

Einfache Sprache



Ich verstehe Dich!

Gelungene Gespräche
in der Selbsthilfe

www.selbsthilfe-rlp.de

Redaktion und Layout:



für LAG KISS RLP
www.selbsthilfe-rlp.de

Titelblatt: Natalie Brosch
Text: Vera Apel-Jösch
Lektorat: Heinz-Dieter Löhr, Katrin Weiland

© Sekis Trier e.V.
© Kompetenz-Zentrum Leichte Sprache
© Vera Apel-Jösch

Ich verstehe Dich

Gelungene Gespräche in der Selbsthilfe

Vorwort

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

Liebe Selbsthilfe-Freunde!

Dieses Heft soll Ihnen bei Ihrer Gruppen-Arbeit in der Selbsthilfe ein Begleiter und zugleich eine hilfreiche Anregung sein.

Überall, wo mehrere unterschiedliche Menschen miteinander zu tun haben, kann es zu Störungen und Meinungs-Verschiedenheiten kommen. Viele Gruppen beklagen, dass die Arbeit ungleich verteilt ist oder dass es schwierig ist Nachwuchs zu finden.

Ein ganz entscheidender Punkt ist:

Können Sie gut miteinander reden? Herrscht ein freundliches und offenes Gesprächs-Klima in Ihrer Gruppe?

Dieses Heft ist in einzelne, voneinander unabhängige Abschnitte aufgebaut. Nehmen Sie sich immer mal wieder die Zeit den einen oder anderen Abschnitt zu lesen. Lassen Sie das Heft in der Gruppe „wandern“.

Die Erstellung und der Druck dieses Heftes wurden durch die GKV-Gemeinschaftsförderung der gesetzlichen Krankenkassen in Rheinland-Pfalz gefördert.

Bei Fragen wenden Sie sich an uns 

Ihre Selbsthilfe-Kontakt-Stellen

PS: Wir verwenden nur die männliche Schreib-Form. Das dient nur der besseren Lesbarkeit. Natürlich sind Frauen und Männer gemeint.

Inhaltsangabe

- Vorwort und Inhaltsangabe
- Von außen betrachtet: die Meta-Ebene
- Sender-Mund + Empfänger-Ohr
- Vom Umgang des Gruppen-Leiters mit Streit-Gesprächen
- Check-Liste als Teilnehmer einer Selbsthilfe-Gruppe
- Die drei Siebe der Wahrheit
- Der Tempel der 1000 Spiegel
- Der kanadische Holzfäller
- Pausen sind wichtig
- Check-Liste für das Gruppen-Klima
- Nach der Gruppen-Stunde
- Typische Rollen von Gruppen-Mitgliedern
- Was macht eine gute Gruppe aus?
- Ideen für Gruppen-Gespräche
- Das Drama-Dreieck
- Persönlichkeits-Typen
- Die Landkarte ist nicht das Gebiet
- Die Welt auf dem Kopf
- Gesprächs-Fallen
- Ich-Botschaften + Du-Botschaften
- Gewalt-freie Kommunikation
- Gruppen-Regeln und themen-zentrierte Interaktion
- Das Blitzlicht
- Wie soll ein gruppen-Raum sein?
- Geben statt Wünschen
- Der Stuhlkreis
- Vom Umgang mit neuen Gruppen-Mitgliedern
- Adressen der Selbsthilfe-Kontakt-Stellen
- Mich auf mein Gegenüber einstellen
- Die volle Tasse
- Der Hammer
- Rückmeldung (Feedback)
- Der gordische Knoten

Von außen betrachtet: Die Meta-Ebene

Manchmal ist man selbst in ein Problem oder eine Auseinandersetzung gefühlsmäßig verstrickt.

Es fällt schwer sich die Situation neutral und nüchtern anzuschauen. Dabei ist es ganz egal, ob es um einen Streit zwischen zwei Personen oder in einer ganzen Gruppe geht.

Meta-Ebene bedeutet:

Schauen Sie sich das Ganze doch mal aus einer übergeordneten Sichtweise an. Stellen Sie sich vor: Sie stehen auf einem Hügel und blicken auf die befeindeten Truppen. Daher nennt man die Meta-Ebene oft auch den „Feldherren-Hügel der Kommunikation“.

Der Feldherr hat unten in der Schlacht keinen guten Überblick über die Lage. Er weiß nicht um den Zustand der eigenen Truppen, er weiß nicht wirklich wie stark der Gegner ist. Daher wurden bei Schlachten oft Hügel als Aussichtspunkte gewählt, weil man sich aus der Höhe und Ferne ein besseres Bild machen konnte.

Nun sollen und wollen Sie in Ihrer Gruppe sicher keine Schlachten führen. Trotzdem macht es in jeder schwierigen Lage Sinn einen übergeordneten „Aussichtspunkt“ einzunehmen, sich selbst mal aus dem Gemenge herauszunehmen. Eine andere Sichtweise einnehmen - gesunden Abstand gewinnen – aus der Entfernung nochmal einen neuen Blick auf das Geschehen werfen.

Sehr oft ändert sich schon allein deshalb unsere „Ansicht“ über eine Person oder eine Situation, wenn wir unseren Standort verändern, unseren „Standpunkt“ wechseln. Sie merken: unsere Sprache drückt es schon sehr treffend aus mit Worten wie Ansicht, Standpunkt, Sichtweise.

Manche Menschen machen das mit der Meta-Ebene so:

Sie stellen sich vor, sie sehen das Geschehene wie einen Film im Fernsehen an.

Das verschafft gefühlsmäßig Abstand.

Vielleicht gelingt es so ein Stück weit aus der eigenen Haut zu schlüpfen, die Rolle zu wechseln.

Die Meta-Ebene verschafft uns die nötige Distanz. Wenn wir gefühlsmäßig aufgewühlt sind, treffen wir keine guten Entscheidungen. Oder wir finden oft nicht die richtigen Worte.

Deswegen ist es gut, wenn wir in einer angespannten Situation Abstand gewinnen. So kommen wir zu einer gewissen Neutralität. Wir nehmen das Geschehen aus einer Beobachter-Position wahr.

Wenn wir mögen, können wir uns in der Meta-Ebene in die Gefühle der einzelnen Beteiligten hineinversetzen.

- Wie wird A die Situation erlebt haben?
- Wie wird B die Situation erlebt haben?
- Wenn A sein Erleben schildert, wie wirkt das auf C?
- Was hätte ein neutraler Beobachter wahrgenommen?

Die Meta-Position erlaubt es uns ein Stück weit in die Schuhe der anderen zu schlüpfen. Danach kehren wir immer wieder in die neutrale Beobachter-Position zurück. Dort sind wir sicher.

Wir gewinnen Abstand zu den Dingen.

Wir kommen zu einer besseren Wahrnehmung der Lage.

Sender - Mund + Empfänger - Ohr

Wahrscheinlich haben Sie bereits von der Sache mit dem „Sender-Mund“ und dem „Empfänger-Ohr“ gehört.

Es geht um die vier Teile jeder Mitteilung, jeder Satz hat unterschiedliche Ebenen.

Erfunden hat dieses Modell Friedemann Schulz von Thun, ein berühmter Kommunikations-Wissenschaftler.

Am besten versteht man es an einem Beispiel.

Stellen Sie sich folgende Situation vor:

Herr und Frau Schneider sind ein Ehepaar.

Sie fahren zusammen in einem Auto.

Frau Schneider fährt.

Herr Schneider ist Beifahrer.

Herr Schneider sagt zu Frau Schneider: „Du, die Ampel da vorne zeigt grün.“

Diesen Satz („Du, die Ampel da vorne zeigt grün.“) wollen wir nun genauer unter die Lupe nehmen.

1. Es gibt eine Sach-Aussage. Sie teilt die Farbe des Lichtsignals mit. Das Lichtsignal der Ampel ist grün.
2. Dieser Satz sagt aber auch unausgesprochen etwas über den Sprecher (Sender) aus. Herr Schneider schaut beim Fahren mit, er ist aufmerksam. Diesen Teil der Mitteilung nennt man: Eigen-Offenbarung. Der Satz sagt etwas über seinen Sprecher aus, er offenbart etwas über seinen Sprecher.

3. Die dritte Ebene dieses Satzes sagt etwas über die Beziehung von Herrn und Frau Schneider aus. Es geht immer um das Verhältnis von Sender (Sprecher) zum Empfänger (Hörer). Offenbar ist es so, dass Herr Schneider seine Frau beim Autofahren unterstützen will.

4. Auf der vierten Ebene verbirgt sich eine unausgesprochene Aufforderung. Diese Aufforderung spricht der Sender (Sprecher) zum Empfänger (Hörer). Welche Aufforderung hört Frau Schneider wohl, welche Aufforderung hat Herr Schneider unausgesprochen sagen wollen?
Wir merken: da steckt vielleicht ein „Fahr los!“, „Mach voran“, „Trödel nicht“ unausgesprochen in dem scheinbar harmlosen Satz von der grünen Ampel.

Sehr oft in Gesprächen bauen wir unsere Aufforderung und unsere Kritik in eine scheinbare Sach-Aussage ein.

Wenn das so ist, will der Sender den Empfänger über eine scheinbare Sach-Aussage beeinflussen.

Manchmal hört der Empfänger aber auch eine Aufforderung, die gar nicht als solche gemeint war. Es kann auch sein, dass Herr Schneider sich nur freut, dass im Stadtverkehr von Frankfurt endlich mal eine Ampel grün ist. Es kann sein, dass sein Satz gar keine versteckte Kritik an der Fahrweise seiner Frau enthielt. Es kann sein, dass er nur gereizt war, weil in Frankfurt bisher jede Ampel rot zeigte

Wie kann man diese vier Ebenen einer Mitteilung ohne Konflikte umschiffen? Nun, fragen Sie nach. Interpretieren Sie nicht. Kommen Sie nicht innerlich in einen Film, der nur Streit hervorruft.

