

ANTI-PAT

Leitfaden für einen Herrschaftsfreien Umgang

Anti-Pat

Leitfaden für einen Herrschaftsfreien Umgang Miteinander

- bei patriarchalen Hirnverkrustungen
- bei akutem und chronischem Dominanzverhalten
- bei lang anhaltender Frustration und dauerhaftem Unwohlsein in gewerkschaftlichen Organisationen

Anwendungsgebiete:

- Zur Steigerung der Abwehrkräfte gegen unterdrückerisches Verhalten
- Zur Sensibilisierung der Wahrnehmung von sexistischen und patriarchalen Verhaltensweisen
- Zur Erkennung, Aufdeckung und Heilung von Herrschaftsmechanismen im eigenen Verhalten und Gruppenzusammenhängen
- Gegen Workoholismus und Burn-out-Syndrom
- Gegen depressive Passivität
- Zur besseren und gesünderen Verteilung von Verantwortung

Zusammensetzung:

Die fünf Herrschaftstechniken

Extrakt aus weltweit gängigen Verhaltensweisen zur Aufrechterhaltung von Privilegien.

Erkenntnisfördernde Wirkung

Herkunft: Skandinavischer Raum

Trigger

Erniedrigungs-Virus inklusive Abwehrstoff.
Erkenntnis- und abwehrfördernd, anregend

Herkunft: feministische Theorie aus dem englischsprachigen Raum

Häufige Fallen:

Bewusstseinsweiternde Droge
Behebung von Verhaltensstörungen und Sozialschäden
Herkunft: Linksdrehende Kulturen aus dem deutschsprachigen Raum

Bessere Gruppenstrukturen sind möglich:

Handlungsfördernd, dynamisierend
Herkunft: Gewerkschaftsorganismen

Dosierung und Art der Anwendung:

Der Leitfaden kann einzeln oder in Gruppen, zu allen Tag- oder Nachtzeiten benutzt werden- Er kann sowohl in Einzelteilen als auch als Ganzes gelesen werden. Er kann vorbeugend sowie in akuten Fällen benutzt werden. Eine Verwendung des Leitfadens als Begleittherapie bei Beobachtungen und Analysen ist durchaus sinnvoll. Überdosierungen sind nicht möglich.

Risiken und Nebenwirkungen:

Bisher sind nur positive Wirkungen bekannt.

Bei Nichtanwendung drohen:

- jede Menge Stress
- alles bleibt beim Alten.

Wechselwirkungen mit anderen Mitteln:

Wirkt am besten in Kombination mit den Mitteln Anti-Kap und Anti-Ras.

Die fünf Herrschaftstechniken

Die norwegische Frauenforscherin B.A. hat etwas ausgearbeitet, was die fünf Herrschaftstechniken genannt wird. Es handelt sich hierbei um Techniken des zwischenmenschlichen Umgangs. Sie werden besonders im öffentlichen Leben und im Arbeitsleben benutzt, um Frauen zu manipulieren und zu unterdrücken. Auch Männer, die von der Umgebung als unbequem angesehen werden, können ihnen zum Opfer fallen. Es ist wichtig, sie zu erkennen, um sich gegen sie zur Wehr setzen zu können und um zu vermeiden, sie selbst anzuwenden.

Das Unsichtbar machen

Unsichtbar machen findet statt, wenn Frauen vergessen, übergangen oder überrollt werden. Das Unsichtbar machen nimmt den Frauen ihre Identität und erinnert sie daran, dass sie weniger wert, unwichtig und bedeutungslos sein sollen.

Es findet statt, wenn ein Satz, gesprochen von einer Frau, erst gehört wird, wenn er von einem Mann wiederholt wird. Es findet statt, wenn eine Frage ausdrücklich zuerst an die Männer gestellt wird, wenn Frauen bei Entscheidungen übergangen werden. Es findet ebenso statt, wenn eine Frau spricht, und dabei gelärmt und durcheinander geredet wird oder ein Mann sie einfach übertönt.

