

Ausgangspunkt Menschen- und Kinderrechte

Die Kinderrechtskonvention stützt sich auf vier Grundprinzipien:

1. Das Recht auf Gleichbehandlung (Artikel 2, Abs.1)
2. Das Recht auf Wahrung des Kindeswohl (Artikel 3, Abs.1)
3. Das Recht auf Leben und persönliche Entwicklung (Artikel 6)
4. Das Recht auf Anhörung und Partizipation (Artikel 12)

Das Recht auf Freizeit, Spiel und Erholung

Freizeit, Spiel und Erholung sind zentral für die gesunde Entwicklung eines Kindes. Besonders jüngere Kinder entwickeln sich beim Spielen und entdecken dabei ihre Kreativität. Zudem fördern Spiel und Sport das soziale Lernen und stärken den Gemeinschaftssinn. Dies scheint auf den ersten Blick kein Problem darzustellen, dennoch steht die Schweiz auch hier vor Herausforderungen. Einerseits verfügen Kinder und Jugendliche in der heutigen Konsum- und Leistungsgesellschaft über immer weniger Freizeit, andererseits sind Kinder und Jugendliche aus wirtschaftlich und sozial schwächeren Familien oft benachteiligt, was die Teilnahme am kulturellen Leben anbelangt. Deshalb ist es wichtig, die Angebote von Vereinen und Jugendverbänden sowie der Kinder- und Jugendarbeit auf Gemeindeebene zu fördern. Viele dieser Angebote auf kantonaler, regionaler und lokaler Ebene werden bereits durch staatliche Mittel unterstützt.

Das Recht, sich zu informieren, sich mitzuteilen, gehört zu werden und sich zu versammeln

Diese Rechte zählen zu den klassischen Freiheits- und Mitwirkungsrechten. Sich eine Meinung zu bilden, sich mitzuteilen und sich zu versammeln bedingt unter anderem, dass man Zugang zu Informationen hat. Im Zeitalter der digitalen Medien und dem fast uneingeschränkten Zugang zu Informationen ist es zwar wichtig, dass Kinder diesen Zugang erhalten, es ist jedoch genau so wichtig, dass Informationen entwicklungs- und altersgerecht vermittelt werden. Dies bedeutet, dass sowohl die privaten Anbieter als auch der Staat dazu aufgefordert sind, ihre Informationen altersgerecht aufzubereiten und Bildungsangebote für den Umgang mit Informationen und Medien zu fördern.

Das Recht, seine Meinung zu äussern und gehört zu werden ist ebenfalls eines der Prinzipien der Konvention, das bei der Anwendung aller Rechte von Kindern in allen Lebensbereichen berücksichtigt werden sollte. Eine besondere Bedeutung hat das Recht auf Meinungsäusserung und Gehör in allen rechtlichen Verfahren und bei Entscheidungen, die von Behörden oder Gerichten getroffen werden und die Lebenssituation von Kindern und Jugendlichen betreffen: Sei dies bei einer Trennung oder Scheidung der Eltern, bei Fremdplatzierungen bei einer Kindesschutzmassnahme aber auch bei schulrechtlichen oder ausländerrechtlichen Entscheiden. Kinder und Jugendliche sollten sich daher darauf verlassen können, dass die Verantwortlichen bei allen Entscheidungen, die sie direkt oder indirekt betreffen, ihre Meinung anhören und entsprechend berücksichtigen.

Weitere Informationen dazu sind hier zu finden: <http://www.kinderrechte.ch/de/home/>

Partizipation

Partizipation ist vielmehr als nur eine partielle Beteiligung, die ein Mitentscheiden oder Mitwirken mit einer gewissen Beliebigkeit mal zulässt und mal nicht. Grundhaltung für partizipative Prozesse: Kinder als Experten in eigener Sache zu sehen. Dabei hat Beteiligung auch immer mit Machtabgabe zu tun. Erwachsene verzichten bewusst auf einen Teil ihrer Macht. Dazu gehört viel Zutrauen in die Kinder. Auch

die Kinder müssen erst einmal lernen, mit der neuen Macht, die sie erhalten, umzugehen. Dafür brauchen sie die aktive Unterstützung durch Erwachsene.