Frau Schneider könnte nun denken:

„Immer mischt er sich in meine Fahrweise ein“. „Als ob ich das nicht selbst sehen würde“. „Er traut mir aber auch gar nichts zu“. „Er behandelt mich wie ein kleines Kind“.

Vielleicht wird sie deshalb gereizt auf Herrn Schneider reagieren. Der vielleicht dann die Welt nicht mehr versteht, weil er die Gereiztheit seiner Frau ihm gegenüber nicht versteht. Weil er ja nur etwas zur Verkehrssituation in Frankfurt sagen wollte.

Nur zu wissen, dass bei jedem Satz auch Eigen-Offenbarung, Beziehungs-Ebene und Aufforderung mitschwingen, macht die Sache schon einfacher.

Im Zweifel einfach den Sender (Sprecher) fragen: Warum sagst Du das jetzt? Was soll das mir sagen? Wie hast Du den Satz gemeint?

Sie bemerken vielleicht:

Auch eine solche Frage birgt wieder die vier Ebenen. Und damit alle Chancen und Risiken der Verständigung.

1. Sach-Aussage:
Ich habe eine Frage an Dich.
2. Eigen-Offenbarung:
Ich habe Deinen Satz nicht verstanden. Oder ich bin mir nicht sicher, ob ich Dich richtig verstanden habe.
3. Beziehungs-Ebene:
Ich will etwas mit Dir klären. Mir ist wichtig, dass wir uns richtig verstehen.
4. Aufforderungs-Ebene:
(Drück dich klarer aus. Hör auf mich zu kritisieren. Gleich kannst Du selber fahren, wenn Du alles besser weißt.)
Was wird Frau Schneider sagen wollen und was wird Herr Schneider hören?

Vom Umgang des Gruppenleiters mit Streit-Gesprächen

Es kommt in jeder Gruppe vor, dass Teilnehmer unterschiedlicher Meinung sind.

Menschen mit unterschiedlichen Temperamenten treffen aufeinander.

Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen treffen aufeinander.

Und die Mitglieder einer Selbsthilfe-Gruppe haben vermutlich auch unterschiedliche Erwartungen an die Gruppe.

Jeder bringt seine eigenen Ängste und Hoffnungen mit.

Jeder hat seine eigene Leidens-Geschichte.

Jeder hat seine eigene Sicht der Dinge.

Es ist unvermeidlich, dass manchmal Streit entsteht.

Das Vorkommen von Streit ist kein Zeichen für eine schlechte Gruppe.

Im Gegenteil:

eine lebendige Gruppe zeichnet sich dadurch aus, dass es eine gute Streit-Kultur gibt.

Das bedeutet:

Man darf unterschiedlicher Meinung sein.

Es darf gestritten werden.

Aber man sollte möglichst fair bleiben und den anderen nicht verletzen.

Nach dem Streit sollte wieder ein Miteinander möglich sein.

Manchmal gibt es keine Einigung.

Aber man kann auch ohne Einigung fair miteinander umgehen.

Der Gruppenleiter kann viel dazu beitragen, dass es in der Gruppe eine gute Streit-Kultur gibt.

Folgende Punkte sind wichtig oder hilfreich:

- Sprechen Sie Konflikte offen an. Es nützt niemals, Streit „unter den Teppich zu kehren“. Wenn es etwas zu klären gibt, muss es auch geklärt werden. Versuchen Sie heraus zu finden, was der Gegenstand des Streits ist. Geht es um eine Sachfrage oder liegt der Streit auf einer anderen Ebene (Beziehungs-Ebene)?
- Lassen Sie sich selbst nicht in den Streit hineinziehen. Nehmen Sie die Meta-Ebene ein. Dazu gibt es hier im Heft ein eigenes Kapitel. Gehen Sie aus dem Konflikt heraus und schauen sich ihn wie von einer höheren Warte aus an.
- Entschärfen Sie den Streit. Manchmal nützt es die Streitenden neu in der Gruppe zu platzieren. Das ist ohnehin ein gutes Mittel um festgefahrene Strukturen aufzubrechen. Gibt es in Ihrer Gruppe feste Sitzplätze? Tut das der Gruppe gut? Macht es Sinn die Plätze auch mal zu tauschen? Denken Sie an die andere Sichtweise bei der Meta-Ebene. Wenn ich meinen Platz verändere, verändert sich auch automatisch mein Blickwinkel. Ich sehe andere Gesichtspunkte. Probieren Sie in der Familie aus: was passiert, wenn jeder sich am Esstisch mal an einen anderen Platz setzt? Gibt es Widerstand? Macht es Spaß? Ändern sich die Rollen?
- Wenn es sehr heftig wird: greifen Sie ein! Zwar sind die Mitglieder Ihrer Selbsthilfe-Gruppe erwachsene Menschen. Sie sind nicht deren Aufpasser oder Schiedsrichter. Aber wenn Verletzungen und Kränkungen drohen, ist das nicht gut für die Gruppe als Ganzes.

Versuchen Sie den Konflikt neutral zu klären. Nehmen Sie die Meta-Ebene ein.

- Bringen Sie Regeln für das Gespräch ein. Kontrollieren Sie das Streitgespräch im Hinblick auf Regel-Einhaltung. Keiner darf den anderen unterbrechen. Jeder muss gleichberechtigt zu Wort kommen. Keiner darf minutenlang alleine sprechen. Beleidigungen und Verletzungen sind nicht erlaubt. Jeder spricht in der Ich-Form. Du-Botschaften sind nicht erwünscht. Man-Sätze sind nicht erlaubt. Auch hierzu gibt es in diesem Buch ein eigenes Kapitel.
- Verhindern Sie, dass es allzu heftig wird. Machen Sie eine Pause. Trennen Sie die Streithähne. Hilft Humor? Macht es Sinn, wenn an dieser Stelle abgebrochen wird? Eine Tee-Pause kann Wunder bewirken, Pausen sind wichtig für das Gruppengeschehen. Gut ist es, wenn alle mal von ihren Plätzen aufstehen. Selbst eine kleine Bewegung baut Stress ab.
- Bleiben Sie selbst gelassen. Lassen Sie sich nicht in den Streit einbeziehen. Atmen Sie ruhig und tief. Machen Sie nach dem Ausatmen eine etwas längere Pause bis Sie wieder einatmen. Das beruhigt Ihr Gemüt.
- Nehmen Sie die Anliegen der Streitenden ernst. Auch dann, wenn Sie es ganz anders sehen. Machen Sie sich nicht über eine Meinung oder Verhaltensweise lustig. Haben Sie ein offenes Ohr für alle Seiten.
- Wie klar sind die Gesprächsregeln in Ihrer Gruppe? Spätestens in einem Streit ist es wichtig diese Regeln einzuhalten. Machen Sie vorsorglich an einem Gruppenabend mal wieder eine halbe Stunde Programm, in dem Sie mit der Gruppe die Gruppenregeln besprechen, erklären und überarbeiten. Das sollte von Zeit zu Zeit immer wieder geschehen. Zum einen gibt es häufig neue Gruppenmitglieder. Zum anderen schleichen sich Regel-Verstöße ein (Unterbrechen, Dauer-Redner, Seiten-Gespräche, Ratschläge geben, Sprechen in der Du-Form).

- Fragen Sie genaue Punkte zur Klärung des Sachverhaltes ab (Wer? Was? Wann? Wie?). Das bringt das Gespräch auf eine Sach-Ebene. Oder hilft auf der Beziehungs-Ebene die Ursache des Streits zu klären.
- Setzen Sie klare Grenzen.
Handgreiflichkeiten, Verletzungen durch Worte oder Beleidigungen sind in der Gruppe verboten.

Der Gruppen-Leiter kann unterschiedlich auf den Streit einwirken:

1. Er ist achtsam, spürt Stimmungen und beobachtet Verhalten von einer neutralen Warte aus.
2. Der Gruppenleiter in einer neutralen inneren Haltung. Er bleibt gelassen. Er lässt sich nicht in den Streit hinein ziehen.
3. Der Gruppenleiter übt Gesprächs-Techniken ein. Damit kann man den Streit abkühlen. Zu den Gesprächs -Techniken gehören zum Beispiel die Gruppenregeln, das Verteilen des Rede-Rechts, die Moderation der Gruppe.

Das Wort Moderation kommt aus der lateinischen Sprache. Es stammt von dem Wort „moderare“ ab.

Dieses bedeutet: besänftigen, ausgleichen.

Check-Liste für mich selbst als Teilnehmer einer Selbsthilfe-Gruppe

Ich selbst kann als Gruppen-Teilnehmer viel dazu beitragen, dass die Gespräche in der Gruppe gelingen.

Beantworten Sie doch die nachfolgenden Fragen ehrlich für sich selbst. Sie können diese Fragen auch zum Inhalt einer Gruppen-Stunde machen.

1. Drücke ich mich verständlich aus? Komme ich auf den Punkt? Rede ich um den „heißen Brei“ herum? Benutze ich viele Fremdworte? Bin ich ein Dauer-Redner? Oder bin ich ein Schweiger und die anderen wissen nichts über mich?
2. Höre ich den anderen aufmerksam zu? Oder bin ich immer nur mit mir selbst beschäftigt? Überlege ich schon, was ich gleich sagen könnte während einer spricht?
Bin ich mit meinen Gedanken woanders, wenn einer spricht? Gebe ich dem Redner Zeichen, dass ich zuhöre (schaue ich ihn an, nicke ich ihm zu?). Führe ich Seiten-Gespräche? Was mache ich, wenn jemand ein Seiten-Gespräch mit mir beginnt?
3. Habe ich den anderen richtig verstanden? Bitte schauen Sie sich nochmals das Kapitel mit dem Sender-Mund und Empfänger-Ohr an.
Höre ich, was der andere gesagt hat? Oder höre ich, was ich hören wollte? Wie verhindere ich es den anderen falsch zu verstehen? Frage ich nach? Fasse ich das Gehörte zusammen (Hab ich richtig verstanden, dass Du....?)