Das Lächerlich machen

Das Lächerlich machen findet statt, wenn der Beitrag von Frauen verhöhnt oder ausgelacht wird und sie mit Tieren z.B. Hühnern verglichen werden. Es findet statt, wenn gesagt wird, dass Frauen z.B. besonders sensibel sein sollen, oder dass sie sexuelle Wesen sind. Es findet statt, wenn Frauen als kalt und zynisch abgewiesen werden. All das sind Kategorien, die auf Männer oder auf ihre Beiträge nur sehr selten angewendet werden.

Das Vorenthalten von Informationen

Das Vorenthalten von Informationen findet statt, wenn Männer wie selbstverständlich etwas an andere Männer weitergeben, sich an andere Männer wenden und Frauen keine Informationen über wichtige Sachen am Arbeits-

platz oder im politischen Leben bekommen. Dies fällt z.B. dann auf, wenn es um Verteilung von Macht und Posten geht, die innerhalb von Männerseilschaften weitergegeben werden, von denen Frauen ausgeschlossen sind.



Die Doppelbestrafung

Doppelbestrafung findet statt, wenn sowohl das, was Frauen tun, als auch das, was Frauen nicht tun als fehlerhaft angesehen wird. Damit sollen Frauen handlungsunfähig gemacht werden - was auch immer sie tun, es ist falsch. Zum Beispiel findet es statt, wenn Frauen dafür kritisiert werden, dass sie sich mit Gruppenstrukturen beschäftigen und ihnen gleichzeitig vorgeworfen wird, sie würden keine eigenen Themen einbringen. Doppelbestrafung findet auch statt, wenn Frauen mit Kindern als schlechte Mütter bezeichnet werden, wenn sie viel Zeit in politische Aktivität verwenden, und ihnen in dem Fall, in dem sie nicht zu Gruppenabenden oder Veranstaltungen erscheinen können, weil sie bei den Kindern bleiben müssen, gesagt wird, sie würden sich zu wenig engagieren.

Das Zuteilen von Schuld und Scham

Das Zuteilen von Schuld und Scham findet durch lächerlich machen und Doppelbestrafung statt. Es geschieht, wenn Frauen zu hören bekommen, dass sie nicht gut genug seien und der Grund dafür sein könnte, dass sie anders denken und auf eine andere Art und Weise handeln – anders als Männer. Bereiche, in denen sich Frauen befinden und Themen, die Frauen einbringen, werden als weniger wichtig oder als Sonderthemen behandelt. Dadurch fällt es Männern leicht, eine Auseinandersetzung mit den Themen, die Frauen beschäftigen, zu umgehen. Frauen hingegen bekommen schnell Schuldgefühle, wenn sie spüren, dass sie sich für Themen, die Männer einbringen, nicht interessieren.

Trigger

Was sind Trigger: Ein Trigger kann eine Aussage oder ein Verhalten einer einzelnen Person oder auch die Politik beziehungsweise Praxis einer Organisation/Institution sein, die uns als Mitglied einer sozialen Gruppe klein macht, angreift, bedroht, stereotypisiert, abwertet oder attackiert. Trigger müssen nicht unbedingt unsere physische Sicherheit angreifen. Meist geht es darum, dass wir uns psychisch angegriffen, bedroht fühlen. Wir können uns auch angegriffen fühlen, wenn eine andere soziale Gruppe Zielscheibe des Triggers ist und zwar aus dem Gefühl heraus, dass die soziale Gerechtigkeit verletzt worden ist. Trigger erzeugen beim Gegenüber emotionale Reaktionen wie Wut, Schmerz, Konfusion, Angst, Überraschung oder Verwirrung, da sie mit Themen der Unterdrückung verknüpft sind. Meist bestätigen diese Äußerungen/Verhalten - bewusst oder unbewusst - eine stereotype Wahrnehmung oder die Akzeptanz eines Status quo.



