



Unterstützung und Begleitung von Seelsorge-Gruppen

VORWORT VON J.D. GREER

**BRAD HAMBRICK
&
JOHN CHAPMAN**

3L Verlag



Inhaltsverzeichnis

Vorwort von J.D. Greear	7
An den Leser: Bitte diesen Abschnitt nicht überspringen	9
Eine Einleitung in E4	11
1. Danke, dass Sie 2.Korinther 1,3-5 verkörpern!	13
2. Einleitung in die drei Lebenszyklen der auf Gruppen basierenden Seelsorge	15
3. Der Unterschied zwischen E4 und den Kleingruppen Ihrer Gemeinde	21
4. Sieben Kern-Werte von E4	27
5. Kennenlernen der E4-Rollen und E4-Begrifflichkeiten	33
Abschnitt 1:	
Den Lebenszyklus eines E4-Abends verstehen	39
6. Bewusstsein schaffen und Erwartungen klären	41
7. Willkommen: Vom Parkplatz bis zum »Hallo«	47
8. Große Gruppe: Wie man die E4-Kultur festigt	53
9. Themenspezifische Gruppen: Wie man an lebensbeherrschenden Problemen arbeitet	57
10. Nachbesprechung: Wie man sich um die E4-Gruppenleiter kümmert	69
11. Stellenbeschreibung eines E4-Gesamtleiters	75
Abschnitt 2:	
Den Lebenszyklus der Gruppenteilnehmer unterstützen	79
12. Vom Besuch zur Verpflichtung	81
13. Die Arbeit an den neun Stufen für auf Sünde basierende Kämpfe ..	89
14. Die Arbeit an den neun Stufen für auf Leid basierende Kämpfe ...	97
15. Wie man ein Programm verwendet, das keine neun Stufen hat, ohne die Teilnehmer zu verwirren	107
16. Die Arbeit mit »diesem einen« Teilnehmer	111
Abschnitt 3:	
Den Lebenszyklus einer Gruppe fördern	117
17. E4 als offenes Gruppenmodell	119

18. Phase 1: Wie man ein »Wir«-Gefühl schafft	125
19. Phase 2: Wie man mit Widerstand gegen Veränderungen umgeht .	131
20. Phase 3: Wie man eine gemeinsame Kultur schafft	137
21. Phase 4: Wie man die harte Arbeit der Veränderung tut	143
22. Phase 5: Wie Freunde absolvieren und gefeiert werden	149
23. Stellenbeschreibung eines E4-Gruppenleiters	157
 Anhang A: Neunstufige Programme der E4-Reihe	 163
Anhang B: Was zu tun ist, wenn etwas so richtig schief läuft	165
Anhang C: Die 10 Gebote der E4-Selbsthilfe für nachhaltige Leitung ...	173
Stimmen zum Buch	177

Abschnitt 3

Den Lebenszyklus einer Gruppe *fördern*

Als E4-Moderator ist es eher so, dass Sie *die Gruppe* leiten, als dass Sie *die Einzelpersonen* innerhalb der Gruppe leiten. Diese Unterscheidung kann anfangs schwer zu verstehen sein. Aus diesem Grund werden wir in Abschnitt 3 den Lebenszyklus der Gruppe nachvollziehen und die Gruppe als eigenen Organismus betrachten. Damit verfolgen wir zwei Ziele: Erstens wollen wir Ihnen dabei helfen, die allgemeine Gruppendynamik zu verstehen und zu bewältigen. Zu diesem Zweck werden wir uns gründlich die fünf Phasen im Leben einer Gruppe anschauen. Als Zweites wollen wir die Mentalität stärken, dass Sie Leiter einer Gruppe und nicht Seelsorger für sechs bis zwölf Einzelpersonen sind, die im Kreis sitzen.

Kapitel 17

E4 als offenes Gruppenmodell

Es gibt verschiedene Arten von Gruppen und nicht nur verschiedene Themen, die man in Gruppen ansprechen kann. Es ist leicht, nur an die Themen zu denken, um die man sich bei E4 kümmern könnte – Erfahrungen mit Abhängigkeit, Depression oder Trauma. Aber diese Denkweise erlaubt uns nur eine unvollständige Vorbereitung.

In diesem Kapitel werden wir drei Möglichkeiten betrachten, wie man Gruppen voneinander unterscheiden kann, bevor wir uns hauptsächlich auf die dritte Unterscheidung als Einleitung in die Lebenszyklen einer Gruppe konzentrieren werden.