4. Beachte ich meine Körper-Sprache? Beachte ich die Körper-Sprache der anderen? Kann ich die Gesichter und die Körper-Haltung von Menschen lesen? Weiß ich ohne Worte, wie sich mein Gegenüber fühlt? Können andere an mir erkennen, was mit mir los ist?

Was mache ich, wenn ich mich unwohl fühle? Tut mein Körper etwas, wenn er sich langweilt? Wie sitze ich in der Gruppe? Wen schaue ich an? Wo sitze ich? Verändere ich meine Position?

5. Kann ich Wahrnehmung von Gedanken-Lesen trennen?

Beispiel:

Frau Gärtner gähnt, während Sie von Ihrer Woche erzählen.

Was passiert in Ihnen?

Wahrnehmung: Frau Gärtner gähnt.

Hören damit Ihre Gedanken dazu auf? Oder geht es weiter?

(Frau Gärtner gähnt, weil sie sich langweilt.

Frau Gärtner interessiert nicht, was ich sage.

Ich langweile Frau Gärtner.

Ich langweile die anderen.

Die Gruppe ist doof.

Ich geh hier nicht mehr hin).

Kennen Sie solches Gedankenlesen?

Eigentlich hatte Frau Gärtner nur gegähnt.

Das kann ganz verschiedene Gründe haben.

Sie kann müde sein, weil sie schlecht geschlafen hat.

Ihr fehlt Sauerstoff, es sollte mal gelüftet werden.

Sie nimmt Tabletten, die häufiges Gähnen machen.

6. Überlege ich, was meine Worte beim anderen auslösen?

Ich weiß oft im Voraus, was meine Worte beim anderen auslösen.

Ist das, was ich sagen will, so wichtig?

Muss ich es sagen?

Obwohl ich weiß, dass es für Person A nicht angenehm sein wird?

7. Spreche ich offen? Habe ich Vertrauen zu den anderen? Darf ich mich darauf verlassen, dass keine Information die Gruppe verlässt? Bin ich sicher nicht ausgelacht zu werden? Kann ich mich überhaupt öffnen? Darf ich schweigen? Wieviel Offenheit ist okay für mich? Komme ich mit der Offenheit der anderen klar?

8. Bin ich echt?
Zeige ich mich in der Gruppe, wie ich bin? Oder spiele ich hier eine Rolle? Weiß ich überhaupt wie ich wirklich bin?

9. Kann ich Kritik aushalten? Was macht es mit mir, wenn mich jemand kritisiert? Wer darf mich kritisieren? Werde ich zu Unrecht kritisiert? Verliert jemand meine Freundschaft, der mich kritisiert?

10. Bin ich bereit mich zu verändern? Wie kann sich mein Leben verbessern, wenn alles so bleiben soll wie es ist? Bin ich jemand, der zwar jammert, aber nichts tut? Machen mir Veränderungen Angst?

11. Erkenne ich die Regeln der Gruppe an? Kenne ich die Regeln überhaupt? Hat die Gruppe Regeln? Will ich Regeln der Gruppe verändern?

Die drei Siebe der Wahrheit

Zum weisen Sokrates kam einer und sagte: "Höre, Sokrates, das muss ich dir erzählen!"

"Halte ein!" unterbrach ihn der Weise, "Hast du das, was du mir sagen willst, durch die drei Siebe gesiebt?" - "Drei Siebe?", fragte der andere voller Verwunderung.

"Ja, guter Freund! Lass uns sehen, ob das, was du mir sagen willst, durch die drei Siebe hindurchgeht:

Das erste ist die Wahrheit. - Hast du alles, was du mir erzählen willst, geprüft, ob es wahr ist?"

"Nein, ich hörte es jemanden erzählen und..."

"So, so! Aber sicher hast du es im zweiten Sieb geprüft. - Es ist das Sieb der Güte.

Ist das, was du mir erzählen willst, gut?" - Zögernd sagte der andere: "Nein, im Gegenteil..."

"Hm", unterbrach ihn der Weise, "so lasst uns auch das dritte Sieb noch anwenden. -

Ist es notwendig, dass du mir das erzählst?" - "Notwendig nun gerade nicht ..."

"Also", sagte lächelnd der Weise, "wenn es weder wahr noch gut noch notwendig ist, so lasse es begraben sein und belaste dich und mich nicht damit."

Der Tempel der tausend Spiegel

Es gab in Indien den Tempel der tausend Spiegel. Er lag hoch oben auf einem Berg und sein Anblick war gewaltig. Eines Tages kam ein Hund und erklomm den Berg. Er stieg die Stufen des Tempels hinauf und betrat den Tempel der tausend Spiegel. Als er in den Saal der tausend Spiegel kam, sah er tausend Hunde. Er bekam Angst, sträubte das Nackenfell, klemmte den Schwanz zwischen die Beine, knurrte furchtbar und fletschte die Zähne. Und tausend Hunde sträubten das Nackenfell, klemmten die Schwänze zwischen die Beine, knurrten furchtbar und fletschten die Zähne.

Voller Panik rannte der Hund aus dem Tempel und glaubte von nun an, dass die ganze Welt aus knurrenden, gefährlichen und bedrohlichen Hunden bestehe.

Einige Zeit später kam ein anderer Hund, der den Berg erklomm. Auch er stieg die Stufen hinauf und betrat den Tempel der tausend Spiegel. Als er in den Saal mit den tausend Spiegeln kam, sah auch er tausend andere Hunde. Er aber freute sich. Er wedelte mit dem Schwanz, sprang fröhlich hin und her und forderte die Hunde zum Spielen auf.

Dieser Hund verließ den Tempel mit der Überzeugung, dass die ganze Welt aus netten, freundlichen Hunden bestehe, die ihm wohl-gesonnen sind.

Der kanadische Holzfäller

Ein Mann geht im Wald spazieren.

Nach einer Weile sieht er einen Holzfäller, der hastig und sehr angestrengt dabei ist, einen auf dem Boden liegenden Baumstamm zu zerteilen.

Der Holzfäller stöhnt und schwitzt und scheint viel Mühe mit seiner Arbeit zu haben. Der Spaziergänger geht etwas näher heran, um zu sehen warum die Arbeit so schwer ist.

Schnell erkennt er den Grund und sagt zu dem Holzfäller:

„Guten Tag, ich sehe, dass Sie sich Ihre Arbeit unnötig schwer machen.

Ihre Säge ist ja ganz stumpf. Warum schärfen Sie sie denn nicht?“

Der Holzfäller schaut nicht einmal hoch, sondern zischt durch die Zähne:

„Dazu habe ich keine Zeit, ich muss doch sägen!“

(beide Geschichten: Verfasser unbekannt)

Pausen sind wichtig

Haben Sie die Geschichte vom kanadischen Holzfäller gelesen?

Sind wir nicht alle manchmal „Holzfäller“?

Zum Beispiel, wenn wir vor lauter Arbeit vergessen, dass wir längst zur Toilette sollten, weil die Blase drückt. Dass der Magen knurrt, die Schultern total verspannt sind, die Aufmerksamkeit eigentlich schon lange flöten ist, wir vergessen haben genug zu trinken.....

Aber wir machen trotzdem weiter. Auch in der Selbsthilfe-Gruppe.

Wir machen weiter und denken, ohne Pause sind wir früher fertig. Und dann haben wir ja Feierabend. Fertig sind wir vielleicht, aber ob das Ergebnis wirklich gut ist? Und welchen Preis bezahlen wir dafür? Wir haben alle Signale unseres Körpers missachtet. Wir haben sogar Schmerzen ausgehalten. Wir haben unsere Bedürfnisse missachtet.

Bitte schärfen Sie Ihr Werkzeug. Ihre Werkzeuge in der Gruppenarbeit sind Ihr Körper, Ihre Seele und Ihr Geist. Machen Sie genügend Pausen. Für sich und auch für die Gruppenmitglieder. Nach einer Pause arbeitet man wieder besser. Seien Sie achtsam mit sich selbst. Seien Sie achtsam mit anderen. Seien Sie achtsam bei dem was Sie tun.

Damit steigen die Chancen, dass Sie gesünder an Ihr Ziel kommen.

Es kommt nicht so sehr auf die Dauer der Pause an, sondern auf die Qualität.

- Machen Sie eine echte Pause!
- Nicht nebenbei.
- Nicht schnell, schnell.
- Ganz bewusst, achtsam und mit allen Sinnen.
- Bewegen Sie sich.
- Trinken Sie etwas.
- Sorgen Sie für frische Luft.

Vielleicht gleich jetzt nach dem Lesen dieses Kapitels? Ihr Werkzeug immer wieder zu schärfen kann so einfach sein. Sie müssen nur dran denken. Und sich die Zeit nehmen. Abgemacht?