Beispiele:

- *"Ich sehe keine Unterschiede bei den Menschen. Sie sind einfach nur Menschen für mich."*
- *"Was wollt ihr eigentlich wirklich?"*
- *"Männer sind qua Geburt eher zum Führen geeignet als Frauen."*
- *"Ich habe so Mitleid mit behinderten Menschen. Es ist wirklich eine Tragödie."*
- *"Wenn man wirklich hart arbeitet, kann man alles erreichen."*
- *"Obdachlose ziehen ihr Leben einem anderen vor."*
- *"Ich glaube, dass Ausländer die Dinge schlimmer machen als sie sind."*
- *"Frauen sind selbst Schuld daran, wenn sie angemacht werden."*

Reaktionen auf Trigger: Wir haben meist vielfältige Reaktionen auf Trigger entwickelt; manche sind sinnvoll und effektiv, manche nicht. Welche Reaktionen wir zeigen, hängt sowohl von den eigenen inneren Ressourcen ab als auch von der jeweiligen Situationsdynamik.

Beispiele:

- **Verlassen:** Wir entfernen uns aus der Trigger Situation.
- **Vermeiden:** Wir vermeiden Menschen und Situationen die triggern und halten sie uns emotional fern.
- **Schweigen:** Wir reagieren nicht auf die Trigger Situation, obwohl wir aufgebracht sind. Wir "erleiden" die Situation, ohne etwas zu sagen oder zu tun.
- **Wir lassen den Trigger nicht an uns rankommen:** Wir müssen nicht darauf reagieren.
- **Attackieren:** Wir reagieren mit der Intention, jeden der uns triggert zu verletzen.
- **Internalisieren:** Wir eignen uns den Trigger an, glauben dass er stimmt, dass er gerechtfertigt ist.
- **Rationalisieren:** Wir überzeugen uns, dass wir den Trigger missverstanden haben, dass man uns nicht verletzen wollte, dass wir "überreagieren". Damit vermeiden wir, über den Trigger reden zu müssen.
- **Konfusion:** Wir sind völlig außer uns, aber wir wissen nicht so genau warum. Wir wissen, dass wir uns ärgerlich, verletzt, angegriffen fühlen. Aber wir wissen nicht, was wir sagen oder tun sollen.
- **Schockiert:** Wir fühlen uns außer Kontrolle; unvorbereitet, dass wir in dieser Situation oder von dieser Person getriggert worden sind, und sind sprachlos.
- **Benennen:** Wir benennen das, was uns außer Fassung bringt gegenüber der Person/Institution.
- **Diskussion:** Wir benennen den Trigger und laden die Person/Institution zu einer Diskussion über den Trigger ein.

- Konfrontation: Wir benennen den Trigger und verlangen von der Person/Institution eine Veränderung ihres Verhaltens.

- Strategisches Vorgehen: gemeinsame Entwicklung eines Programmes oder politischen Intervention, bei dem der Trigger in einem größeren Kontext bearbeitet wird.

- Fehlinterpretation: Wir sind misstrauisch, erwarten einen Trigger und interpretieren die Reaktion eines anderen eher auf dem Hintergrund dieser Erwartung, als auf Grund der Realität.

- Diskretion: Auf Grund der Situationsdynamik (z.B. Macht-Differenz, Risiko physischer Gewalt) entscheiden wir uns, dass es in unserem eigenen Interesse ist, im Moment nicht auf den Trigger zu reagieren, sondern ihn zu einem für uns günstigeren Zeitpunkt zu thematisieren.

- Überraschung: Wir reagieren in einer unerwarteten Art auf den Trigger, z.B. mit konstruktivem Humor, der den Trigger benennt und die Leute zum Lachen bringt.

Fragen:

- Gibt es typische Reaktionen auf Trigger bei dir?

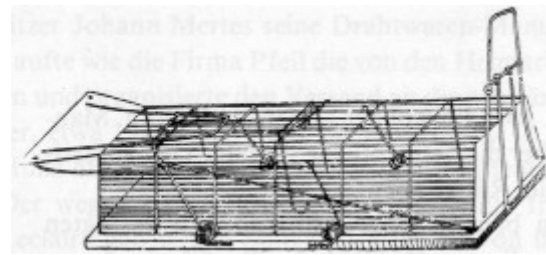
- Welche Reaktionen auf Trigger würdest du gerne noch in dein Repertoire aufnehmen?

