seelsorgerliche Begleitung angezeigt (zunächst im Zweiergespräch).

## Der Initiative



Stürmt davon, hat Ideen und Pläne, für die er die Gruppe gewinnen will. Stellt radikale Fragen, sucht Wege nach Lösungen.

### Hilfreiche Reaktion:

Ernst nehmen (das Positive sehen), jedoch in die Bahnen der Gruppe lenken: die andern fragen, was sie dazu meinen (zwischen dem initiativen und der Gruppe vermitteln).

Dieser Person Aufgaben und Verantwortung übergeben, so dass er/sie seine/ihre Initiative ausleben kann.

## Wichtig!

Bei allen das Positive suchen und sehen. Die verschiedenen "Typen" ergänzen sich gegenseitig. Sie können sich jedoch auch in die Quere kommen und sich gegenseitig behindern.

Es ist unsere Aufgabe als Mitarbeiter und Gruppenleiter, zu helfen, dass wir einander zu **"Gehilfen der Freude werden"**!

### **Hinweis zur Verarbeitung dieses Artikels im Mitarbeiterkreis:**

Besprecht diese Blätter und die Situation eurer Jugendgruppe, eure Erfahrungen mit dieser Situation miteinander im Mitarbeiterkreis. Versucht, die richtige Grundhaltung (einander zu "Gehilfen der Freude" werden) zueinander und zu den verschiedenen Mitgliedern eurer JG zu finden.

### Frage:

- Welche der typischen Verhaltensweisen kennst du bei dir?
- Welche begegnen dir bei den andern Mitarbeitern?

Versucht darüber ein offenes - jedoch auch seelsorgerliches - Gespräch zu führen!