Check-Liste fürs Gruppen-Klima

Vielleicht nutzen Sie einen Teil eines Gruppen-Abends um miteinander folgende Fragen zu besprechen und zu diskutieren:

- Können wir über alles reden? Oder gibt es Tabus?
- Gibt es offensichtlich Spannungen zwischen Teilnehmern?
- Ist die Selbsthilfe-Gruppe gut für mich?
- Wollen wir alle das Gleiche?
- Was ist unser Ziel?
- Haben wir genug Zeit?
- Treffen wir uns zu oft?
- Halten wir unsere Regeln ein?
- Unterstützen wir uns gegenseitig?
- Gibt es Konkurrenz unter Gruppen-Mitgliedern?
- Geben wir den anderen eine Rückmeldung (Feedback)?
- Begegnen wir den anderen mit Wertschätzung?
- Gibt es genug Raum für Fragen und Probleme aller Mitglieder?
- Gibt es auch Raum für Spontanes und Frohes?
- Fühlen wir uns in der Selbsthilfe-Gruppe wohl?
- Fühlt sich jeder für die Gruppe verantwortlich?
- Ist jeder in der Gruppe gleich viel wert?
- Sprechen wir in „Ich“-Botschaften?
- Vermeiden wir Ratschläge?
- Wenn wir Kritik üben: Kritisieren wir den Sachverhalt/ Verhalten oder die Person?
- Sind wir ehrlich miteinander?

Nach der Gruppen-Stunde

Eine Idee zum Überdenken Ihrer eigenen Rolle in der Gruppe:

Beantworten Sie doch mal für sich allein nach der nächsten Gruppen-Stunde die nachfolgenden Fragen:

- Habe ich mich heute in die Gruppe eingebracht?
- Habe ich den anderen aufmerksam zugehört?
- Wurde mir aufmerksam zugehört?
- Wurden Aufgaben gleichmäßig verteilt?
- Sind wir freundlich miteinander umgegangen?
- Habe ich andere ausreden lassen?
- Gehe ich mit einem guten Gefühl nach Hause?

Typische Rollen der Gruppen-Mitglieder

In jeder Gruppe sind unterschiedliche Persönlichkeiten.

Jeder hat eine bestimmte Rolle im Gruppen-Gefüge.

Manchmal sind die Rollen festgeschrieben, manchmal wechseln sie.

Erkennen Sie sich oder Gruppen-Mitglieder wieder?

Alle Rollen können übrigens Frauen und Männer haben, auch wenn wir nur in der männlichen Les-Art schreiben.

- **Der treue Jünger**
Er passt sich an. Macht alles, was die Gruppenleitung sagt. Er kommt und konsumiert. Macht aber selber nichts. Er unterwirft sich der Leitung.
- **Der Anti-Typ**
Der Anti-Typ ist ein Dauer-Gegner. Von jedem und allem. Er ist grundsätzlich dagegen. Egal, um was es geht.
- **Der Aggressive**
Er ist immer gereizt und in Angriffs-Laune. Er unterbricht andere. Er wertet ab. Er verletzt mit Worten. Er macht andere klein.
- **Der Geltungssüchtige**
Er redet dauernd. Vor allem davon wie toll er ist. Er braucht immer Beachtung und Bewunderung.

- **Der Ideologe**
Er hat eine feste Idee von allem. Die vertritt er fanatisch. Er ist unbarmherzig und lässt keine anderen Meinungen gelten. Die Idee ist ihm wichtiger als Menschen.

- **Der Abblocker**
Der Abblocker bleibt nicht gern beim Thema. Vor allem, wenn es ans „Eingemachte“ geht. Dann wechselt er das Thema. Oder er verzettelt sich in Rand-Problemen oder fängt Seiten-Gespräche an.

- **Das Opfer**
Das Opfer bürdet sich alle Last und Arbeit auf. Es zwingt anderen Hilfe geradezu auf. Dann jammert es aber darüber.

- **Der Unangreifbare**
Der Unangreifbare ist aalglatt. Man kann ihn nicht fassen, nicht greifen. Er redet gerne in „man“-Sätzen statt in Ich-Botschaften.

- **Der Kopf-Mensch**
Der Kopf-Mensch mag keine Gefühle. Für ihn muss alles logisch sein. Was nicht logisch ist, gibt es nicht.

- **Der Gruppen-Clown**
Er macht Witze und sorgt für Lacher. Er kann aber auch spöttisch und ironisch sein.

- **Der Frustrierte**
Der Frustrierte kommt eigentlich nur in die Gruppe um zu sagen, dass das alles sowieso nichts bringt. Er strahlt Negatives aus, er verbreitet eine hoffnungslose Stimmung. Er hat schon alles probiert, nichts hat geholfen.
- **Der Gehemmte**
Diese Person ist still und schüchtern. Blickkontakt fällt ihr schwer. Der Gehemmte erzählt wenig von sich. Er wirkt dadurch oft uninteressiert oder distanziert.
- **Der Hilfs-Therapeut**
Der Hilfs-Therapeut weiß alles und kann alles. Er gibt den Anderen ständig Ratschläge. Er therapiert die Anderen. Er stellt sich und sein Wissen über andere.
- **Die arme Sau**
Die arme Sau ist leicht beleidigt und gekränkt. Sie erniedrigt sich oft selbst. Sie vermittelt Schuld-Gefühle.
- **Der Schweiger**
Der Schweiger ist anders als der Gehemmte. Der Schweiger schaltet ab, träumt, ist gelangweilt und in Gedanken ganz weit weg. Jedenfalls nicht in der Gruppe.

Was macht eine gute Gruppe aus?

Es gibt Sachen, die ziemlich sicher zu einer gelingenden Gruppe führen. Wollen Sie die wissen?

- Die Gruppen-Mitglieder spüren ihre Gefühle.
- Gefühle sind genauso wichtig wie Informationen.
- Über Gefühle wird gesprochen.
- Man ermutigt sich gegenseitig.
- Es gibt eine große Übereinstimmung bei den Zielen.
- Der Gruppe ist Ausgleich und Harmonie wichtig.
- Trotzdem werden Streitigkeiten nicht „unter den Teppich gekehrt“.
- Wenn mal Spannungen da sind, gibt es Humor als Gegen-Mittel.
- Es gibt eine freie Atmosphäre in der Gruppe. Spontanes ist möglich.
- Es gibt Regeln. Die Regeln sind allen bekannt. Es ist klar, was bei Regelverstößen passiert.
- Man hört einander zu.
- Man wendet sich einander zu.
- Es gibt Rück-Meldungen. Man darf um ein Feedback bitten. Es gibt nur Feedback, wenn der Betroffene es auch möchte.
- Es wird nicht ausgewichen, wenn es brenzlich wird.
- Die Gruppen-Mitglieder gehen achtsam miteinander um. Jeder hat den anderen im Blick.
- Störungen dürfen sein und werden zum Thema gemacht.
- Die Verantwortung für die Gruppe ist auf mehreren Schultern verteilt.
- Vertrauen ist ein wichtiges Thema. Man arbeitet gemeinsam daran, dass Vertrauen entsteht und weiter wächst.
- Die Gruppen-Mitglieder haben Spaß miteinander.

Ideen für Gruppen-Gespräche und Aktionen

- Selbst-Bewusstsein – wer bin ich, wer sind wir?
- Vom Ich zum Wir
- Kreative Gruppen-Abende
- Gruppen-Klugheit: Ist der Schwarm intelligenter als der Einzelne?
- Achtsamkeit
- Was sind unsere Stärken?
- Was stresst die Gruppe?
- Selbst-Verantwortung aller in der Gruppe
- Eine Gruppe ist mehr als die Summe ihrer Mitglieder
- Kann eine Gruppen-Leitung auch anders funktionieren?
- Selbst-Wahrnehmung und Fremd-Wahrnehmung
- Unsere Gruppen-Regeln
- Vom Umgang mit Neuen
- Respekt
- Was ist unsere Gruppen-Kultur? Haben wir Rituale? Lachen wir genug miteinander?
- Rollen-Verteilung in der Gruppe
- Ziel der Gruppen-Arbeit
- Sind wir jung genug in der Gruppe? Sind alle Generationen vertreten?
- Spielen statt reden?
- Gehen statt sitzen?
- Dienen statt bestimmen?

Das Drama-Dreieck

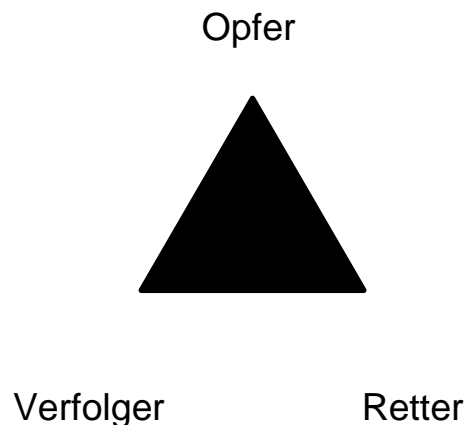
Kaum ein Seminar zu Gesprächen in Gruppen kommt daran vorbei: das Drama-Dreieck.

Erfunden hat es der amerikanische Psychologe Stephen Karpman im Jahr 1968.

Das Modell vom Drama-Dreieck beschreibt folgendes:

In allen menschlichen Beziehungen entstehen Probleme dadurch, dass die Menschen drei ständig wechselnde Rollen übernehmen.

Diese drei Rollen sind:



Ein Beispiel erklärt es:

Die Gruppen-Leiterin Frau Schmidt beschwert sich in der Gruppe: Alles müsse sie alleine machen. Keiner helfe ihr.

Die Gruppe erlebt Frau Schmidt als Verfolgerin (sie beschuldigt, macht Vorwürfe = typisch für den Verfolger).

Die Gruppe erlebt sich als Opfer. Ihr wird ein Vorwurf gemacht.

Aus der Gruppe meldet sich Herr Meier. Er sagt zu Frau Schmidt:
„Das ist alles gar nicht wahr. Ich habe für das letzte Treffen den Referenten besorgt und Herr Müller hat sich um den Raum gekümmert“.

Herr Meier wird damit zum Retter für die Gruppe.
Gleichzeitig wird er damit aber auch zum Verfolger für Frau Schmidt.
Denn er beschuldigt sie ja, dass sie die Sache nicht richtig dargestellt habe.