- Was hindert dich daran, effektiv auf Trigger zu reagieren?

- Haben Unterschiede etwas mit der Zugehörigkeit zu unterschiedlichen sozialen Gruppen zu tun?

Literatur: Gekürzter Auszug aus: Griffin, Pat (1997) Introductory Module for the Single Issue Courses. In: Maurianne Adams, Lee Anne Bell & Patriarchal Griffin Teaching for Diversity and Social Justice (pp. 61-81) New York & London: Routledge

Die häufigsten "Fallen"



Wir sollten uns folgende Verhaltensweisen bewusst machen, da sie immer wieder auftauchen.

- **Die Show abziehen:** Zu viel, zu laut und zu lang reden.

- **Der Problemlöser:** Ständig die Antwort oder die Lösung eines Problems liefern, noch bevor andere die Gelegenheit haben sich einzubringen. (z.B. "Wer macht das? Ich!")

- **In Großbuchstaben reden:** Die eigene Lösung oder Meinung als DAS letzte und abschließende Wort zum Thema einbringen. (oft verstärkt durch Körperhaltung und Tonfall)

- **Verteidigungshaltung:** Auf jede entgegengesetzte Meinung so antworten, als sei es ein persönlicher Angriff. (z.B. "Offensichtlich hat keiner verstanden was ich gesagt habe. Was ich meinte war.")

- **Haarspalterei:** Unbedeutende Fehler in den Stellungnahmen anderer herauspicken, Ausnahmen zu jeder Regel feststellen.

- **Unversöhnlichkeit und Dogmatismus:** Auch in den kleinsten Punkten auf der eigenen Meinung beharren.

- **Wiederholen:** Genau dasselbe wiederholen, was eine Frau! Gerade vorher klar und deutlich gesagt hat.

- **Wichtig tun:** Alle dramatischen Mittel einsetzen um ins Scheinwerferlicht zu kommen. Mit Formalem die Aufmerksamkeit auf sich lenken und dadurch die Verantwortlichkeit von Einzelnen und der Gruppe verhindern.

- **Herabsetzen:** "Ich habe das früher auch geglaubt." oder "Willst du wirklich behaupten, dass.?"

- **Immer kritisieren:** An allem und jedem etwas Schlechtes und Problematisches finden.

- **Gesprächsthema verändern:** Die Diskussion auf die eigenen Lieblingsthemen lenken um die eigene Lieblingsmeinung loszuwerden.

- **Der Pöstchen-Halter:** An formalen Machtpositionen festhalten.

- **Nicht zuhören:** Nach den ersten paar Sätzen anderer in Gedanken schon eine Antwort formulieren und von da an nicht mehr zuhören und in die erste Pause hineinplatzen.

- **Gefühle vermeiden:** Intellektualisieren, sich in Passivität flüchten oder Witze machen, wenn es an der Zeit wäre Gefühle zu äußern.

- **Herablassung und Paternalismus** (väterliches Getue): "Na, will denn nicht mal eine von den Frauen was sagen?"

- **Frauen instrumentalisieren:** Sexualität einsetzen, um Frauen zu manipulieren. Aufmerksamkeit und Unterstützung von Frauen suchen um mit anderen Männern zu konkurrieren.

- **Frauen anmachen:** Geschlechteridentitäten einsetzen, um Frauen dazu zu bringen sich meiner Meinung unter zu ordnen.

- **Sich überstürzen:** Ständig Aufgaben übernehmen, bevor andere die Chance haben sich freiwillig zu melden.

- **Für andere sprechen:** "Viele von uns meinen, dass wir dieses und jenes tun sollten." oder "Was xy wirklich meinte, war."

- **Selektiv informieren:** Schlüsselinformationen für sich behalten und zum eigenen Nutzen einsetzen.

Durch solches Verhalten wird der volle Reichtum an Wissen und Fertigkeiten einer Gruppe nicht entdeckt. Außerdem werden auf diese Weise Männer und Frauen, die sich nicht so gut durchsetzen können oder die sich in einer Wettkampfatmosphäre nicht wohlfühlen, von dem Austausch an Erfahrungen und Ideen ausgeschlossen.