Der Begriff der Partizipation (lat. particeps = teilhabend) bezeichnet grundsätzlich verschiedene Formen von Beteiligung, Teilhabe und Mitbestimmung. Die Kinder müssen als Gesprächspartner wahr- und ernst genommen werden, ohne dass die Grenzen zwischen Erwachsenen und Kindern verwischt werden. Partizipation kann über Kinderkonferenzen genauso gelebt werden, wie über die Beteiligung von Kindern bei der Entwicklung von Projekten. Durch sinnvolle Partizipation wird eine grosse Bandbreite von Fertigkeiten und Kompetenzen entwickelt. Kinder erlangen neue Kenntnisse, sie lernen ihre Rechte kennen und erfahren durch aktives Zuhören die Ansichten von andern. Durch Meinungsbildung und Meinungsäusserung verbessern sie ihre Kommunikation, ihr kritisches Denken, ihre Organisations- und Lebenskompetenzen. Sie machen die Erfahrung, dass sie wirklich etwas verändern können.

In der Vorgehensweise ist Partizipation in fünf Stufen gegliedert. Erst ab Stufe drei wird von „echter“ Partizipation – Teilhabe statt Teilnahme – gesprochen.

| Stufe | Beteiligungsform | Beteiligungsbe- griff |
|-------|-------------------------------|--------------------------|
| 1 | Information | unecht |
| 2 | Mitsprache | unecht |
| 3 | Mitentscheidung | echt |
| 4 | Mitbeteiligung an Realisation | echt |
| 5 | Selbstverwaltung | echt |

Individualisierung ...

ist nicht nur eine Frage des Einzelnen. Als Megatrend prägt sie Gesellschaften bis in ihre tiefsten Wurzeln. Denn aufgrund der persönlich jeweils unterschiedlichen Definitionen und Ansprüche, was das eigene Leben darstellen und bringen soll, verändert die Individualisierung massiv das Bild, das wir generell von einem gelungenen Leben haben. Die „für alle geltenden Regeln“ schwinden. Individualität bedeutet die Freiheit zur Wahl. Selbstbestimmt zu entscheiden, wie und wo man lebt, welchen Beruf man ergreift oder welche Form der Sexualität praktiziert wird. Individualisierung ist der Prozess, den Freiheitsraum und die Möglichkeiten für den Einzelnen auszuweiten. Normgebende Institutionen wie die Politik oder die Kirche verlieren an Autorität und legen die Antwort auf die Frage, welche Lebensweise die richtige ist, in die Verantwortung des Einzelnen. „Sinn wird zunehmend zur Privatsache.“

Es scheint im existenziellen Wesen des Menschen zu liegen, auch nach Autonomie und Freiheit zu streben. Das Glück des Menschen ist offensichtlich daran gebunden, in Freiheit und Selbstverantwortung leben zu können. Jeder kann heute sein Leben viel stärker nach seinen persönlichen Wünschen und Vorstellungen gestalten – ist aber umgekehrt auch sehr viel stärker als früher in der Pflicht, sich über die Art der Ausgestaltung Gedanken zu machen. Die Freiheit der Wahl bedingt den Zwang zur Entscheidung.

Normen und Werte in Gruppen

Normen erfüllen folgende Funktionen:

- ◆ Sie haben eine Angst reduzierende Wirkung, indem sie Verhaltensunsicherheiten beseitigen
- ◆ Sie haben eine Konflikt reduzierende Wirkung, in dem sie das Verhalten der Gruppenmitglieder unter einander regeln
- ◆ Sie ermöglichen eine Abgrenzung nach aussen (Aussehen, Verhalten, Sprache)
- ◆ Sie fördern den Zusammenhalt der Gruppe Normen können sich unterstützend auf den Gruppenprozess auswirken, wenn
- ◆ eine Gruppe sich bewusst für positive Normen/Regeln entscheidet
- ◆ unbewusst und bewusst entstandene Normen in ihrer Wirkung auf die Einzelnen, die Gruppe und die Zielerreichung reflektiert werden.

Normverletzung

Internalisierung ist in der Psychologie die Verinnerlichung bzw. das sich zu eigen machen von Normen, Regeln und Werten einer Gemeinschaft. Unter Internalisierung wird demnach verstanden, dass vorgegebene Normen so sehr verinnerlicht und als zur eigenen Person zugehörig angenommen werden, dass die Einhaltung von Normen zur Selbstbestätigung und die Nichteinhaltung zu Schuldgefühlen führen. Wenn Gruppenmitglieder gegen Normen verstossen, werden sie dafür «bestraft». Bei offenen, vereinbarten Normen wird auf Absprachen hingewiesen, an Regeln erinnert oder gar eine Strafe bzw. Sanktion gefordert. Bei informellen, verdeckten Normen wird die Nichteinhaltung auch sanktioniert, allerdings nicht offen. Abweichende werden z.B. übersehen, ihre Beiträge werden überhört, sie werden belächelt oder abgewertet, Informationen werden ihnen vorenthalten usw. Gruppendynamisch gesehen kann ein Normsystem sich längerfristig nur erhalten, wenn es mit Sanktionen gestützt wird. Abweichende, die sich auflehnen, bedrohen die Ordnung einer Gruppe, geben ihr damit aber gleichzeitig die Chance, die Normen neu zu überdenken.

Konformitäts-/ Gruppendruck

Um Mitglied einer Gruppe zu sein, passt man sich gelegentlich an. Meistens ist das unproblematisch. Doch manchmal ist es so, dass man in der Gruppe Dinge tut, die man im Grunde eigentlich nicht tun möchte, weil man selber andere Überzeugungen oder Gefühle hat. Gleichzeitig spürt man einen gewissen Druck, der von der Gruppe ausgeht, und hat auch Angst davor, ausgeschlossen zu werden. Man hat das Gefühl, es gebe nur zwei Alternativen: Mitmachen oder nicht mehr dazuzugehören. Dem Gruppendruck zu widerstehen, ist tatsächlich nicht einfach. Es braucht viel Mut und auch ein starkes Selbstwertgefühl. Doch es ist ganz wichtig, sich selber treu zu bleiben, nur das zu tun, was du vor dir selbst vertreten kannst. Alles andere schadet dir nur selbst. Auch wenn es nicht einfach ist und etwas Übung braucht: Wenn du es schaffst, den anderen zu vermitteln, dass du dein Ding durchziehst, wirst du die Erfahrung machen, dass du auch mit dieser Haltung die anderen sehr beeindrucken kannst. Man wird merken, dass du jemand bist, der seine Meinung offen zu sagen wagt.

Gruppen hindern uns also unter Umständen daran, für eigene Ideen einzustehen. Wenn wir einer Gruppenmeinung widersprechen, wird nämlich der Teil unseres Gehirns aktiv, der für die Angst vor Zurückweisung zuständig ist: die Amygdala, das ergab eine Studie des Neurologen Gregory Berns. Akzeptierter Teil einer Gruppe zu sein ist ein gutes Gefühl. Denn zur Gruppendynamik gehört, dass Gruppen ganz und gar nicht mehr selber denken. Im Gegenteil: Es setzen sich dominierende Meinungen durch, vertreten

in der Regel durch die persönlichen Schwergewichte in der Gruppe. Alle ordnen sich ihnen unter und bestätigen die Meinung dieser Schwergewichte. Was lauter gute Gefühle des Dazugehörens auslöst.

Die Angst fängt erst an, wenn man aneckt und die Gefahr besteht, dass man von der Gruppe ausgeschlossen werden könnte. Was dann in der Regel dazu führt, dass die Protagonisten noch willfähriger und radikaler bestätigen, was zum Mainstream in dieser Gruppe gehört. Die Denk- und Arbeitsergebnisse von Gruppen können denkbar bescheiden sein, wie die Forscher feststellten. Denn etwas Wesentliches geht verloren: Die Kompetenz des Einzelnen. Statt dass jeder für sich seinen ganz eigenen Beitrag zur Problemlösung findet, entsteht ein Anpassungsdruck, in dem sich die Mehrheit genötigt fühlt, sich der herrschenden Meinung anzudienen. Oder der am lautesten vorgetragenen. Es gibt keine konkurrierenden Lösungsvorschläge mehr. Die Gruppe beginnt eine Dynamik der Homogenisierung zu entfalten. Wer zur Gruppe gehören will, verstärkt deren Kernaussagen. Wer widerspricht oder gar Zweifel anmeldet, wird fast sofort zum Aussenseiter und wird ‚zwangsbeglückt‘ oder erntet einen Shitstorm.

| Positive Seiten von Gruppen | Negative Seiten von Gruppen |
|--|--|
| Gemeinschaftsgefühl | Ausgrenzung anderer (Minderheiten) |
| Gegenseitige Hilfe | wenig bis keine Individualität |
| Motivation durch die Ausrichtung der Gruppe auf ein gemeinsames Ziel (oder eine Leitfigur) | kreative Gedanken werden vom Gruppenzwang unterdrückt -> keine Toleranz gegenüber neuen Ansätzen und Ideen |
| Disziplin und dadurch Produktivität durch das Einhalten von gemeinschaftlichen Regeln | meistens bestimmt eine kleine Minderheit (oder eine Person, die Leitfigur) was innerhalb der Gruppe richtig und falsch ist |
| Nivellierung von sozialen Unterschieden durch Uniformierung | Disziplin und Gehorsam durch Macht, Gruppenzwang und oft auch durch Gewalt |
| Aufgabenteilung und bessere Nutzung von Stärken einzelner Gruppenmitglieder | Abgrenzung und Druck durch Uniformierung |

Gruppendruck in Form von Mobbing

Der Begriff Mobbing stammt aus dem Englischen und bedeutet anpöbeln, fertigmachen (mob = Pöbel, mobbish = pöbelhaft). Mobbing ist eine Form offener und/oder subtiler Gewalt gegen Personen über längere Zeit mit dem Ziel der sozialen Ausgrenzung. Es kann sich dabei um verbale und/oder physische Gewalt handeln. Mobbing unter Kindern und Jugendlichen bezeichnet alle böswilligen Handlungen, die kein anderes Ziel haben, als andere fertig zu machen. Dazu gehören

- als direktes Mobbing: Hänkeln, Drohen, Abwerten, Beschimpfen, Herabsetzen, Blossstellen, Schikanieren
- als indirektes Mobbing: Ausgrenzen, Ruf schädigen, "Kaltstellen" durch das Vorenthalten von Informationen und Beschädigen von Eigentum der gemobbten Person u.ä.

Die Ursachen für Mobbing sind vielfältig: Zu den häufigen Motiven der Mobber zählen Abneigung gegen das Mobbing-Opfer, Neid, Frust, übertriebener Ehrgeiz und Existenzangst. Mobbing ist nicht zu verwechseln mit kleinen Konflikten, Streitereien und Missverständnissen – solche Situationen gehören

zum Alltag und sind völlig normal. Mobbing hingegen ist laut Definition ein gezieltes und dauerhaftes Angreifen, Schikanieren und Ausgrenzen einzelner Personen.

Zunächst ist Mobbing auch dadurch wirksam, dass die Opfer das "Problem" erst einmal bei sich selbst suchen, und dies oft über längere Zeit. Nur selten informieren Geschädigte wichtige Bezugspersonen aus Scham, aus Angst vor zusätzlicher Schmach, weiteren abwertenden Handlungen. Die Folgen wirken sich auf die gesamte Persönlichkeit aus: Zum Verlust des Selbstvertrauens (nicht nur im Leistungsbereich) können Schlafstörungen und Konzentrationsprobleme kommen. Durch die wahrgenommene Isolierung und Einsamkeit entwickeln sich depressive Tendenzen und Passivität. Die Lernmotivation nimmt ab bis zu Lernunlust und Schulvermeidung.

Folgende Bereiche können betroffen sein:

- Physische Schädigungen (Verletzungen)
- Psychische Schädigungen (z. B. Zerstörung des Selbstbewusstseins)
- Psychosomatische Reaktionen (z. B. Appetitlosigkeit, Bauchschmerzen, Albträume, Schlafstörungen)
- Sonstige Reaktionen (z. B. Unkonzentriertheit, Leistungsrückgang, Fehltage durch "Krankheitstage" oder Schwänzen, Rückzug aus sozialen Bezügen, Ängste, Depressionen, bis zu Suizidversuchen bzw. vollzogenem Suizid)

Vorgehen bei Mobbing

Der No Blame Approach (wörtlich "Ansatz ohne Schuldzuweisung"), der seinen Ursprung in England hat, ist eine wirksame Vorgehensweise, um Mobbing unter Kindern und Jugendlichen zeitnah und nachhaltig zu beenden. Die besondere Faszination des Ansatzes liegt darin, dass - trotz der schwerwiegenden Mobbing-Problematik - auf Schuldzuweisungen und Bestrafungen verzichtet wird. Der No Blame Approach ist eine lösungsorientierte Vorgehensweise. In allen Schritten der Durchführung richtet sich der Blick darauf, konkrete Ideen zu entwickeln, die eine bessere Situation für den von Mobbing betroffenen Geschädigten herbeiführen. Fokussiert wird ausschliesslich auf Lösungen, die dazu beitragen, das Mobbing zu stoppen. Der Ansatz vertraut auf die Ressourcen und Fähigkeiten von Kindern und Jugendlichen, wirksame Lösungen auch im Fall von Mobbing herbeizuführen. Die Praxis zeigt, dass dieses Vertrauen dankbar aufgenommen wird.

Weitere Infos sind hier zu finden: <https://www.no-blame-approach.de/schritte.html>

Cyber-Mobbing

Mobbing in der digitalen Welt: Immer häufiger setzen Kinder und Jugendliche auch moderne Kommunikationsmittel wie Internet und Handys ein, um andere zu belästigen, zu beschimpfen, zu bedrohen oder lächerlich zu machen. Diese Form des Mobbens wird Cyber-Mobbing oder Cyber-Bullying genannt. Beide Begriffe werden synonym verwendet. In Chatrooms, sozialen Netzwerken (z. B. Facebook, Instagram, Tik-Tok...) oder auf anderen Plattformen können beleidigende Texte und Bilder unter einem Pseudonym oder «Nicknamen» veröffentlicht werden. Die Anonymität und die Tatsache, dass Täterinnen und Täter das Leid der Opfer nicht unmittelbar miterleben, senken die Hemmschwelle.

Die (scheinbare) Anonymität der Täter/-innen erhöht die Angst und kann ein tiefes Misstrauen gegenüber anderen Menschen auslösen. - Demütigungen und Schikanen finden ein viel grösseres Publikum

als direkte Angriffe. Grundsätzlich können sie sich weltweit verbreiten. - Mobbing-Handlungen im Internet können nie mehr mit endgültiger Sicherheit entfernt werden. So besteht das Risiko, dass auch Jahre oder Jahrzehnte später Vorgesetzte oder spätere Partner/-innen auf beschämende Texte oder Bilder stossen. - Bei Cyber-Bullying gibt es praktisch keinen geschützten Raum mehr. Angriffe sind rund um die Uhr möglich, auch zu Hause. Cyber-Mobbing ist in der Regel mit strafbaren Handlungen verbunden und soll angezeigt werden. Sehr oft kann der/die Urheber/-in eruiert und zur Rechenschaft gezogen werden.

Macht

Was ist Macht? Die Frage ist berechtigt, und sie ist alles andere als neu. Die Machtfrage wird gestellt, seit Menschen angefangen haben, über sich selbst nachzudenken: Mit der Macht stehen die Grundwahrheiten des menschlichen Zusammenlebens auf dem Prüfstand. Entsprechend vielfältig sind die Antworten, die in der Geschichte auf die Frage zur Macht gegeben wurden. In der heutigen Literatur wird in der Regel zwischen *formalen Machtgrundlagen* und *personalen Machtgrundlagen* unterschieden. Im ersten Fall ist die Macht an die Position und nicht wie im zweiten Fall an die Person gebunden. Hierbei bieten persönliche Eigenschaften wie Fähig- und Fertigkeiten als auch das Charisma einer Person oder Gruppe Gelegenheiten Einfluss auf Andere nehmen zu können. Die personale Machtausübung ist unabhängig von ausgeübten Positionen zu sehen.

Die am weitesten verbreitete Klassifikation von John R. P. French und Bertram H. Raven unterscheidet auf analytischer Ebene sechs Machtbasen:

Die *Macht durch Belohnung* (*reward power*) besteht in der Möglichkeit, dass eine Person oder Gruppe in der Lage ist, andere für ihre Folgeleistungen zu belohnen. Die Belohnung selbst kann beliebig sein, entscheidend ist der Anreiz welcher von ihr ausgeht. So kann der Anreiz von finanziellen Mittel bis hin zu Lob reichen.

Das Gegenteil dieser Macht stellt die *Macht durch Bestrafung* (*coercive power*) dar. Sie ist charakterisiert durch die Form der Durchsetzung. Die Zielvorstellungen werden durch die Ausübung von Zwang bzw. durch Anordnung von Strafen durchgesetzt. Sie basiert auf der Grundlage von Furcht. Die Beherrschten fügen sich aus Furcht vor negativen Folgen. Als Druckmittel sind beispielsweise Lohnkürzungen, Kündigungen denkbar.

Als *legitime Macht* (*legitimate power*) wird das Anrecht auf eine oder mehrere Machtgrundlagen bezeichnet. Sie sind in formalen Gruppen oder Organisationen meist strukturbedingt. Über diese Machtform verfügt eine Person oder Gruppe aufgrund ihrer Position in der Organisationshierarchie.

Die *Macht durch Vorbild* (*reference power*) hingegen basiert direkt auf einer erstrebenswerten Charaktereigenschaft oder Ressource einer Person, welche Grund gibt sich mit dieser Person zu identifizieren und ihr zu folgen, um so zu sein wie das Vorbild selber.

Die letzte Macht der Typologie ist die *Expertenmacht* (*expert power*). Der Einfluss geht hier aufgrund von Fachwissen und Spezialkenntnissen aus. Das Expertentum hat eine hohe Akzeptanz und ihm wird gefolgt.

Später haben Raven/Kruglansky (1979) eine weitere Machtgrundlage hinzugefügt, die *Informationsmacht*, der im Zusammenhang mit Macht in Organisationen eine besondere Bedeutung zukommt.

Begrenzende Macht ist positiv - Behindernde Macht ist negativ

Begrenzungsmacht ist sozial integrierend. Sie legt Regeln fest, die eine faire Verteilung von verfügbaren Ressourcen für alle Mitglieder der Gesellschaft gewährleistet. Es gelten die Regeln der Solidarität und

der Belohnung von Leistung: gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Zugangsregelungen für Menschen mit Beeinträchtigung o.ä. Begrenzungsmacht verschafft für alle Zugang zu vorhandenen Ressourcen und sorgt für soziale Gerechtigkeit. In demokratischen Systemen wird Macht per Verfassung und Gesetz eingeschränkt und durch die Verteilung von Rechten und Pflichten geordnet. In diesem Zusammenhang ist Macht positiv, legitim und beruht auf Vereinbarungen. Begrenzungsmacht will strukturelle An- und Abhängigkeiten **verhindern**.

Behinderungsmacht ist sozial ausschliessend. Sie führt zu einschränkender Auslese und zu Behinderungen des Individuums. Diese Regeln beschränken und behindern den Zugang zu Ressourcen für bestimmte Menschen durch das Prinzip **ungleicher Chancen**. Behinderungsmacht schränkt Autonomie ein und **fördert** strukturelle Abhängigkeit durch soziale Schichtung, Hierarchie und Bürokratie. Behindernde Macht heisst, dass die Verteilung von Ressourcen wie Bildung oder Lohn nicht nach legitimen Bedürfnissen erfolgt, sondern vorgegeben wird durch gesellschaftliche Schicht, durch Bürokratie, sowie durch Herrschaft. Irgendwelche Vorgaben legitimieren den Zugang zu Ressourcen für die einen bzw. begrenzen den Zugang für andere.

Empowerment

Unter welchen Bedingungen gelingt es Menschen, sich aus einer Situation der Ohnmacht heraus zu entwickeln? Diese Frage steht im Zentrum eines Konzepts, das unter dem Begriff Empowerment diskutiert wird. Grundgedanke des Empowerment-Konzepts ist die Stärkung von Menschen, die sich aus irgendwelchen Gründen in einer machtlosen Situation befinden. Unter Stärkung ist dabei das Entdecken, Bewusstwerden und Entwickeln von eigenen Ressourcen gemeint. Stärkung von Menschen heisst aber auch, solche Bedingungen zu fördern, die es Menschen ermöglichen, selbst über das eigene Leben bestimmen zu können.

Dieser Grundgedanke des Empowerment bezieht sich auf die Annahme, dass alle Menschen über individuelle und soziale Ressourcen verfügen. Dabei wird davon ausgegangen, dass Menschen nur die Fähigkeiten und Potentiale entfalten können, die wir ihnen auch zutrauen. Einem anderen Menschen etwas zuzutrauen heisst, ihn ernst zu nehmen. In diesem Sinne gelten die Betroffenen im Empowerment-Konzept als Expert/innen in eigener Sache. Was zwingend nach Partizipation verlangt.

Wörtlich übersetzt (aus dem Englischen) heisst 'Empowerment': **Befähigung/Ermächtigung**, bzw. **Selbstbe-fähigung/Selbstermächtigung**. Das darin enthaltene Wort 'power', wird unter anderem mit (Voll-)Macht, Kraft, Fähigkeit oder Gewalt übersetzt.

Rollen in Gruppen

In einer Gruppe besteht ein Netz von mehr oder minder deutlich definierten Rollenbeziehungen, die das Verhalten der einzelnen Mitglieder zueinander bestimmen. Deutlich definierte und offizielle bzw. **formelle Rollen** sind z.B. Abteilungsleiterin, Scharleiterin Gruppenleiter, Hilfsleiterin... Eine klar definierte und offiziell anerkannte Rolle erleichtert das zwischenmenschliche Verhalten: Jeder weiss, was er vom Inhaber einer bestimmten Rolle zu erwarten hat; ebenso weiss der Rollenträger, welches Verhalten die anderen Personen von ihm erwarten.

Neben den offiziell anerkannten, sogenannten formellen Rollen gibt es ein Geflecht von mehr oder minder deutlichen so genannten **informellen Rollen**, z.B. Meinungsführerin, emotionaler Bezugspunkt, Sündenbock, Graue Eminenz, Prügelknabe usw. Das informelle Rollengefüge ist selten deckungsgleich mit dem formellen Rollensystem. Das ergibt eine Fülle von z.T. fruchtbaren Spannungen und z.T. destruktiven Reibungen. Es lässt sich eine Reihe von Rollen herauskristallisieren, die sich aus der Bemühung des einzelnen ergeben, das jeweilige, entstehende soziale System einer Gruppe weiter zu entwickeln. Wir unterscheiden dabei zwischen Rollen, die vorwiegend Erhaltungs- und Aufgabenrollen sind. Darüber hinaus gibt es auch Konflikt und Spannung anzeigende Rollen, die gegen jede konstruktive Beteiligung an der Gruppenarbeit gerichtet zu sein scheinen, i.d.R. jedoch Spannungen in der Gruppe verkörpern.

Unter **Aufgabenrollen** verstehen wir Funktionen, die für die Auswahl und Durchführung einer Gruppenaufgabe erforderlich sind: Vorschläge machen, sammeln, fragen, zusammenfassen, informieren, strukturieren, koordinieren... Diese Rollen müssen übernommen werden, wenn in der Gruppe eine Aufgabe ansteht und erledigt werden soll. Wenn keiner bereit ist, diese Verhaltensweisen zu praktizieren, können Aufgaben nicht zum Abschluss kommen.

Erhaltungsrollen sind mehr auf den Bestand der Gruppe ausgerichtet: Ermutigen, Verständnis untereinander herstellen oder darum werben, zum Hinhören auffordern, Spannung aufgreifen und abbauen, schwierige Situationen überbrücken, einen Angegriffenen schützen, zuhören und auf jemanden eingehen, einen Gedanken von jemanden anderen aufgreifen... Diese Rollen müssen übernommen werden, damit in der Gruppe Kommunikation untereinander entsteht und Beziehung aufgebaut wird. Wenn niemand da ist, die/der bereit ist solche Verhaltensweisen zu praktizieren, ist ein Zusammenleben in der Gruppe nicht möglich.

Spannungsanzeigenden Rollen: darin verhalten sich Menschen auf eine Weise, die mitunter die Gruppe und ihre Arbeitsbemühungen ernsthaft beeinträchtigt, stört oder massiv einschränkt: Blockieren aggressives Verhalten, Selbstgeständnisse, Rivalisieren, Suche nach Sympathie, Clownerie, Beachtung suchen, sich zurückziehen... Vorsicht bei diesen hier beschriebenen Verhaltensweisen: bei einmaligem Auftreten wird noch keine dauerhafte Rolle definiert. Es ist sinnvoller, solches Verhalten als Symptom dafür wahrzunehmen, dass es um die Fähigkeit der Gruppe schlecht bestellt ist. Hinzu kommt, dass die Aspekte zu einzelnen Verhaltensweisen individuell verschieden sein können. So kann unter Umständen ein zunächst aggressiv erscheinender Beitrag auf durchaus positive Weise die Luft reinigen und einer Gruppe neue Impulse geben.

Grundsätzlich gilt: diese Rollenaufteilung kommt in allen Gruppen vor. Die Rollen sind jedoch nicht statisch, sondern können je nach Situation oder Kontext wechseln. Welche Rolle eine Person in einer bestimmten Situation einnimmt, hängt von verschiedensten äusseren und inneren Einflüssen und Faktoren ab. Sicherlich hat jeder Mensch eine bestimmte Tendenz, sich in der einen oder anderen Situation entsprechend der Rangdynamik in Gruppen in eine bestimmte Rolle zu begeben.

Intervention in Gruppen

von oben nach unten: verändern