Frau Schmidt wird nun gefühlt zum Opfer von Herrn Meier.
Mit jedem weiteren Satz in der Gruppe wechseln nun die Rollen.
Frau Schmidt wehrt sich vielleicht gegen Herrn Meier (wird wieder zur Verfolgerin, Herr Meier wird zum Opfer), Frau König pflichtet Herrn Meier bei (wird zur Retterin von Herrn Meier und zur Verfolgerin für Frau Schmidt). Und so weiter und so weiter und so weiter...

Sie merken schon: Das Drama-Dreieck ist keine gute Gesprächs-Form.
Typisch für ein Gefangen sein im Drama-Dreieck ist:

- Das Hin- und Herschieben von Verantwortung
- Vorwürfe
- Beschuldigungen
- Schlechtes Gewissen
- Schuld-Gefühle
- Enttäuschungen
- Sich ungerecht behandelt fühlen
- Keine Lösung finden

Lassen sie uns die drei Rollen (Verfolger, Opfer, Retter) etwas genauer betrachten um zu sehen, ob Ihre Gruppe auch im Drama-Dreieck gefangen ist.

Der Verfolger

Rollentypisch: besser-wisserisch, kritisierend, kontrollierend, drohend, demütigend, einschüchternd

Das Opfer

Rollentypisch: hilflos, ohnmächtig, zwingt andere in die Verfolgerrolle, manipulierend, macht schlechtes Gewissen

Der Retter

Rollentypisch: beherrscht scheinbar das Drama, doch auch er wird manipuliert; er macht andere klein, damit er groß raus kommt

Welche Auswege gibt es aus diesem Drama-Dreieck?

Ausweg für das Opfer:

- Ende der Jammerei
- Erwachsen handeln
- Unabhängig werden
- Sich klar machen, dass man immer eine Wahl hat

Ausweg für den Retter

- Andere mit in die Verantwortung nehmen
- Aufhören Hilfe aufzudrängen
- Nicht alle Arbeit an sich reißen

Ausweg für den Verfolger

- Mit negativer Kritik aufhören
- Wünsche nennen
- Ich-Botschaften statt Du-Botschaften
- Eine Lösung wollen

Persönlichkeits-Typen

Die Tatsache, dass Menschen so unterschiedlich sind, macht Gespräche und Begegnungen nicht immer einfach.

Auch Menschen, die viel in Gruppen und mit anderen Menschen arbeiten müssen sich immer wieder klar machen:

ICH bin ICH und DU bist DU.
ICH und DU sind verschieden.

Wir haben alle ein unterschiedliches inneres Empfinden.
Wir haben alle ein unterschiedliches Auftreten.
Und wir haben unterschiedliche Arten mit anderen umzugehen und zu sprechen.

Menschen haben unterschiedliche Bedürfnisse.
Unterschiedliche Bedürfnisse nach:
Nähe, Abstand, Dauerhaftigkeit und Wechsel.

Was der eine vielleicht noch braucht, hat der andere vielleicht zu viel.

Lassen Sie uns diese Bedürfnisse genauer ansehen.

Bedürfnis nach Nähe: viel menschlicher Kontakt, enger Kontakt, viel Harmonie, sich geborgen fühlen

Bedürfnis nach Abstand: viel Unabhängigkeit, viel Selbstbestimmung, viel Ruhe, viel allein sein

Bedürfnis nach Dauerhaftigkeit: viel Ordnung, viel Kontrolle, viel Regelmäßigkeit

Bedürfnis nach Wechsel: viel Abwechslung, viel Spannung, viel Spontanes, viel Kreatives

Jeder Mensch ist einem oder zwei dieser Bedürfnisse mehr zugeneigt. Das bestimmt sehr viele Dinge in seinem Leben, nämlich:

- Die Motivation
- Die Werte
- Die Bedürfnisse
- Das eigene Bild vom Leben
- Die Lebensaufgabe
- Das Verhalten
- Die Persönlichkeits-Entwicklung

In Ihrer Gruppe sind nun vermutlich alle Persönlichkeits-Typen vertreten. Der eine will Beständigkeit, der andere Wechsel.

Jemand wünscht sich nichts sehnlicher als Nähe, ein anderer möchte lieber ganz unabhängig von anderen Menschen sein.

Ganz schön schwer alle unter einen Hut zu bringen, oder?

Wer sich näher damit beschäftigen will, dem sei als Buch empfohlen:

Fritz Riemann: Grundformen der Angst

Die Landkarte ist nicht das Gebiet

Die Überschrift ist ein Wort-Bild.

Was es bedeuten soll:

Die Vorstellung von der Wirklichkeit ist nicht die Wirklichkeit!

Wir alle machen es jederzeit.

Wir machen uns unbewusst unsere Vorstellungen, unsere Werturteile, wir malen unentwegt Landkarten von der Wirklichkeit. Und denken am Ende es sei die Wirklichkeit.

Wir erfinden sozusagen unsere eigene Wirklichkeit.

Jeder Mensch tut es.

Wie machen wir das?

Tilgungen

Wir blenden manches einfach aus in unserer Wahrnehmung oder in unserem Gedächtnis. Wir verdrängen Sachen. In der Sprache lassen wir einfach Informationen weg.

Ein Satz als Beispiel:

Die Gruppe will das so.

Das ist ein ziemlicher Basta-Satz. Ende der Diskussion sozusagen. Aber: Wer ist die Gruppe? Wer in der Gruppe sagt das? Sind alle einer Meinung? Wann und wie wurde die Gruppe befragt? Was bedeutet „so“? Was will die Gruppe genau?

Verzerren/Verdrehen

Wir verändern die Wahrnehmung oder interpretieren sie um.

Ein Satz als Beispiel:

Das schlechte Wetter macht mich ganz krank.

Wie macht das Wetter das? Welche Krankheit? Nur Dich? Was bedeutet „ganz“ krank?

Generalisieren

Wir tun so als ob ein Einzelfall für alle Situationen gilt.

Beispielsätze:

Immer unterbrichst Du mich.

Alle Lehrer sind anstrengend.

Nie hörst du mir zu.

Wirklich immer?

Wirklich alle?

Wirklich nie?

Sie merken schon:

Hier wird ganz schön an der Wirklichkeit gebastelt.

Wichtig ist, dass wir uns bewusst machen:

Wir alle löschen, verzerren oder verallgemeinern immer mal wieder.

Da ist es hilfreich von Zeit zu Zeit die Landkarte mal wieder dem Gebiet anzupassen. Oder: die Vorstellung von der Wirklichkeit der Wirklichkeit anzupassen.

Gesprächs-Fallen

Es gibt im Gespräch einige Fallen, in die ziemlich viele Leute geraten.

Wir stellen sie Ihnen vor, damit Sie vor diesen Fallen geschützt sind.

- Personalisieren

Das bedeutet: jemand bezieht alles auf sich selbst.

Egal was gesagt wird oder geschieht: der Mensch ist überzeugt er ist damit gemeint.

Beispiel: Jemand in der Gruppe beschwert sich über schlechte Luft im Raum. Jemand, der personalisiert, wird sofort überprüfen, ob er Körpergeruch hat.

- Katastrophen-Denken

Das bedeutet: jemand rechnet stets mit dem Schlimmsten.

Für diesen Menschen lauern überall Gefahren und Misserfolge. Ständig „malt er den Teufel an die Wand“ oder steigert sich in die Vorstellung von Unglücken hinein.

Beispiel: Wenn ein Angehöriger sich verspätet werden sofort alle Krankenhäuser abtelefoniert und nach Unfällen gefragt.

- Den eigenen Kritikern glauben

Natürlich sollten wir alle kritik-fähig sein und bleiben, denn niemand ist perfekt und jeder kann sich verbessern. Aber genauso wenig sollten wir umgekehrt unseren Kritikern alles glauben.

Sind da überhaupt Kritiker vorhanden oder phantasieren wir in einen harmlosen Satz Kritik hinein?

Oder selbst, wenn es wirklich Kritik gibt: ist der Kritiker überhaupt in der Lage über diese Sache zu urteilen? Hat er davon ausreichend Ahnung?

- Perfektionismus

Das ist ein sehr verbreitetes Übel. Ein Perfektionist legt die Latte seiner Erwartungen an sich selbst so hoch, dass er diese nie erreichen kann.

Misserfolge und Unzufriedenheit sind vorprogrammiert.

- Vergleichs-Sucht

Menschen neigen leider dazu sich mit anderen Menschen zu vergleichen. Und schneiden dabei häufig in den eigenen Augen schlecht ab.

Vergleichs-Sucht ist ein gutes Mittel um sich selbst nieder zu machen. Denn: die Menschen vergleichen in der Regel nur die Sachen, die sie an sich stören oder problematisch finden.

Und da findet sich immer jemand, der eine bessere Figur hat. Der jünger aussieht. Der mehr Geld auf dem Konto hat. Dessen Kinder bessere Noten nach Hause bringen. Der gesünder ist.

- Ja, aber-Sucht

Kein Ja ohne ein Aber. Bei manchen Menschen ist das wie eine Sucht. Sie können nicht ohne Einschränkung JA zu einem Menschen oder einer Sache sagen. Immer gibt es einen Haken. Menschen mit „Ja, aber-Sucht“ stehen sich häufig selbst im Weg. In allem noch so Schönen und Guten finden sie ein Quäntchen Negatives. Und diese Winzigkeit an Negativem kann nun alles Positive überlagern. Wirklich schade.

Lesetipp:

Arthur Freeman, die 10 dümmsten Fehler kluger Leute, Piper 2009

Ich-Botschaften + Du-Botschaften

Du-Botschaften sind in Konflikten wie Spreng-Stoff.

Sie sind gefährlich.

Sie lassen die Situation brenzlich werden.

Der Empfänger (Hörer) nimmt solche Sätze als Beschuldigung oder Kritik wahr.