Diejenigen unter uns, die immer einen guten Teil des Gesprächs bestreiten, werden entdecken, dass wir eine Menge dabei lernen können, wenn wir unseren Anteil an "Stille" und "Zuhören" in die Gruppe einbringen.

Wenn der Sexismus in unseren Gruppen und Initiativen nicht aufhört, kann es keine Bewegung für eine echte Veränderung in unserer Gesellschaft geben. Die Bewegung wird sich nur mit Spaltungen abquälen und wird einen der entscheidenden Punkte verfehlen: die Be-

freiung vom Sexismus. Eine Gesellschaftsveränderung, die die Befreiung von Frauen und Männern von unterdrückerischer Geschlechterrollen-Konditionierung, von subtilen wie von offenkundigen Formen männlicher Dominanz nicht mit einschließt, ist unvollständig.

Verantwortlich werden

Hier ein paar Beispiele wie wir versuchen können verantwortlich zu werden - für uns selbst und für andere in der Gruppe.

Nicht unterbrechen: Jede/r hat das Recht ungestört zu Ende zu sprechen.

Eigene Redezeit beschränken: Daran denken, dass auch andere wichtiges zu sagen haben.

Zuhören: Gutes Zuhören ist so wichtig wie gutes Reden. Es ist wichtig, dass wir uns nicht zurückziehen wenn wir gerade nicht reden.

Unterstützung geben und annehmen: Wir können uns gegenseitig helfen, uns der Herrschaftsmuster bewusst zu werden, um Herrschaft zu beenden. Wir können uns gegenseitig bestärken, die genannten, eingefahrenen Verhaltensweisen aufzugeben. Es ist wichtig, dass wir Männer uns gegenseitig unterstützen und in Frage stellen, bevor wir Frauen bitten das zu tun. Dann haben Frauen mehr Raum, um aus ihrer eigenen Rolle aus zu brechen, die meist darin besteht auf die Bedürfnisse der Männer zu achten und ihre Eigenen zu ignorieren.

Nicht mit Gewalt Antworten und Lösungen durchsetzen: Wir können unsere Meinung auf eine Art und Weise vortragen die zeigt, dass wir unsere Ideen für wertvoll halten, aber nicht für wichtiger als die Ideen anderer.

Entspannen: Die Gruppe wird auch ohne unsere nervöse Bevormundung zu recht kommen.

Nicht zu jedem Thema sprechen: Wir müssen nicht jede Idee die wir haben allen anderen mitteilen.

Andere nicht herabsetzen: Wir müssen uns selbst beobachten wenn wir dabei sind andere anzugreifen oder herabzusetzen. Wir können uns fragen: "Warum mache ich das?" oder "Was will ich damit erreichen?"

Unterdrückerisches Verhalten anderer unterbrechen: Wir sollten Verantwortung dafür übernehmen, andere zu unterbrechen, die ein Verhalten an den Tag legen, das unterdrückt. Es ist kein Akt der Freundschaft, wenn wir Freunden erlauben, weiter über andere zu dominieren. Wir müssen Wege finden wie wir andere auf ihr unterdrückerisches Verhalten aufmerksam machen können ohne sie im Gegenzug in ihrer Würde zu verletzen.

Das eingestehen eigener Fehler wird uns verletzlich machen, während uns immer beigebracht wurde unverletzlich zu sein und mit anderen zu konkurrieren. Deshalb erfordert der Veränderungsprozess eine kräftige gegenseitige Unterstützung in einer Atmosphäre der Sicherheit.

Bessere Gruppenstrukturen sind möglich!

Dieser Text ist im Rahmen des „FAU sucht Frau“-Seminars Mitte Mai entstanden. Ausgangspunkt unserer Überlegungen war die Erkenntnis, dass Frauen, aber auch Männer sich häufig durch bestehende Gruppenstrukturen und das Diskussionsverhalten innerhalb der FAU-Gruppen abgestoßen fühlen. Im Rahmen unseres Seminars haben wir uns damit beschäftigt, wie Gruppenstrukturen sinnvollerweise gestaltet sein müssen, um diesem Phänomen entgegenzuwirken.