Unterschiede in Seelsorge-Gruppen

Erstens: Seelsorge-Gruppen können professionell oder zwischen Gleichrangigen stattfinden. Professionelle Gruppen werden von einem ausgebildeten Seelsorger geleitet. Die Teilnehmer bezahlen, um Teil dieser Gruppen zu sein. Der Seelsorger verfügt über Fachwissen zu dem Thema, das behandelt wird. Die E4-Gruppen werden von Laien geleitet, also von Nicht-Professionellen, die auf Augenhöhe ein Programm moderieren, während sie aus ihrer persönlichen Erfahrung mit dem Problem schöpfen.

Wenn es in Ihrem Umfeld Seelsorge-Gruppen gibt, dann sehen Sie sie nicht als Konkurrenz, selbst wenn sich der Themenbereich überschneidet. In unserer Welt gibt es genügend Zerbrochenheit, da sollten wir nicht um Seelen streiten, um die man sich kümmern muss. Wenn Sie bei E4 einen guten Job machen, dann ist es wahrscheinlich, dass diese Fachleute überlegen werden, Ihre Gruppe als Nachsorge für ihre eigenen Teilnehmer zu empfehlen oder als Option für jene, die sich ihre Gruppe nicht leisten können.

Zweitens: Die Interaktionen in Seelsorge-Gruppen können verschiedene Stile oder Ziele haben. Wie in Kapitel 3 erklärt, steht die Zahl 4 bei E4 für die Zahl der Gruppen, die innerhalb des E4-Seelsorgedienstes beherbergt werden können: (a) Gruppen zur Wiederherstellung, für den Umgang mit zerstörerischen Lebensmustern; (b) Gruppen zum Verarbeiten, um die Beeinträchtigung des Lebens aufgrund von schweren Erfahrungen in der

Vergangenheit aufzuarbeiten; (c) Gruppen zur Unterstützung, um Teilnehmer zu ermutigen, wenn sie schwere Zeiten durchmachen; und (d) therapeutisch-pädagogische Gruppen, um Teilnehmern zu helfen, die Herausforderungen in ihrem Leben besser zu verstehen.

In einem Umfeld von Gleichrangigen, wie es E4 ist, wird jede Gruppe einen bestimmten Stil mehr betonen als den anderen. Natürlich wird jede Gruppe die sieben E4-Kernwerte verkörpern (Kapitel 4), aber die Gruppen können basierend auf der Art von Programm, welches die Gruppe nutzt, von der Atmosphäre her variieren.

Drittens: Seelsorge-Gruppen können offen oder geschlossen sein. Bei offenen Gruppen können Teilnehmer jederzeit dazukommen, bei geschlossenen Gruppen hingegen gibt es zu Beginn des Lebenszyklus der Gruppe ein kurzes Zeitfenster, in dem neue Teilnehmer dazukommen können. Bei E4 kann es entweder offene oder geschlossene Gruppen geben, jedoch werden die meisten Gruppen offen sein. Wir konzentrieren uns auf diese Unterscheidung, weil sie den größten Einfluss darauf hat, wie Ihre Gruppe die fünf Phasen des Lebens der Gruppe durchläuft, welche wir in den nächsten Kapiteln durchführen werden. Diese Phasen sind:

- Phase 1: Wie man ein »Wir«-Gefühl schafft (Kapitel 18)
- Phase 2: Wie man mit Widerstand gegen Veränderungen umgeht (Kapitel 19)
- Phase 3: Wie man eine gemeinsame Kultur schafft (Kapitel 20)
- Phase 4: Wie man die harte Arbeit der Veränderung tut (Kapitel 21)
- Phase 5: Wie Freunde absolvieren und gefeiert werden (Kapitel 22)

Alle Gruppen – seien sie professionell oder unter Gleichrangigen, seien sie auf Wiederherstellung, Unterstützung, Verarbeitung oder auf Therapie/Pädagogik ausgerichtet – werden diese fünf Phasen durchlaufen. Ob eine Gruppe offen oder geschlossen ist, wird bestimmen, *wie* eine Gruppe diese Phasen durchläuft. Wir werden zuerst auf geschlossene Gruppen eingehen, auch wenn sie bei E4 nicht häufig vorkommen, weil der Ablauf dieser Phasen in geschlossenen Gruppen einfacher ist als in offenen Gruppen.

Geschlossene Gruppen

In einer geschlossenen Gruppe beginnen und enden alle Teilnehmer grundsätzlich gleichzeitig. Geschlossene Gruppen sind meistens Gruppen mit einer festgelegten Dauer. Z.B. sind viele Programme, die für Gemeinden geschrieben wurden, von der Idee her auf dreizehn Wochen ausgelegt. Nach den

ersten paar Wochen sind in einer geschlossenen Gruppe zu viele Dinge besprochen worden, als dass neue Mitglieder effektiv der Gruppe beitreten können.

Wenn eine dreizehnwöchige geschlossene Gruppe Anfang Januar beginnt und ein Interessent Mitte Februar fragt, ob er der Gruppe beitreten kann, dann wird es für die laufende Gruppe zu spät sein und die Person wird wahrscheinlich mindestens bis Mai warten müssen, bevor eine neue Gruppe startet. Enge Beitrittsfenster erschweren die Kommunikation mit Ihrer Gemeinde und der Umgebung hinsichtlich der Verfügbarkeit der Gruppen. Das Wissen, dass man jederzeit einer Gruppe beitreten kann, ist für Pastoren, Gemeindeglieder und örtliche Leiter von entscheidender Bedeutung, um einen Dienst wie E4 effektiv empfehlen zu können.

Aber um den Lebenszyklus einer Gruppe verstehen zu können, sind geschlossene Gruppen hilfreich. Jeder beginnt mit nicht vorhandenen oder begrenzten Verbindungen zu den anderen und muss daran arbeiten, ein Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb der Gruppe aufzubauen (Phase 1). Mit der Entwicklung größerer Verletzlichkeit erkennen Mitglieder, dass es nun keinen Grund mehr dafür gibt, nicht ehrlicher zu sein (Phase 2). Danach gewöhnen sich die Mitglieder an die sozialen Normen und Erwartungen dieser neuen Gruppe (Phase 3). Mit wachsender Authentizität materialisiert sich fruchtbare und beständige Veränderung im Leben der Gruppenmitglieder (Phase 4). Schließlich werden alle, die ihre Reise abgeschlossen haben, bestätigt und gefeiert (Phase 5).

Wenn jeder gleichzeitig beginnt und beendet, laufen die Phasen der Reihenfolge nach ab – eins, zwei, drei, vier, fünf. Hinzu kommt: Weil jeder zur selben Zeit am selben Inhalt arbeitet, ist der Fortschritt über die fünf Phasen fast zu 100% synchron. Aus diesen Gründen haben geschlossene Gruppen vorhersagbare Lebenszyklen. Ohne den Einfluss neuer Teilnehmer, die den Lebenszyklus abwandeln, unterbrechen nur schwerwiegende, unvorhergesehene Umstände den Fortschritt.

Offene Gruppen

Offene Gruppen hingegen sind ständig für neue Teilnehmer zugänglich. Menschen können jederzeit dazukommen. Weil jeder Teilnehmer dieselbe Abfolge an Stufen durcharbeitet, kann es sein, dass jeder Teilnehmer auf seinem Weg an einem unterschiedlichen Punkt ist.

Wenn eine offene Gruppe startet, fühlt sich der Lebenszyklus anfänglich wie bei einer geschlossenen Gruppe an, weil jeder gleichzeitig beginnt. Aber in den mittleren Phasen wird die Entwicklung der offenen Gruppe im

Vergleich zur geschlossenen Gruppe anfangen »hinterherzuhinken«, wenn sie neue Mitglieder aufnimmt. (»Hinterherhinken« steht an dieser Stelle in Anführungszeichen, weil dieses Phänomen nicht so negativ ist, wie es der Ausdruck vermuten lässt.)

In einer etablierten offenen Gruppe können alle fünf Gruppenphasen gleichzeitig ablaufen. Während sich die ursprünglichen Gruppenmitglieder an die Gruppenkultur gewöhnen (Phase 3) und die Arbeit der Veränderung tun (Phase 4), kultivieren neue Gäste ein Zusammengehörigkeitsgefühl (Phase 1) und lernen damit umzugehen, dass sie sich nur ungern verletzlich machen wollen (Phase 2). Später werden dieselben Abläufe weitergehen, während gleichzeitig Leute aus der Gruppe ausscheiden, die auf ihrem Weg das Ziel erreicht haben (Phase 5).

Wenn sich Teilnehmer in unterschiedlichen Phasen innerhalb der Gruppe befinden, müssen Sie als Leiter darauf achten und der Gruppe dabei helfen, mit den aus diesen Unterschieden entstehenden Spannungen umzugehen. Um es zu veranschaulichen: Wenn eine etablierte Gruppe von fünf Mitgliedern (die sich vielleicht alle in Phase 4 befinden) einen Zustrom an vier neuen Mitgliedern bekommt, kann sich in der Gruppe das Gefühl entwickeln, dass sie Rückschritte macht. Die »Normen« sind nicht mehr normal. Wenn diese Unterschiede nicht verbalisiert und in angemessener Weise angesprochen werden, werden etablierte Mitglieder das Gefühl haben, dass neue Teilnehmer eine Belastung sind, und neue Teilnehmer werden das Gefühl haben, dass etablierte Mitglieder eine verschworene Truppe sind.

In den folgenden Kapiteln werden wir Ihnen helfen, diese asynchronen Stufen zu moderieren und Ihre Gruppe wie ein Hirte gemeinsam durch diese Phasen zu führen. Für den Moment ist es ausreichend, wenn Sie diese Dynamiken aus Ebbe und Flut sehen und verstehen. Es ist in Ordnung, wenn Sie sich ein bisschen überfordert und seekrank fühlen. Die Leitung einer offenen Gruppe fühlt sich eher wie die Fahrt auf einem Kreuzfahrtschiff über raue See an als wie das gleichmäßige, rhythmische Rumpeln einer Zugfahrt.

Aber die Leitung einer offenen Gruppe ist mindestens aus den drei folgenden Gründen die Mühe wert:

1. Offene Gruppen sind effektiver *für die Reichweite*.
2. Offene Gruppen sind authentisch wie das wahre Leben.
3. Offene Gruppen sind *ganzheitlich* und ermöglichen gleichzeitige Einblicke in den gesamten Veränderungsprozess.

In der Gemeinde denken wir oft, dass **Reichweite** nur Evangelisation bedeutet. Hier meinen wir mit Reichweite »die Fähigkeit, unser gewünschtes Publikum zu beeinflussen«, wobei dieses aus Gläubigen oder Ungläubigen

bestehen kann. Wenn Gruppen enge Beitrittsfenster haben, begrenzt das ihre Verfügbarkeit für das gewünschte Publikum. Nehmen wir unser Beispiel eines dreizehnwöchigen Programms: Es würde nur acht Wochen im Jahr geben, in denen jemand der Gruppe beitreten kann, anstatt zweiundfünfzig.²⁰ Deshalb sollten die meisten Gruppen in Ihrem E4-Dienst anstreben, offene Gruppen zu sein, es sei denn die Vorteile einer geschlossenen Gruppe sind für ein konkretes Thema oder Programm von großer Bedeutung.

Im **wirklichen Leben** stehen Herausforderungen nicht geduldig in der Warteschlange, bis wir mit unserem Wachstumsprozess so weit sind. Unterricht ist linear. Er vermittelt grundlegende Konzepte, bevor fortgeschrittene Konzepte folgen. Das ist großartig, wenn man von Addition und Subtraktion über Multiplikation und Division zu Gleichungen in Algebra übergeht. Schulen richten Tests nach dieser Progression aus. Aber im wirklichen Leben geschieht Veränderung nicht linear. Herausforderungen kommen in einer vollkommen zufälligen Reihenfolge. Wenn man eine E4-Gruppe hat, in der es einen strukturierten Weg (Modelle der Stufenarbeit) mit Menschen gibt, die sich an unterschiedlichen Punkten ihres Weges befinden, bietet das beide Vorteile: Struktur und Eigenschaften des wirklichen Lebens.

Schließlich ermöglicht das regelmäßige Hören auf Menschen an jedem Punkt des Weges einen **ganzheitlichen** Ansatz. Neue Teilnehmer bekommen die Weisheit und die Warnungen von Menschen zu hören, die auf ihrem Weg schon weiter sind. Etablierte Mitglieder bekommen Demut und Ermutigung, wenn sie daran erinnert werden, wie sie selbst angefangen haben. Es entsteht ein familiäres Gefühl, während jede E4-Gruppe nach und nach verschiedene »Generationen« unter ihrem Dach vereint.

Bedeutet das, offene Gruppen bringen nur Nutzen und keine Herausforderungen mit sich? Ganz klar nein. Als Gruppenmoderator werden Sie die Herausforderungen der Leitung einer offenen Gruppe feststellen und spüren. Gehen Sie wie bei allem in der Gruppe ehrlich damit um. Ehrlichkeit und Authentizität sind das A und O des Wachstums und der Veränderung. Behalten Sie aber diese drei Punkte im Gedächtnis, um Ihre Gruppe daran zu erinnern, warum die Herausforderungen die Mühe wert sind.

²⁰ Anm. d. Übers.: Man könnte pro Jahr vier dreizehnwöchige Kurse anbieten, und bei jedem Kurs wären die ersten zwei Wochen realistischerweise für einen Beitritt geeignet.