Es ist als ob man in einer so angespannten Situation eine gezündete Handgranate zum Gegenüber wirft.

Eine Ich-Botschaft hingegen entschärft die Situation.

Der Sender (Sprecher) redet über seine Gefühle.

Der Empfänger wird nicht kritisiert.

Ein Beispiel, spüren Sie den Unterschied:

Du bist so dominant in der Gruppe.

Ich fühle mich in der Gruppe so klein und unterlegen.

Du-Botschaften bewirken folgendes:

- Sie wecken Schuld-Gefühle beim Zuhörer
- Sie wecken Widerstand beim Zuhörer
- Sie verletzen den Zuhörer
- Der Zuhörer fühlt sich bestraft
- Der Zuhörer fühlt sich getadelt
- Der Zuhörer fühlt sich abgelehnt
- Der Zuhörer wird sich vielleicht zurück ziehen
- Der Zuhörer wird einen Gegen-Angriff starten

Ganz anders bei einer ICH-Botschaft. Diese lässt die Situation offen und verteilt keine Schuld. Der Zuhörer kommt nicht automatisch in die Abwehr-Haltung. Die Situation wird weniger angespannt.

Gewaltfreie Kommunikation

Das Konzept der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) hat der Amerikaner Marshall B. Rosenberg entwickelt.

Hinter allem steckt die Idee, dass Kommunikation dazu führen soll, dass es mehr Vertrauen und Freude gibt.

In der GFK gibt es die Giraffe als Symbol-Tier.

Ihr langer Hals steht für Weitsicht.

Von allen Säugetieren hat eine Giraffe das größte Herz.

Das steht für Mitgefühl.

Weitsicht und Mitgefühl sind in der GFK sehr wichtig.

GFK will wert-schätzende Beziehungen und eine Sprache des Herzens fördern.

Man geht davon aus, dass der Mensch grundsätzlich ein mitfühlendes Wesen ist. Der Mensch will Ehrlichkeit und Klarheit, sich so ausdrücken, er will zuhören und ein Gefühl für sein Gegenüber haben. Das sind seine Bedürfnisse in der Kommunikation.

Wenn Worte grob werden, sind sie Gewalt.

Diese Gewalt in der Sprache ist in der GFK der Ausdruck eines unerfüllten Bedürfnisses. Etwas ist schief gelaufen.

Marshall B. Rosenberg empfiehlt folgende vier Schritte:

- Beobachte ohne zu interpretieren oder ein Urteil zu fällen. Trenne Wahrnehmung von Bewertung. Nehme nur wahr.
- Nehme wahr, welches Gefühl die Beobachtung bei Dir auslöst.
- Steht dieses wahrgenommene Gefühl mit einem Bedürfnis von Dir in Verbindung? Zum Beispiel dem Bedürfnis nach Kontakt, Harmonie, Nähe, Sicherheit, Wertschätzung?
- Bitte Dein Gegenüber um eine konkrete Handlung, die aus Deinem Bedürfnis hervorgeht.

Das Muster ist also so:

Wenn ich A sehe,

fühle ich B,

weil ich C brauche.

Deshalb möchte ich jetzt gerne D

Ein Beispiel:

Wenn ich sehe, dass Du deine Wäsche im Bad herum liegen lässt (A),
fühle ich mich frustriert (B).

Nach dem langen Arbeitstag ist mir daheim Ordnung wichtig.
Die Ordnung brauche ich um entspannen zu können (C).

Deshalb sage mir, ob Du zu folgendem bereit bist:
Deine Schmutzwäsche und benutzten Handtücher immer weg zu
räumen. Die Schmutzwäsche in den Wäschekorb und die Handtücher
auf die Heizung zum Trocknen zu hängen (D).

Oder sage mir, ob Du bereit bist mit mir nach einer anderen
gemeinsamen Lösung zu suchen (D).

Themen-zentrierte Interaktion und Gruppen-Regeln

Ruth Cohn hat Mitte der 50er Jahre ein Kommunikations-Modell entwickelt.

Es heißt:

Themenzentrierte Interaktion.

Die Abkürzung ist TZI.

Die Eckpfeiler sind:

- Eigenständigkeit
- Wertschätzung gegenüber allem Lebendigen und dessen Wachstum
- Erweiterung von persönlichen Grenzen – Freiheit sich zu entscheiden

In der TZI gibt es sogenannte Postulate.

Postulate ist ein anderes Wort für Forderungen.

Diese Postulate sind die Grundlage der heutigen Gruppen-Regeln in Selbsthilfe-Gruppen.

Sie lauten:

- Sei Deine eigene Chairperson.

Das spricht man so: Tschär-Person

Das heißt:

Jedes Gruppen-Mitglied ist für sich selbst verantwortlich.

Damit ist jedes Gruppen-Mitglied auch automatisch für den Verlauf des gesamten Gruppen-Abends verantwortlich.

- Störungen haben Vorrang.

Wenn es in der Gruppe irgendeine Art von „Störung“ gibt (Seiten-Gespräche, mehrere reden gleichzeitig, Lärm, Hitze, Kälte, Weinen, ärgerlich sein, gelangweilt sein, Pause benötigen usw.), stoppt die Gruppe.

Es geht erst weiter, wenn die „Störung“ für alle beseitigt ist.

Denn die Störung ist, solange sie da ist, das Haupt-Thema.

Keiner kann sonst am Gruppen-Thema richtig weiter arbeiten.

Oft zeigen gerade die Störungen, was in der Gruppe wirklich los ist.

- Spreche in der Ich-Form!

Sprechen in der „wir“- oder „man“-Form ist nicht erwünscht.

In der Selbsthilfe soll sich jeder in seinen Aussagen selbst vertreten.

Es ist nicht gut sich hinter Worten zu verstecken.

Beispiel:

„Man sollte zur Gruppe pünktlich kommen“.

Besser: „Mir ist wichtig, dass die Gruppe pünktlich beginnt.“

- Erkläre, warum Du fragst!

In der Selbsthilfe werden andere Gruppen-Mitglieder nicht „interviewt“.

Bei einer Frage wird erklärt, warum gefragt wird.

Es geht nicht um Ausfragen.

Oder um Nachbohren.

Beispiel:

„Welches Medikament nimmst Du? Ich frage deshalb, weil mir auch mal bei einem Medikament so schwindelig war.“

- Sei echt!

Verstellen Sie sich nicht.

Eine Selbsthilfegruppe lebt von Offenheit.

Spielen Sie keine Rolle.

Machen Sie kein Theater.

- Gebe keine Ratschläge.

Unerbetene Ratschläge fühlen sich nicht gut an.

Erzählen Sie besser von sich.

„Mir hat damals in der Chemotherapie gegen die Übelkeit gut geholfen, dass ich ab und zu frischen Ingwer gekaut habe“.

So hat Ihr Gegenüber die Entscheidungsfreiheit, ob er oder sie das auch ausprobieren möchte.

Ein alter Therapeuten-Spruch lautet:

Auch Ratschläge sind Schläge.

- Höre aktiv zu!

Zeigen Sie Ihrem gegenüber durch Körper-Sprache, dass Sie zuhören.

Stellen Sie Fragen, wenn Sie etwas nicht verstehen.

Fassen Sie das Gehörte zusammen.

„Habe ich Dich richtig verstanden, dass du dieses Medikament nur abends einnimmst?“

- Nur einer spricht zur gleichen Zeit!

Niemand kann mehreren Personen gleichzeitig gut zuhören.

Lassen Sie nicht zu, dass in der Gruppe durcheinander gesprochen wird.

Ein Gruppen-Mitglied oder der Gruppen-Leiter greift ein, wenn durcheinander gesprochen wird.

Dann liegt nämlich eine Störung vor.

Die Störung wird geklärt?

Warum sprechen mehrere gleichzeitig?

Ist etwas unklar?

Ist es langweilig?

Widmen Sie doch mal den Gruppen-Regeln einen ganzen Gruppen-Abend.

Kennt jeder die Gruppen-Regeln?

Hat die Gruppe klare Regeln?

Hat die Gruppe genug Regeln?

Hat die Gruppe zu viele Regeln?

Was passiert bei Verstoß gegen die Regeln?

Wer überwacht die Regel-Einhaltung?

Akzeptiert die gesamte Gruppe die Regeln?

Müssen die Regeln verändert werden?

Unsere Tipps:

- nicht alles und jedes starr vorschreiben
- aber auch: die Gruppe nicht einfach planlos laufen lassen
- flexibel bleiben
- spontanes zulassen

Weitere Gruppenregeln:

- Außenstehende erfahren nicht, was in der Gruppe besprochen wurde.
- Kommen Sie pünktlich zum Treffen.
- Geben Sie Bescheid, wenn Sie verhindert sind.
- Interpretieren Sie die Aussagen von anderen Gruppen-Mitgliedern nicht.
- Machen Sie in der Gruppe zu Beginn ein „Blitzlicht“. Zum „Blitzlicht“ gibt es in diesem Heft ein eigenes Kapitel. Es ist wichtig, dass in der Gruppen-Stunde jeder zu Wort kommt.

Das Blitzlicht

Das Blitzlicht bietet allen Gruppen-Mitgliedern die Möglichkeit Gefühle, Wünsche, Erwartungen, Meinungen, Ideen, Themen-Vorschläge, Störungen usw. bei sich wahrzunehmen und in der Gruppe zu sagen.

Die Gruppen-Mitglieder sprechen reihum.

Entweder sprechen alle zu einer bestimmten Frage. Oder die Frage ist immer die gleiche:

Wie geht es Dir gerade? Wie war Deine Woche? Was beschäftigt Dich?

Die Sprechzeit in dieser ersten Runde ist kurz (pro Person nur 1 Minute)

Das Gesprochene wird von den anderen Gruppen-Mitgliedern nicht kommentiert oder kritisiert. Es wird nicht nachgefragt, zuerst kommen alle zu Wort.