Egalitäre Gruppenstrukturen sollten im Interesse aller Mitglieder sein, und die Prinzipienklärung der FAU fordert sie theoretisch auch ein. Damit es nicht bei der grauen Theorie bleibt, ist es unserer Überzeugung nach notwendig, die innerhalb der Organisation anfallenden Arbeiten auf mehr Schultern zu verteilen. Wichtig für die Organisation ist es, unsere Genossen und Genossinnen zu befähigen, Aufgaben und mehr Eigenverantwortung zu übernehmen.

Nicht dienlich ist es, Einzelne mit Verantwortung zu überhäufen, sie dadurch unersetzlich zu machen und zudem für ihre chronische Überlastung zu sorgen. In diesem Sinne profitieren letztlich alle Beteiligten von einer Verbesserung der Gruppenstruktur.

Uns sind verschiedene Mechanismen aufgefallen, bei denen wir es für besonders wichtig halten, sie zu durchschauen und in sie einzugreifen. Diese Mechanismen treten selten isoliert auf; vielmehr bedingen und verstärken sie sich gegenseitig.

Einer von ihnen ist die Entwertung, ein häufig in Gruppen anzutreffendes Gesprächsverhalten, in dem sich die Wahrnehmung manifestiert, dass es wichtige und weniger wichtige Leute innerhalb der Gruppe gibt. Dieser Mechanismus fördert eine interne Hierarchie, welche zur Folge hat, dass die einen mehr Einfluss auf die Gruppe nehmen als die anderen. Entwertung entsteht, indem inhaltliche Aussagen anderer disqualifiziert werden, z.B. durch Kommentare wie „Das ist doch Schwachsinn!“, „Jetzt denk doch mal nach!“, „Du hast sie ja nicht mehr alle!“. Entwertung richtet sich häufig nicht gegen die diskutierte Sache, sondern ist ein Angriff auf eine Person. Sie zeugt von fehlender Akzeptanz und fehlendem Respekt innerhalb der Gruppe.

Um den Mechanismus der Entwertung zu durchbrechen, ist es wichtig, die Wahrnehmung und Akzeptanz der unterschiedlichen Persönlichkeiten und ihrer Fähigkeiten zu fördern. Dazu gehört auch, notwendige Tätigkeiten nicht in wichtige und weniger wichtige, wertvolle und weniger wertvolle zu klassifizieren. So ist ein Flugblatt, das von einer Person geschrieben wurde, nur dann sinnvoll, wenn es auch Personen gibt, die es anschließend verteilen. Häufig gibt es in Gruppen Menschen, die regelmäßig und zuverlässig Aufgaben übernehmen, die für die gemeinsame Arbeit wichtig sind, aber keine Anerkennung erfahren, weil sie einfach untergehen. Dazu gehören Tätigkeiten wie Kloputzen, Büroorganisation usw. .

Auffällig ist in diesem Zusammenhang die Parallele zur Bewertung von Arbeit im Kapitalismus. Hier existiert insbesondere eine starke Trennung von Hand- und Kopfarbeit. Die Kopfarbeit wird wesentlich höher bewertet, was sich im kapitalistischen System in höherer Bezahlung niederschlägt.

Im Folgenden sollen einige Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung von Gruppenstrukturen gezeigt werden.

Aufgaben sichtbar machen.

Um häufig unter den Tisch fallende Aufgaben sicht- und wahrnehmbar zu machen, gibt es die Möglichkeit, alle in einer Gruppe anfallenden Arbeiten aufzuschreiben, zu notieren, wer diese Arbeiten erledigt, und evtl. auch darüber zu sprechen, wie wichtig die Erledigung dieser Arbeiten jedem und jeder Einzelnen ist.

Was mache ich, wenn ich persönlich entwertet werde?

Den persönlichen Angriff auf eine sachliche Ebene heben, z.B. durch Zurückfragen: „Du spinnst ja!“ – „Warum?“

Was machen wir, wenn jemand entwertet wird?

- Den Angegriffenen sachlich unterstützen, indem gezeigt wird, dass die von ihm vorgebrachten Argumente sehr wohl Sinn geben.
- Wenn die Angegriffene selbst nicht fragt, warum sie entwertet wird, kann das eine dritte Person übernehmen.
- Offensives Herangehen: Dem Angreifer sagen, dass er soeben jemanden entwertet hat und dass dies kein angemessenes Mittel in einer Gruppendiskussion sein kann.

Was mache ich, wenn ich unterbrochen werde?

- Einfach weiterreden.
- Lauter werden.
- Sich ausdrücklich dagegen wehren: „Jetzt lass mich bitte mal ausreden!“

Was machen wir, wenn Einzelne unterbrochen werden bzw. wenn im Raum durcheinander geredet wird, so dass sich der Lauteste durchsetzt?

- Rednerliste
- Moderieren
- Den Unterbrecher darauf hinweisen, dass er unterbrochen hat: „Ich möchte gerne hören, was X zu sagen hat“.
- Verhaltensweisen überspitzt wiedergeben, um auf sie aufmerksam zu machen, z.B. die Schreier karikieren.

Was mache ich, wenn mir eine Meinung unterstellt wird, die ich gar nicht geäußert habe?

Darauf aufmerksam machen, dass dies die Meinung des Gegenredners ist und nicht meine eigene.

Ungleiche Verteilung von Verantwortungen und Aufgaben in einer Gruppe

Die Mitglieder einer Gruppe sind in unterschiedlichem Ausmaß bereit, Arbeit zu investieren und Verantwortung zu übernehmen. Um eine Häufung von Verantwortlichkeiten und die daraus resultierende Machtkonzentration bei einer oder einigen wenigen Personen zu vermeiden, sollte sich eine Gruppe explizit darüber klar werden, wie Arbeitskapazitäten und Verantwortungsbereitschaft in ihr verteilt sind.

Um die benannte Machtkonzentration abzubauen, ist es notwendig, dass die in einer



Gruppe als „Macher“ geltenden Personen bereit sind, einen Teil ihrer Aufgaben abzugeben; ebenso wichtig ist es, dass Menschen, die bisher sehr wenig Verantwortung/Aufgaben übernommen haben, bereit sind, verbindlich einen Teil der abgegebenen Aufgaben zu übernehmen. Wichtig ist hierbei, dass sich die Gruppe im Vorfeld darüber klar wird und möglichst im Konsens entscheidet, welche Aufgaben übernommen werden sollen und können, denn dies ist die Grundlage dafür, Verantwortlichkeiten Einzelner einzufordern. Ziel ist nicht, die Kapazitäten und Engagements der Einzelnen um jeden Preis zu nivellieren, sondern Transparenz darüber herzustellen, wer welche Aufgaben übernimmt und warum. Dies bietet insbesondere neuen Leuten die Möglichkeit, sich einzubringen. Speziell bei Fähigkeiten, die erst erlernt werden müssen, liegt die Verantwortung, sie anderen Leuten beizubringen, bei denen, die sie bereits besitzen. Voraussetzung dafür ist natürlich auch die Lernbereitschaft derer, die diese Fähigkeiten und Kenntnisse nicht besitzen.

Austausch und Nutzung bereits gemachter Erfahrungen

Erfahrungsgemäß wiederholen sich manche Probleme innerhalb einer Gruppe. Ebenso haben verschiedene Gruppen mit ähnlichen Problemen zu kämpfen. Um diese Wiederholungsfälle und den Aufwand bei der Problembearbeitung zu minimieren, ist es sinnvoll, die bereits angewandten Lösungsstrategien noch einmal zu betrachten und an ihrem Erfolg zu messen.

Selbstverständlich werden in diesem Text nur einige der denkbaren Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung von Gruppenstrukturen angesprochen. Wir verstehen ihn als Anregung und freuen uns über Ergänzungen und weitere Ideen.

Mai 2003, AG FAU sucht Frau