Beim Blitzlicht in „Ich-Form“ sprechen

Keiner wird gezwungen etwas sagen.

Man darf dann einfach „weiter“ sagen und der nächste ist dran.

Einer überwacht die Einhaltung der Regeln.

Wann ist ein Blitzlicht sinnvoll?

- Beim Beginn eines Treffens

Frage: Wie geht es mir gerade? Was erwarte ich vom heutigen Treffen?

Manchmal ergeben sich aus dem Blitzlicht Themen für den Abend.

- Am Ende des Treffens

Fragen: Wie habe ich das Treffen erlebt? Wie fühle ich mich jetzt?
Was hat mich heute geärgert? Was hat mich gefreut?

Wie soll ein Gruppen-Raum sein?

Die Lage, Größe und Ausstattung Ihres Gruppen-Raumes spielt für das Gruppen-Klima eine große Rolle.

Treffen Sie sich bitte nicht in den privaten Räumen eines Gruppen-Mitgliedes. Das bringt den Gastgeber in eine Sonder-Rolle, die für die Gruppe nicht gut ist.

Vermeiden Sie es auch bitte sich an einem Ort zu treffen, wo es einen Verzehr-Zwang gibt. Nicht jedes Gruppen-Mitglied ist finanziell in der Lage sich ein Getränk oder ein Essen zu leisten.

Falls Sie nach einem Gruppen-Raum suchen, kann Ihnen Ihre zuständige Selbsthilfe-Kontaktstelle behilflich sein.

Der Raum sollte von außen nicht einsehbar sein.

Achten Sie auf blickdichte Gardinen oder Jalousien.

Der Raum sollte groß genug für die Gruppe sein.

Zum Wohlfinden ist es wichtig, dass der Raum nicht überfüllt ist.

Falls es in Ihrer Gruppe Menschen mit Beeinträchtigungen gibt, sollte der Raum barrierefrei sein.

Viele Gruppen mögen es, wenn sie sich einen Tee kochen können oder im Sommer kalte Getränke zum Selbstkosten-Preis verfügbar sind.

Geben statt wünschen

Wir laden Sie zu einem Experiment ein.

Wann immer Sie sich in nächster Zeit von Ihren Mitmenschen ein bestimmtes Handeln wünschen, wenden Sie dieses Handeln erst einmal selbst als Gebender an.

Beispiele:

Fehlt es Ihnen gegenüber an Wertschätzung, so seien Sie besonders wertschätzend zu anderen.

Fehlt es Ihnen bei anderen an Großzügigkeit, so seien Sie besonders großzügig.

Fehlt es Ihnen bei anderen Ihnen gegenüber an Geduld, so seien Sie ein besonders geduldiger Mensch.

Sie werden bald feststellen:

Wir empfangen selbst, was wir in die Welt gesendet haben.

Gebe ich Wertschätzung, so erhalte ich an anderer Stelle Wertschätzung geschenkt.

Bin ich selbst geduldig, so hat auch jemand Geduld mit mir.

Probieren Sie es einfach aus! Sie werden überrascht sein, wie gut es funktioniert.

Der Stuhlkreis

Die meisten Gruppen treffen sich in ihrem Gruppen-Raum und sitzen im Kreis oder Rechteck um einen großen Tisch.

Wollen Sie Ihre Gruppen-Sitzung mal anders gestalten?

Hier einige Ideen:

- Treffen Sie sich mal zu einer ungewöhnlichen Zeit.
- Setzen Sie sich nicht auf Ihre gewohnten Plätze.
- Räumen Sie den Tisch weg. Erleben Sie, wie viel mehr Sie vom anderen wahrnehmen, wenn man sich nicht hinter dem Tisch verstecken kann.
- Machen Sie eine Gruppen-Sitzung in der freien Natur auf einem Rast-Platz oder einer Wald-Lichtung.
- Machen Sie mal eine Stehung statt einer Sitzung. Steh-Tische bieten Halt, die Gruppe verläuft (im direkten Wort-Sinn!) völlig anders als im Sitzen.
- Machen Sie mal eine Gehung statt einer Sitzung. Sie bewegen sich alle sprechend und zuhörend frei im Raum oder gar draußen in der Natur.

All diese Abwechslungen werden der Gruppe gut tun und neuen Schwung ins Gruppen-Leben bringen.

Vom Umgang mit neuen Gruppen-Mitgliedern

Wie macht es Ihre Gruppe, wenn neue Gruppen-Mitglieder oder Interessenten dazu kommen?

Ist das jederzeit möglich?

Oder gibt es zum Beispiel einmal im Monat einen Neuling-Tag und alle Interessenten kommen zu diesem Termin?

Die Selbsthilfe-Gruppen verfahren damit ganz unterschiedlich.

Manchmal fühlen sich langjährige Gruppen-Mitglieder gestört, wenn oft Neue kommen.

Dann müssen Dinge wiederholt und erklärt werden, die für die „Alten“ längst klar sind. Viele fühlen sich dann um ihre „Gruppenzeit“ betrogen.

Deshalb gibt es auch Gruppen, die es so machen: die Neuen kommen eine halbe Stunde vor Gruppenbeginn und bekommen in dieser Zeit das Wichtigste erklärt. Danach gibt es eine normale Gruppenstunde wie immer.

Es gibt kein Rezept für alle.

Besprechen Sie einfach in der Gruppe, wie sie es machen wollen.

Mich auf mein Gegenüber einstellen

Gutes Verstehen gelingt, wenn wir uns richtig gut auf unser Gegenüber einstellen.

Jeder Mensch ist anders, bringt eine andere Geschichte, eine andere Bildung, ein anderes Temperament und eine andere Tageslaune mit sich.

Carl Rogers hat die so genannte klienten-zentrierte Gesprächs-Führung für Therapeuten und andere Heilberufe entwickelt.

Klienten-zentriert bedeutet: man stellt sich auf sein Gegenüber (seinen „Gesprächs-Kunden“) ein.

Seine Ideen helfen aber auch im Alltags-Gespräch gut weiter.

Zunächst ein schönes Zitat:

Nicht da ist man daheim, wo man seinen Wohnsitz hat, sondern wo man verstanden wird (Christian Morgenstern)

Tipps für gute Gespräche nach Carl Rogers:

- nicht bagatellisieren

Das heißt: ich nehme den anderen ernst. Ich mache seine Sorgen, Nöte und Schmerzen nicht klein. Auch wenn sein Problem für mich selbst unbedeutend ist.

- keine Ratschläge geben

Ich gebe keine Ratschläge. Ich kann von mir erzählen, meinen Erfahrungen. Dann kann der andere selbst entscheiden, ob er das ausprobiert oder nicht.

- keine Werturteile fällen

Ich höre zu. Ich nehme wahr. Ich bewerte aber nicht, was ich höre oder sehe. Der andere Mensch ist anders. Jeder Mensch ist anders.

Mir steht es nicht zu Urteile über andere zu fällen.

- nicht bestimmend sein

Ich gebe keine Anweisungen. Ich beeinflusse andere Menschen nicht bewusst.

- nicht dirigieren, examinieren, identifizieren, interpretieren, moralisieren

Ich belehre mein Gegenüber nicht. Ich mach die Probleme anderer nicht zu meinem Problem. Ich prüfe niemanden. Ich rümpfe meine Nase nicht über mein Gegenüber.

Das will ich als guter Gesprächspartner tun:

- einführend verstehen
- aufmerksamer, aktiver Zuhörer sein
- verstehen, wie und was der Andere fühlt
- mein Gegenüber wertschätzen, Respekt haben
- Echt sein. Ich spiele dem anderen kein Theater vor. Ich heuchle nicht Anteilnahme oder Interesse.

Wie macht man das?

- Ich trainiere meine Wahrnehmung.

Was sagt mein Gegenüber? Wie sagt er

das? Wie ist seine Lautstärke? Wie ist sein Gefühl? Spricht er langsam oder leise?

Welche Körper-Sprache sehe ich?

- Ich spiegele den anderen. Das heißt:

Ich verhalte mich ähnlich wie er. Ohne ihn nachzuäffen.

Spricht der andere leise, bin ich auch leise. Ist der andere sehr aufgeregt, bin ich auch lebhaft.

Die unausgesprochene Botschaft ist dabei: Ich bin wie Du. Ich verstehe Dich.

- Durch die gute Wahrnehmung und das Spiegeln entsteht zwischen den Sprechenden ein Einklang.

Mein Gegenüber fühlt sich wahrgenommen.

Mein Gegenüber fühlt sich ernst genommen.

Mein Gegenüber fühlt sich gesehen.

Mein Gegenüber empfindet mich als guten Gesprächs-Partner.

- Wenn ein guter Einklang besteht, ist Veränderung möglich.

Sobald sich ein Mensch gesehen fühlt, kann er seine Angst oder Wut besser loslassen.

Zuerst einmal muss es Raum geben für jedes Gefühl.

Es gibt keine guten oder schlechten Gefühle.

Alles was ist, darf sein.

Die volle Tasse (Zen-Geschichte)

Es war einmal ein Professor der Philosophie. Er kam aus Europa. Er reiste zu einem Zen-Meister nach Asien, um ihn nach Gott, der Unendlichkeit, der Meditation und vielem anderen zu befragen.

Der Meister hörte sich schweigend all die Fragen des Mannes an.

Nach einer Weile sagte er: „Du hast eine weite Reise hinter dir und du siehst müde aus. Ich werde dir eine Tasse Tee machen.“

Während der Meister den Tee zubereitete, brannte der Professor vor Ungeduld. Er war schließlich nicht zum Teetrinken gekommen, sondern um Antworten auf alle seine Fragen zu bekommen. Wahrscheinlich war dieser Zen-Meister gar kein weiser Mann und wollte nun nur Zeit gewinnen. Sollte seine Reise gar umsonst gewesen sein?

Und als er gerade aufstehen wollte, kam der Meister mit einem Tablett, auf dem der frisch gebrühte Tee stand. So entschied der Professor, den Tee zu trinken und erst dann zu gehen.

Der Meister nahm die Kanne und begann dem Professor Tee in seine Tasse einzuschenken.

Schnell war die Tasse voll und der Tee lief über den Rand und über die Untertasse.

„Halt, Sie Narr! Was tun Sie denn da? Sehen Sie denn nicht, dass die Tasse voll ist? Und dass auch die Untertasse bereits übergelaufen ist?“

Da lächelte der Meister und sprach: „Und genauso ist es mit Dir. Dein Verstand ist wie diese Tasse: überfüllt mit Fragen.“

Selbst wenn ich dir Antworten geben würde, hätten sie gar keinen Platz mehr in deinem Kopf. Denn es passt dort genauso wenig hinein wie in diese Tasse.

Geh also und leere deine Tasse. Und komm wieder, wenn Platz in dir ist.“

Der Hammer

Ein Mann will ein Bild aufhängen.

Den Nagel hat er, nicht aber den Hammer.

Der Nachbar hat einen.

Also beschließt unser Mann, hinüberzugehen und ihn auszuborgen.

Doch da kommt ihm ein Zweifel: Was, wenn der Nachbar mir den Hammer nicht leihen will?

Gestern schon grüßte er mich nur so flüchtig.

Vielleicht war er in Eile.

Vielleicht hat er die Eile nur vorgetäuscht, und er hat was gegen mich. Und was?

Ich habe ihm nichts getan; der bildet sich da etwas ein.

Wenn jemand von mir ein Werkzeug borgen wollte, ich gäbe es ihm sofort.

Und warum er nicht?

Wie kann man einem Mitmenschen einen so einfachen Gefallen abschlagen?

Leute wie dieser Kerl vergiften einem das Leben.

Und dann bildet er sich noch ein, ich sei auf ihn angewiesen.

Bloß weil er einen Hammer hat. Jetzt reicht´s mir wirklich.

Und so stürmt er hinüber, läutet, der Nachbar öffnet, doch bevor er "Guten Tag" sagen kann, schreit ihn unser Mann an:

"Behalten Sie doch Ihren verdammten Hammer".

(aus: Paul Watzlawick, Anleitung zum Unglücklichsein.)

Rück-Meldung (Feedback)

Die Rückmeldung (Feedback, gesprochen: Fiedbäck) ist eine Gesprächs-Technik etwas darüber zu sagen, wie ich andere sehe bzw. zu lernen, wie andere mich sehen.

Feedback besteht daher aus zwei Teilen, nämlich dem Feedback-Geben und dem Feedback-Nehmen.

Feedback-Geben hat drei Ziele:

- Ich will den anderen darauf aufmerksam machen wie ich sein Verhalten erlebe und was es für mich bedeutet (Kritik und Komplimente)
- Ich will den anderen über meine Bedürfnisse und Gefühle informieren, damit er weiß, worauf er besser Rücksicht nehmen könnte.
- Ich will den anderen darüber aufklären, welche Veränderungen in seinem Verhalten mir gegenüber die Zusammen-Arbeit mit ihm erleichtern würden.

Feedback ist keine einfache Angelegenheit, sowohl Feedback zu geben als auch zu bekommen.

Eine Rück-Meldung (Feedback) sollte so sein:

- Möglichst beschreibend, nicht wertend.

Geben Sie Ihrem Gegenüber eine möglichst konkrete Beschreibung Ihrer Wahrnehmung.

- Brauchbar

Die Rück-Meldung soll sich auf Verhaltens-Weisen beziehen, die der Empfänger ändern kann.

Wenn keine Chance besteht, dass Ihr Feedback eine Verhaltens-Änderung bewirkt, lassen Sie es bleiben.

- Klar und genau formuliert

Die Rück-Meldung soll nachprüfbar sein.

- Keine Änderungen fordern

Sie können dem Empfänger nur Informationen darüber liefern, was er bei Ihnen auslöst. Ob er aufgrund dieser Informationen sein Verhalten ändert, muss er selbst entscheiden. Sie können ihn sich anders wünschen. Sie können ihn aber nicht dazu zwingen.

- Nicht zu viel auf einmal

Nicht mehr Informationen, als der Empfänger verarbeiten kann.

- Konkret

auf ein bestimmtes Verhalten bezogen, nicht allgemein (auf die ganze Person bezogen, die Person an sich angreifend)

- Sagen Sie etwas Neues

Das Selbstverständliche braucht nicht wiederholt zu werden. Fragen Sie sich, ob Ihre Informationen für den Empfänger neue Gesichtspunkte enthält. Was sein Verhalten in Ihnen bewirkte, welche Gefühle es bei Ihnen es weckte, ob es Sie aktivierte, lähmte, verärgerte, freute, sind vielleicht wichtige neue Gesichtspunkte für ihn.

- Will der Empfänger überhaupt eine Rückmeldung?

Vergewissern Sie sich, ob der Empfänger im Augenblick dazu in der Lage ist, Ihr Feedback zu hören und anzunehmen. Am besten: Wenn er selbst darum bittet. Sonst äußern Sie Ihren Wunsch und warten Sie seine Reaktion ab. Es gibt kein Feedback, wenn der Empfänger es nicht will.

- Warum wollen Sie eigentlich ein Feedback geben?

- Packen Sie in das Feedback nicht nur Kritik. Machen Sie es wie ein belegtes Brot. Die beiden "Brotscheiben" im Feedback sind das, was Ihnen gefallen hat, dazwischen liegt der Belag (das Kritische). So „schmeckt“ es dem Hörer besser.

Spiel-Idee: Gordischer Knoten

Hintergrund des Spiels: Problemlösung.

Spielart: Bewegungsspiel

Ziel: Auflösen des Gordischen Knotens, aber nicht mit Gewalt.

Dauer: etwa 10 Minuten.

Wir brauchen dazu: mindestens acht Teilnehmer, genug Platz für einen Stehkreis plus Sicherheitszone

So geht es: Alle stehen in einem engen Kreis und strecken die Arme nach vorne in die Mitte. Die Augen sind dabei geschlossen. Der Kreis muss so eng sein, dass sich die ausgestreckten Hände an den Fingerspitzen berühren können.

Auf Kommando gehen alle einen Schritt auf die Mitte zu und fassen mit jeder Hand eine fremde Hand, möglichst nicht die des Nachbarn.

Wenn alle Hände angedockt sind, öffnen alle wieder die Augen und versuchen, den entstandenen Knoten ohne Loslassen zu entwirren.

Besondere Hinweise: Die Gruppe sollte schon ein Weilchen zusammen gearbeitet haben, damit Berührungsängste abgebaut sind.

Wann zu empfehlen: Zum Auflockern. Besonders nützlich, wenn sich die Gruppe während der Arbeit geistig "verknotet" hat oder bei einem Problem nicht mehr weiterkommt.

Adressen der Selbsthilfe-Kontakt-Stellen

In Rheinland-Pfalz gibt es mehrere Selbsthilfe-Kontakt-Stellen.

Wer für Sie zuständig ist, können Sie anhand Ihres Heimat-Landkreises herausfinden.

Hier die Übersicht:

KISS Mainz

0 61 31/21 07 72

www.kiss-mainz.de

info@kiss-mainz.de

Zuständig für:

Stadt Mainz, Landkreis Mainz-Bingen, Stadt und Landkreis Bad Kreuznach, Stadt Worms und Landkreis Alzey-Worms, Stadt und Landkreis Kaiserslautern Rhein-Hunsrück-Kreis, Donnersbergkreis, Stadt Frankenthal

Außenstelle **Bad Kreuznach:**

06 71 / 9 20 04 16

kiss-badkreuznach@die-muehle.net

WeKISS

Westerwälder Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfe

0 26 63 / 25 40

www.wekiss.de

info@wekiss.de

Zuständig für:

Landkreis Ahrweiler, Landkreis Altenkirchen, Landkreis Mayen-Koblenz,
Landkreis Neuwied, Landkreis Rhein-Lahn, Westerwaldkreis und Stadt
Koblenz

KISS Pfalz

Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfe Pfalz

0 63 23 / 98 99 24

www.kiss-pfalz.de

info@kiss-pfalz.de

Zuständig für:

Landkreis Bad Dürkheim, Landkreis Germersheim, Landkreis südliche
Weinstraße, Landkreis Südwestpfalz, Rhein-Pfalz-Kreis, Städte Landau,
Ludwigshafen, Neustadt, Pirmasens, Speyer, Zweibrücken

Außenstelle **Pirmasens**: 0 63 31 / 80 93 33

Außenstelle **Ludwigshafen**: 06 21 / 5 90 97 11

SEKIS

Selbsthilfe Kontakt- und Informationsstelle e.V. Trier

06 51 / 14 11 80

www.sekis-trier.de

kontakt@sekis-trier.de

Zuständig für:

Stadt Trier, Landkreis Trier-Saarburg, Landkreis Bitburg-Prüm, Landkreis
Berncastel-Wittlich, Landkreis Vulkaneifel, Landkreis Cochem-Zell,
Landkreis Birkenfeld, Landkreis Kusel

Selbsthilfe-Unterstützerstelle Nekis Neuwied

0 26 31 / 80 37 97

www.nekis.de

Zuständig für:

Stadt und Landkreis Neuwied

Landesarbeitsgemeinschaft LAG KISS RLP

06 51 / 14 11 80

www.selbsthilfe-rlp.de

Ihre Notizen

Ihre Notizen

Ihre Notizen

Ihre Notizen

Unterstützt durch:

