

„EIN KONTRASTPROGRAMM“

Das La Jolla Programm – ein Personenzentrierter Workshop

Aus P. F. Schmid, *Die Kunst der Begegnung. Personenzentrierte Gruppenpsychotherapie in der Praxis. Ein Handbuch*, Paderborn (Junfermann) 1996, 411-424.

Sowohl das originale, amerikanische wie auch das österreichische La Jolla Programm werden als Beispiele für charakteristische Personenzentrierte Workshops geschildert. Neben Geschichte und Rahmenbedingungen werden die zentralen Elemente beschrieben: Klein- und Großgruppen, von den Teilnehmern geleitete Wochenendgruppen samt Supervision und selbstinitiierte Veranstaltungen.

»Meiner Ansicht nach steht dieses Programm in ziemlich scharfem Kontrast zu vielen Ausbildungsprogrammen für Gruppenleiter. Es legt keinen Wert auf manipulierende, interpretierende und hochspezialisierte Expertentätigkeit. Stattdessen konzentriert es sich weitgehend auf die Entfaltung der Personen und die Verbesserung ihrer zwischenmenschlichen Beziehungen.«
Carl Rogers¹

Das La Jolla Programm in Kalifornien

Zur Geschichte und Philosophie der Veranstaltung

Das originale La Jolla Programm² wurde 1967 gegründet, und zwar von Bill Coulson, einem katholischen Philosophen und Psychologen, Douglas A. Land, einem presbyterianischen Geistlichen, Klinischen Psychologen und Künstler, und Bruce Meador, einem Psychotherapeuten und Indianerforscher. Sie waren alle ein Jahr später zusammen mit Rogers und anderen auch Gründungsmitglieder des Center for Studies of the Person (CSP; s. Bd. I, S. 75) in La Jolla und standen mit Rogers in enger Verbindung. Das La Jolla Programm entstand mehr oder weniger spontan als kleine Veranstaltung. Der aktuelle Anlass war die Notwendigkeit, Geld zu verdienen. Darüber hinaus waren die Motive das Interesse an persönlicher Entwicklung und die Nachfrage nach dem damals hochaktuellen und relativ neuen Phänomen „Gruppe“. So beschreiben es (im Einladungstext 1982) die Co-Direktoren selbst.

Im Lauf der Zeit nahm das La Jolla Programm verschiedene Formen an, fand an verschiedenen Orten und mit unterschiedlicher Dauer statt. Die Grundzüge aber blieben über all die Jahre gleich.³

Meist lag der Veranstaltungsort auf dem Campus der University of California in San Diego (UCSD), der sich wie das CSP in La Jolla, einem nördlichen Vorort von San Diego, in Südkalifornien befindet. Daher stammt der Name. Das Wort „Programm“ bedeutet in diesem Zusammenhang soviel wie Veranstaltung. Tatsächlich ist das La Jolla Programm mehr eine Gelegenheit für Beziehungen als ein Programm in dem Sinne, wie man es hierzulande versteht, nämlich eine Abfolge von mehr oder weniger geplanten Ereignissen.

¹ Rogers 1970a, orig. 159.

² Zum La Jolla Programm s. u. a.: Rogers 1970a, 147–154; 1971g, 9f; 1972f; Tsuge 1972; Coulson/Land/Meador 1977 (besonders der satirische Beitrag von Bruce Meador „The Jogging Institute“, S. 17–20, ist sehr aufschlussreich; weitere Beiträge von: Coulson; Graybeal; Keith; Land; Schmidt; Sellers: alle 1977); Winizki 1976; Plessen–Rudolph 1980; Tausch 1980; Pavel 1983b, 23; Hatase 1984; Raskin 1986a, 286; Steuri 1992b.

³ Das Design des La Jolla Programms hatte Vorläufer, etwa in den AAP–Workshops (Raskin 1986a, 278f; s. Bd. I, S. 82)

Zunächst gab es jeden Sommer, später auch das Jahr über, diese für den Personzentrierten Ansatz charakteristische Großgruppen–Veranstaltung. Es wurden ein-, zwei-, drei- und vierwöchige Seminare ausprobiert. In der erfolgreichsten Zeit dauerten die Programme 17 Tage (drei Wochenenden mit zwei Wochen dazwischen). Die Teilnehmerzahl ging bis 160 pro Veranstaltung und 1200 pro Wochenende.⁴ Die Gruppenteilnehmer, die zunächst vor allem aus dem amerikanischen sozialpsychologischen, pädagogischen und pastoralen Milieu stammten, kamen zunehmend aus der ganzen Welt und aus einer Vielzahl von Berufsfeldern.

Carl Rogers (1970a, 147–154), „Consultant“ des Programms, der selbst meist nur kurz – für einen Nachmittag oder ähnlich – teilnahm, beschreibt das La Jolla Programm als Beispiel für die Gruppenleiter–Ausbildung und hält es für eine „einmalige Sache“ (ebd. 147): „Dem Programm liegt eine an den Personen orientierte Philosophie der Gruppenleitung zugrunde, eine Auffassung, die davon ausgeht, dass ein Maximum an Wachsen für die Gruppe wie für den Gruppenleiter erreicht wird, wenn der Gruppenleiter an seiner Gruppe als Person teilnimmt und nicht als irgendeine Art Experte.“ (Rogers 1970a, 147)

Der Einladungstext zum originalen La Jolla Programm lautete über viele Jahre folgendermaßen:

„Das Hauptgewicht der Veranstaltung liegt auf der direkten Erfahrung mit jener Art von Gruppe, von der Carl Rogers schreibt: ‚Sie besteht in der Regel aus 10 bis 15 Personen und einem Facilitator oder Leiter. Sie ist verhältnismäßig unstrukturiert und erzeugt ein Klima, das maximale Freiheit bietet, sich persönlich einzubringen, seine Gefühle zu erforschen und interpersonale Kommunikation zu erfahren. Der Schwerpunkt liegt auf den Interaktionen zwischen den Teilnehmern, und zwar in einer Atmosphäre, die den einzelnen ermutigt, seine Abwehrmechanismen und seine Fassade fallenzulassen und ihn so in die Lage versetzt, gegen sich selbst gerichtete Einstellungen zu erkennen und zu verändern, in stärkerem Maß innovative und konstruktive Verhaltensweisen auszuprobieren und, in der Folge, seine Beziehungen zu anderen im Alltagsleben adäquater und wirksamer gestalten zu können.‘

Es ist charakteristisch für das La Jolla Programm, dass der Nachdruck auf der direkten Erfahrung in Kleingruppen (mit einem Facilitator aus dem Staff) liegt und auf der Gelegenheit für Seminarteilnehmer, selbst Wochenendgruppen zu leiten. Zusätzlich gibt es regelmäßige Großgruppensitzungen der gesamten Kommunität, die nur geringfügig strukturiert sind. Die Sitzungen dauern oft bis in den Abend. Im Führungsstil, der sich durch das ganze Programm zieht und von der Mehrheit der Leiter praktiziert und auch in den Großgruppensitzungen deutlich wird, offenbart sich eine personzentrierte Auffassung von Leiterverhalten. Es wird die Ansicht vertreten, dass die Entwicklung sowohl der Gruppe als auch des Facilitators dann am größten ist, wenn sich dieser als ganze Person einbringt und nicht als technischer Experte. Das Programm wendet sich vor allem an Personen, die Erfahrungen mit dieser Philosophie von Leiterverhalten sammeln wollen.“

Die Erfahrungen drückt der Werbetext aus dem Jahr 1982, dem letzten Jahr mit allen ursprünglichen Veranstaltern, aus, der dazu einlädt, „Kleingruppen leiten zu lernen, den Aufbau einer Gemeinschaft zu erleben, interessanten Menschen aus der ganzen Welt zu begegnen, wirklich zu begegnen, Theorien, Methoden und Themen aus den helfenden Berufen zu diskutieren, in Richtung auf ein größeres Selbstwertgefühl zu wachsen und eine Person zu werden, die effizienter zu kommunizieren versteht.“

1984 hieß es dann: „Das La Jolla Programm ist eine über die Zeit bewährte Gelegenheit, in einer relativ sicheren und rücksichtsvollen Umgebung die Möglichkeit zu erfahren (oder etwas darüber zu lernen), sein Leben zu ändern oder stärker die Richtung zu bestimmen, in die es geht. Hier kann ein ausgeprägter Sinn dafür herausgebildet werden, was man wert ist und wie wichtig man ist, ohne von hohlen Phrasen an einer tiefer führenden Erfahrung gehindert zu werden. Das Leben selbst kann kostbarer werden, wenn wir unsere persönlichen Möglichkeiten und Ressourcen klarer sehen. Dies als Möglichkeit für uns selbst zu lernen oder zu lernen, wie wir anderen bei ihrer Suche helfen können, macht einen aufregenden und wichtigen Workshop aus.“

⁴ Persönliche Mitteilung von Doug Land, dem ich viele Informationen für dieses Kapitel verdanke.

Und 1994 wurde das La Jolla Programm als „experiential journey into the learnings of Carl Rogers [erfahrungsorientierte Reise in den Wissensschatz von Carl Rogers]“ angekündigt.

Es gab und gibt keine Zertifikate und Diplome über eine Qualifikation der Teilnehmer: Denn „es besteht nicht die Absicht, aus den Programmteilnehmern Gurus für Encounter–Gruppen zu machen!“ (Rogers 1970a, 148; s. o., S. 358f)

Die zentralen Elemente

Die vier gleichbleibenden zentralen Elemente des La Jolla Programms waren: Großgruppe [community meeting], Kleingruppen [small encounter groups], selbstinitiierte Gruppen und (bei den großen Sommerprogrammen) Gelegenheit zur Leitung von Wochenend–Encounter–Gruppen.

Fixer Bestandteil waren die Treffen der Kommunität aller Teilnehmer. Diese *Großgruppensitzungen* waren der wohl ungewöhnlichste Teil des Programms. Sie verliefen in hohem Maße unstrukturiert. Hier trafen einander die meist über hundert Teilnehmer, und es war kaum zu glauben, dass im Lauf der Zeit, auch in dieser Gruppe die Atmosphäre und das Vertrauen einer Kleingruppe herrschen konnte. Das La Jolla Programm begann grundsätzlich mit einer Großgruppensitzung.

Zwischendurch fanden, sozusagen als Kernstück, *Kleingruppensitzungen* statt. Die Teilnehmer wurden zu Beginn meist in eine Gruppe eingeteilt. Im weiteren Verlauf konnten sie ihre Gruppen oft selbst wählen. Als Leiter der Kleingruppen wurden fast immer Teilnehmer aus den vergangenen Jahren eingeladen. Es wurde Wert daraufgelegt, dass die Gruppen wechselten, und man nicht das ganze Programm über in einer Kleingruppe blieb.

Zu den *selbstinitiierten Gruppen* konnten sowohl selbst zusammengestellte, unstrukturierte Encounter–Gruppen gehören, wie auch themenorientierte Gruppen, theoretische Veranstaltungen, Spielgruppen und Gruppen für Freizeitaktivitäten. Es gab Vorlesungen mit Diskussion und Strandfeste, Demonstrationsgruppen und künstlerische Aktivitäten, Theorieseminare, Supervisionsgruppen und vieles andere mehr.

Die *Leitung einer Wochenendgruppe* durch Teilnehmer des La Jolla Programms war für alle Beteiligten eine außergewöhnliche Gelegenheit, Erfahrungen als Gruppenleiter zu machen und dabei selbst in eine größere Gemeinschaft eingebunden zu sein. Während der Wochenendgruppen, die von Freitagabend bis zum Sonntag dauerten, fand am Morgen jeweils eine Supervisionsgruppe für die Leiter statt, bei der alle Teilnehmer des ganzen Programms dabei sein konnten. So ergab sich die Gelegenheit zur Supervision während der Wochenendgruppe. An den Wochenenden nahmen jeweils mehrere hundert Leute teil, die darüber informiert waren, wie diese Gruppen zustande kamen und durch wen sie geleitet wurden. Wer von den „17 day people“ keine Wochenendgruppe leitete, konnte selbst an einer Gruppe teilnehmen oder mit anderen Teilnehmern des Programms eine eigene Gruppe initiieren.

Mehr als 6000 Personen haben am amerikanischen La Jolla Programm in dem Vierteljahrhundert seines Bestehens teilgenommen, mehr als 20 000 Personen inklusive der Wochenenden, der weitaus überwiegende Teil in den ersten fünfzehn Jahren. Mit dem Ende des Gruppenbooms kam auch das Ende des Booms beim La Jolla Programm. 1982 fand das letzte La Jolla Programm mit allen Gründungsmitgliedern statt.⁵ In den letzten Jahren ging das Interesse sehr stark zurück. Waren es zur Zeit der Hochblüte drei große Sommerseminare und mehrere einwöchige Gruppen während des Arbeitsjahres, so findet jetzt nur mehr eine einwöchige Veranstaltung jährlich mit ca. 30 Teilnehmern statt. Von den ursprünglichen Organisatoren ist nur noch Bruce Meador übriggeblieben.

⁵ Zuerst schied Land aus, ein Jahr später Coulson (pers. Mitteilung Doug Land).

Von 1975 bis 1983 fand auch in *Berlin* ein La Jolla Programm statt, das von Günter Büchner zusammen mit Doug Land und/oder Bruce Meador geleitet wurde. Ab 1977 bestand es aus zwei sechstägigen Teilen, die meist getrennt besucht wurden. Das Berliner La Jolla Programm, veranstaltet von der Freien Universität Berlin, hat in den Jahren seines Bestehens (1975–1983) einen selbständigen Charakter und Stil entwickelt, wurde aber eingestellt, als das Interesse stark nachließ.⁶

Das La Jolla Programm in Österreich

Zur Geschichte und den Rahmenbedingungen

Das österreichische La Jolla Programm, zusammen mit Kollegen⁷ von mir 1978 gegründet und seither gemeinsam mit Doug Land, einem der Mitbegründer des originalen La Jolla Programms, durchgeführt, hat im Lauf der Jahre eine durchaus eigenständige Identität angenommen.⁸

Ich habe – zum Teil gemeinsam mit meinen Kollegen – am La Jolla Programm in Berlin (1976) und Kalifornien (1979) teilgenommen und war 1980 im Staff des amerikanischen Workshops. Wir arbeiteten in Österreich viele Jahre, unter anderem im Rahmen des La Jolla Programms, zusammen, und ich bin sicher, dass jeder diese Beschreibung anders verfassen würde. Dies hier ist meine Sicht.

Bei unserem Zusammentreffen mit Doug Land in Berlin im Jahr 1976 entstand die Idee, auch in Österreich diesen Personenzentrierten Workshop zu veranstalten. Der erste fand in Lindabrunn in einem Bungalow-Dorf einer Gewerkschaft in der Nähe von Baden bei Wien statt. Nach weiteren in Gallneukirchen in Oberösterreich (1979), Mondsee im Salzkammergut (1980), in der Stadt Salzburg (1981) und auf Schloss Seggau in der Südsteiermark (1982) übersiedelte das österreichische La Jolla Programm permanent nach Großrußbach, einem Bildungshaus in einem Schloss im Weinviertel nördlich von Wien. Der Veranstaltungsort ist aus mehreren Gründen sehr gut geeignet: Von den Voraussetzungen der Infrastruktur für ein solches Seminar abgesehen, liegt das Schloss in herrlicher Lage inmitten eines Hügellandes mit Wäldern, Feldern und Weingärten, etwas mehr als eine halbe Autostunde von der Großstadt entfernt.

Zum Staff des Programmes gehören neben Doug Land und den Veranstaltern in jedem Jahr einige weitere Personen in einem fortgeschrittenen Stadium der Ausbildung in Personenzentrierter Arbeit oder Psychotherapie, die auf diese Weise einen Teil ihrer Erfahrung als Co-Gruppenleiter machen. Beim La Jolla Programm 1981 in Salzburg waren auch Carl Rogers und Valerie M. Henderson im Staff. Rogers nahm, anders als in Amerika, die gesamte Woche am Programm teil (vgl. Rogers V-1981d; V-1981e).

Die Teilnehmerzahlen in Österreich sind in absoluten Zahlen natürlich immer geringer gewesen als in den USA, verglichen mit der Größe des Landes jedoch relativ weit höher. Sie schwankten zwischen 15 am Anfang und 79 bei dem Programm, an dem auch Carl Rogers teilnahm. Die durchschnittliche Teilnehmerzahl der letzten Jahre liegt bei etwa fünfzig. Seit 1983 sind auch von Teilnehmern geleitete Wochenendgruppen Bestandteil der Veranstaltung. An ihnen nahmen bislang zwischen 33 und 74 Personen teil.⁹ Das österreichische La Jolla Programm findet jetzt jeweils im Mai oder Juni statt. Es dauerte anfangs sieben und erstreckt sich nunmehr über acht volle Tage, jeweils von Mittwoch bis Mittwoch (55 Stunden).

⁶ Es waren auch La Jolla Programme in der Türkei (Istanbul 1988) und in Griechenland geplant.

⁷ Robert Hutterer, Gerhard Pawlowsky und Reinhold Stipsits, die auch bis 1993 zusammen mit mir Veranstalter waren. Seither sind dies Peter Frenzel, Werner Wascher, Marietta Winkler und ich. Douglas Land ist seit der Gründung Leiter und regelmäßig im Staff. — Wie in La Jolla wurden und werden Teilnehmer aus vergangenen Jahren, die sich als förderlich bewährt haben, zusätzlich in den Staff eingeladen und leiten beispielsweise Kleingruppen.

⁸ Anschrift des La Jolla Programms in Österreich: A-1120 Wien, Koflerg. 4.

⁹ In den ersten 17 Jahren seit 1978 haben insgesamt 682 Teilnehmer das La Jolla Programm in Österreich mitgemacht, an den Wochenendgruppen haben von 1983 bis 1993 586 Personen teilgenommen. Die Teilnehmer kamen u. a. aus der BRD, der DDR, aus Ungarn, Polen, Italien, Griechenland, den Niederlanden und aus den USA.

Obwohl wie beim amerikanischen La Jolla Programm ein Schwerpunkt der Veranstaltung ist, eine Ausbildungsmöglichkeit für angehende Gruppenleiter zu bieten und viele Teilnehmer Personen in Ausbildung sind, dient es keineswegs nur zur Ausbildungszwecken. Es ist für alle offen, die sich anmelden, und von dieser Möglichkeit machen auch immer eine Anzahl von Personen Gebrauch. Auch erfahrene Gruppenleiter und Psychotherapeuten kommen, um selbst wieder einmal bei einem Workshop mitzumachen, ohne die Aufgabe des Veranstalters oder Facilitators zu haben.

Im Ankündigungstext heißt es:

„In diesem Seminar kann man u. a.

- die eigene Person, sowie eigenes und fremdes Kommunikationsverhalten besser zu verstehen lernen
- ganz verschiedenen Menschen begegnen, die sich nach Alter, Geschlecht, Herkunft, Bildung, Beruf und Kultur unterscheiden
- lernen, freier und kreativer zu handeln und sein Verhaltensrepertoire in sozialen Situationen nachhaltig zu erweitern
- die Entwicklung von Gruppen und ihren Strukturen zu verstehen und mitzugestalten lernen
- die Kunst der Gruppenleitung und die Möglichkeiten, für andere Menschen hilfreich zu sein lernen
- den Personenzentrierten Ansatz und seine personalen und sozialen Implikationen ‚in Aktion‘ erleben und theoretisch und praktisch zu erlernen.“

Der Anfang

Das La Jolla Programm zerfällt durch das Wochenende und die an ihm zusätzlich anwesenden Personen von selbst in drei Teile: die Zeit vor dem Wochenende, das Wochenende selbst und die drei Tage nachher.

Es beginnt nach einer Staffsitzung am Vormittag mit dem Mittagessen. Die Veranstaltung fängt mit einem Community Meeting im Plenum an. Dafür gibt es keinerlei fixe Struktur.

Ich erinnere mich an die Anreise zu unserem allerersten La Jolla Programm. Ich sagte zu Doug: „Ich frage mich, wie wir anfangen werden.“ Und er sagte: „Gut.“ Heute weiß ich, dass das so ziemlich das einzige ist, was man tatsächlich sagen kann. Wir haben mit allen möglichen Formen des Anfangens experimentiert, die wir jeweils in der vorbereitenden Staffarbeit vereinbart haben, und tatsächlich bis heute keine gefunden, von der wir sagen würden, sie sei so passend, dass wir sie unbedingt beibehalten möchten.

Wir haben mit einer kurzen (einstündigen) Anfangssitzung begonnen, um einen ersten Eindruck voneinander zu bekommen und zu sehen, wer alles mit dabei ist und uns nachher in Kleingruppen aufgeteilt. Diese Kleingruppen wurden manchmal vorher eingeteilt (und zwar, von einer möglichst gleichmäßigen Verteilung der Geschlechter abgesehen, einfach nach dem Alphabet). Manchmal überließen wir es den Teilnehmern, sich selbst in die Gruppen aufzuteilen. Wir haben mit einem längeren Plenum begonnen und sind erst später in die kleinen Gruppen gegangen. Wir haben aber auch ohne jede Vorgabe begonnen und einfach der Gesamtgruppe die Entscheidung über Struktur oder Verteilung überlassen, was bisweilen dazu führte, dass es zunächst keine Aufteilung in Kleingruppen gab und alle zusammenblieben. Das erste hat den Vorteil, dass es meist keine lange Diskussionen über Struktur- und Verteilungsfragen gibt (die dann aber dafür zu einem späteren Zeitpunkt kommen), das letzte signalisiert von allem Anfang an, dass sich die Gruppe hier jede Struktur innerhalb des Rahmens der fixen Essenszeiten selbst geben muss und weckt erst gar nicht die Illusion, die ganze Woche wäre fix vorgeplant (was manchmal zu langen Strukturdebatten führt).

Wir haben unsere vorher getroffenen Vereinbarungen über den Beginn manchmal als Vorgabe vorgelegt (und in Form eines Anschlags ausgehängt) und ihn für uns selbst als fix betrachtet. Wir haben unsere Vereinbarung als Vorschlag der Gruppe präsentiert und dazu gesagt, die Gruppe könnte andere Vorschläge machen und verwirklichen. Wir haben uns für den Fall, dass es zu keiner befriedigenden Lösung kommt, auf einen Vorschlag geeinigt und diesen nicht gleich präsentiert, sondern nur als Notlösung „in Reserve“ behalten (was sich im Übrigen nie als förderlich für eine offene und kreative Arbeit erwiesen hat). Wir haben uns auf keinen gemeinsamen Vorschlag geeinigt und selbst mit der ganzen Gruppe erst unsere eigenen Vorstellungen abgeklärt.

Wie auch immer. Unabhängig vom Design war der Start manchmal vielversprechender und manchmal lähmend. Es gab Vorwürfe der Bevormundung, der Manipulation, des Nichternstnehmens der Teilnehmer oder umgekehrt der Konzept- und Planungslosigkeit, des Desinteresses oder der Fahrlässigkeit. Es gab Versuche, alles umzustößeln. Es gab immer wieder Personen, die konstruktiv versuchten, zu einem gemeinsamen Ergebnis zu kommen. Manchmal kam es zu Tumulten und manchmal ging alles „erschreckend glatt und brav“ vor sich. Es ist schon vorgekommen, dass wir die ganze Zeit über alle immer beisammenblieben, und es ist vorgekommen, dass ohne richtigen Entscheidungsprozess „alles sofort in die Kleingruppen rannte“, um der unangenehmen Auseinandersetzung zu entkommen.

Mit einem Wort: Wie immer man den Anfang macht, er ist jedes Mal anders (und damit spannend). Doug Land pflegt zu sagen: „Wie immer man anfängt, man macht es falsch.“ Daraus gibt es nur eine Konsequenz: Es bleibt einem nicht erspart, irgendwie anzufangen und es gibt keine sicher richtige Art und Weise. Nur eines ist sicher: Sich nicht darum zu kümmern und den Anfang nicht ernst zu nehmen, wäre der größere Fehler. Oder, wie es Doug auf meine Feststellung sagte, dass ich mir Gedanken über den Anfang mache: „Gut.“ Es ist gut, sich zu fragen, wie man anfängt, und es ist gut, sich nicht auf einen Anfang zu fixieren. Und es ist wichtig, gut anzufangen. Und das kann nur heißen: Je mehr man weiß, was man will, umso eher kann man wohl auch offen sein für das, was andere wollen. Und dann gilt es, einen gemeinsamen Weg zu suchen.

Ein guter Start kann die Ausgangslage für die Kleingruppen erheblich fördern und einen intensiven Prozess in Gang bringen. Ein schlechter Start im Übrigen ebenso: Denn dann kam man es beispielsweise in der Kleingruppe anders versuchen.

Die Kleingruppen

Die Kleingruppen sind ein wichtiger Teil. Ich halte den Wechsel zwischen Klein- und Großgruppen für enorm bedeutsam und finde es, von Ausnahmefällen abgesehen, schade, wenn sich keine Kleingruppen bilden. Findet ein organischer Wechsel zwischen Kleingruppen und Großgruppe statt, so kann dies wechselseitig den Prozess ungeheuer fördern und konstruktiv beeinflussen.

Meist findet eine erste Runde von Kleingruppen vor dem Wochenende, eine zweite während des Wochenendes und oft noch eine dritte nach dem Wochenende statt. Jede dauert dann so etwa zweieinhalb Tage. In vielen Fällen findet täglich für eine gewisse Zeitlang ein Plenum statt (zum Beispiel immer am Morgen), so dass es zu einem solchen Wechsel zwischen großen und kleinen Gruppen kommt. Oft sind die ersten Gruppen relativ klassische Encounter-Gruppen, die zweiten am Wochenende selbstinitiierte Interessensgruppen und die dritten thematisch orientierte. Auch wenn die Verteilung in der ersten Runde vorgegeben war, so wurden stets alle weiteren Einteilungen aus eigener Wahl getroffen. In der zweiten und der dritten Runde gibt es nicht selten leiterlose Gruppen.

Die Erfahrung in mehr als einer Kleingruppe ist deshalb von Vorteil, weil dadurch klar wird, dass es sich nicht um einen zufälligen Prozess handelt, sondern unter ähnlichen Bedingungen unabhängig

von der konkreten Zusammensetzung einer Gruppe ein Prozess in Gang kommen kann, der in die gleiche Richtung geht. Die erste Gruppe, die man erlebt hatte, war nicht „zufällig optimal“ (Rogers 1970a, 150), nicht nur sie hatte Anfangsschwierigkeiten, sondern jede Gruppe, und man kann über die Mühe des Anfangens nicht „drüber springen“, es gibt keine „sofortige Intimität“ (ebd.). Auch ist der Prozess des Abschiednehmens (innerhalb einer Veranstaltung und nicht nur am Ende des Seminars) und Wechselns eine wichtige Lernerfahrung. Zudem lernt man mehr Leute als nur die Teilnehmer einer Kleingruppe näher kennen.

Kleingruppen haben generell den Vorteil, dass mehr Zeit für den einzelnen ist und gerade für den Einstieg tun sich oft viele damit leichter. Die Kleingruppe bietet die Chance zu größerer Intimität und intensiverer Arbeit aller, während in der Großgruppe naturgemäß nicht alle in gleichem Ausmaß Gelegenheit zur direkten Beteiligung haben, wenngleich die anderen durch Miterleben ebenso mitleben (s. S. 326).

Wir haben die erste Runde der Kleingruppen oft selbst geleitet, einige Male haben wir (wie in den USA) andere erfahrene Gruppenleiter dazu eingeladen.

Die Staffsitzungen

Der Staff des La Jolla Programms trifft sich regelmäßig während der ganzen Zeit. Auch hier haben wir mit verschiedenen Formen experimentiert. Wir haben zusätzliche Sitzungen am späten Abend gemacht. Wir haben „open staff meetings“ gemacht, das heißt Staffbesprechungen in Anwesenheit aller Teilnehmer (die im Anschluss daran dann natürlich auch ihre Meinung dazugesagt haben). In letzter Zeit hat sich am ehesten die Form bewährt, die Staff-Treffen parallel zu den Abendsitzungen der Kleingruppen oder der Kommunität zu machen. Dadurch gibt es erstens eine Zeitersparnis: Da die Gruppenarbeit in der Regel vom Morgen bis in den Abend hinein dauert, sind darüberhinausgehende Termine eine ziemliche Belastung. Zweitens aber erlaubt dieses Design, ungekünstelt alle Gruppen – Kleingruppen, wie Plenum – immer wieder eine Zeit ohne Leiter arbeiten zu lassen. Und wenn die Leiter gleichzeitig selbst eine Gruppe bilden, entsteht auch nicht der Verdacht – der sonst nicht selten auftaucht –, sie würden aus pädagogischen oder sonst welchen Gründen extra einzelnen Gruppensitzungen fernbleiben. Die leiterlosen Gruppensitzungen haben sich sehr bewährt, weil dadurch sofort klar wird, dass eine Gruppe auch ohne den Leiter gut arbeiten kann und die Leitungsaufgabe eben selbst übernehmen muss.

Die Staffsitzungen sind eine wichtige Gelegenheit, sich gegenseitig zu unterstützen, Erfahrungen auszutauschen, Konflikte zu besprechen. Sie verlaufen, wenn sie gut laufen, im Prinzip wie jede andere Kleingruppe auch, in der man miteinander teilt, wie es einem im Augenblick geht, in der an Beziehungen gearbeitet und der Versuch unternommen wird, eine gute Gruppengemeinschaft zu bilden. Die Aussagen von Rogers über das Phänomen, dass in der Staffgruppe zuerst auftaucht, was demnächst Thema in den Kleingruppen oder der Großgruppe sein wird, lässt sich aus unserer Erfahrung nur bestätigen.

Die Wochenendgruppen

Am Freitagnachmittag, bevor abends die Wochenendteilnehmer ankommen, findet immer ein Plenum statt, in dem unter anderem die Arbeit am Wochenende miteinander besprochen wird. Hier müssen gewisse Entscheidungsprozesse fallen, was oft ein gar nicht so kleines Hindernis darstellt: Wer leitet mit wem eine Wochenendgruppe (das ist erfahreneren Ausbildungsteilnehmern vorbehalten)? Was tun die anderen? Teilen sie sich auf? Nach welchen Interessen werden Gruppen gebildet? Wer leitet sie oder wollen sie (zum Teil) leiterlos bleiben? Hier werden verschiedenartigste

Gruppen gebildet: Nach Themen (wie Mann–Frau, Sexualität, Eltern, Trennungen, Macht usw.), nach verschiedenen Formen des Settings (Marathon, nur halbtägige Arbeit, Gruppen in Verbindung mit Wandern, künstlerischen Aktivitäten usw.) oder ohne bestimmtes Thema und besonderes Setting. Wer zu keiner dieser Gruppen gehen will, kann auch an einer Wochenendgruppe teilnehmen, wenn deren Leiter damit einverstanden sind.

Erfahrenere Ausbildungsteilnehmer finden sich zu Paaren zusammen und leiten die Gruppen derer, die eigens zum Wochenende kommen. Diese Teilnehmer werden in der Ausschreibung ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht, dass es sich bei den Leitern um Personen in einem fortgeschrittenen Stadium der Ausbildung handelt. Dementsprechend wird keine Teilnahmegebühr, sondern nur ein geringfügiger Verwaltungskostenbeitrag eingehoben. Es gehört auch zu den Aufgaben der Ausbildungsteilnehmer selbst, diese Wochenendgruppen bekanntzumachen, damit genügend Teilnehmer für eine größere Anzahl an Gruppen zusammenkommen. Viele der Teilnehmer sind Studenten oder andere Personen, die Encounter–Gruppen einmal kennenlernen wollen und für die diese finanziell günstige Gelegenheit gerade recht kommt. Andere sind Interessenten für eine Psychotherapieausbildung, die den Personenzentrierten Ansatz kennenlernen möchten. Eine dritte Gruppe sind Teilnehmer aus vergangenen Jahren, die aufgrund der guten Erfahrung wiederkommen. Eine nicht unbeträchtliche Zahl von Personen kommt, weil sie an einem persönlichen Problem arbeiten wollen.

Der Zeitplan für diese Wochenendgruppen ist fix. Die Teilnehmer erhalten, wenn sie kommen, ein Namensschild in der Farbe jener Gruppe, in die sie eingeteilt werden. (Die Einteilung erfolgt wieder alphabetisch und nach Geschlecht. Es wird des Weiteren darauf geachtet, dass es keine ungewollten Bekanntschaften zwischen den Gruppenleitern und ihren Gruppenmitgliedern gibt, soweit sich das anhand der Namenslisten feststellen lässt.)

Das Wochenende beginnt mit einem einstündigen Plenum, bei dem alle, La Jolla Programm–Teilnehmer wie Nur–Wochenendgruppen–Teilnehmer versammelt sind. Die letzteren können sehen, wie viele Leute hier sind, die Gruppenleiter können sich an die neuen Gesichter etwas gewöhnen, die anderen können hilfreich zu einer kommunikativen Atmosphäre beitragen. Man möchte meinen (wie dies auch viele tun, die erstmals an einem solchen Plenum teilnehmen), dass dies eine ziemlich sinnlose Angelegenheit ist, denn „was soll in einer Stunde schon passieren“. Aber nachdem einmal das Eis gebrochen ist – meist begrüßt einer der Veranstalter alle neu Angekommenen – entsteht oft ein bemerkenswertes Klima sowohl der Erwartung und Spannung wie auch der Freundlichkeit, ja bisweilen sogar Herzlichkeit. In jedem Fall ist der kurze gemeinsame Prozess eine gute Grundlage für den unmittelbar anschließenden Start in den Kleingruppen, deren erstes Treffen noch am selben Abend stattfindet. Es erleichtert oft dort den Prozess, weil es bereits ein Weitermachen und nicht erst ein gänzlich Neubeginnen ist. Hier gilt das Gleiche wie für den Beginn des gesamten La Jolla Programms: War die Großgruppensitzung konstruktiv, kann man weitermachen, war sie gelähmt, aggressiv oder irgendwie schwierig, so kann man auch damit in den Kleingruppen weiterarbeiten oder eben versuchen, es anders zu machen. In jedem Fall teilt man bereits eine gemeinsame Erfahrung.

Diese von Teilnehmern des La Jolla Programms geleiteten Wochenendgruppen sind eine aufregende Sache: Für die Gruppenleiter, für die das oft die erste Erfahrung als Facilitator ist, für die Teilnehmer, von denen viele zum ersten Mal in einer Encounter–Gruppe sind, und für die Veranstalter, die ihrerseits ein nicht unbedeutendes Risiko eingehen und eine gehörige Portion an Vertrauen brauchen. Diese Wochenendgruppen laufen meist erstaunlich gut. Es kam in ganz vereinzelt Fällen zu vorzeitigen Abreisen aus Unzufriedenheit oder Überbelastung; wirklich besorgniserregende Situationen gab es bislang kein einziges Mal.

Rogers (1970a, 153) bezeichnet die Gruppen, in denen die Teilnehmer des Programms selbst Facilitator sind, als den vielleicht wichtigsten Teil des Ganzen, weil sie nicht nur lernen, selbst offen zu sein, sondern auch etwas dazu beitragen zu können, dass andere sich öffnen.

Der Aussage von Rogers (1970a, 152) „Bisweilen schienen die Erfahrungen in diesen Wochenendgruppen besser gewesen zu sein als die Erlebnisse in Gruppen unter weit erfahreneren Händen“ kann man aus unseren Erfahrungen wirklich zustimmen. Rogers führt das unter anderem darauf zurück, dass die Gruppenleiter dieser Gruppen direkt aus Encounter-Gruppen kommen und daher ihren Gefühlen gegenüber in besonderer Weise offen, bewusst, empfänglich, echt und spontan sind – mit einem Wort „gegenwärtig“, wie ein Individuum nur sein kann“ (ebd.), und sich daher voll und unmittelbar als Personen einsetzen. Ein weiterer möglicher Grund könnte nach Rogers darin liegen, dass sich die Gruppenteilnehmer von ihnen nicht einschüchtern lassen, weil sie nicht als Experten gelten. Deshalb fühlen sich die Teilnehmer auch mehr in der Lage, ihre Masken fallen zu lassen, Verantwortung für die Gruppe zu übernehmen und einander Hilfe zu leisten.

Die Einrichtung, dass die Gruppen von Paaren geleitet werden, hat sich sehr bewährt, weil dies für den einzelnen eine Entlastung bedeutet und die Möglichkeit zur Kommunikation miteinander schafft.

Über das Wochenende bildet sich oft eine erstaunliche Gemeinschaft aller Anwesenden, auch wenn es keine gemeinsamen Treffen mehr gibt. Am Samstagabend wird bei schönem Wetter ein Grillfest im nahen Wald veranstaltet – und bei dieser Gelegenheit kann man gut miterleben, wie sich die Atmosphäre im Vergleich zum Vorabend gewandelt hat.

Die Supervisionsgruppen

Am Samstag und Sonntag finden am Morgen Supervisionsgruppen für die Wochenendgruppenleiter statt. Daran können alle teilnehmen, die die ganze Woche beim La Jolla Programm sind, aber das Thema dieser Sitzungen sind die Erfahrungen der Gruppenleiter. Dies ist – neben der Möglichkeit, jederzeit unmittelbare Hilfe von einem der Veranstalter in Anspruch zu nehmen, falls Bedarf dazu besteht – eine einmalige Gelegenheit, Supervision während der eigenverantwortlichen Arbeit in einer Encounter-Gruppe zu bekommen.

Oft stellt sich heraus, dass die einzelnen Leiterpaare ganz ähnliche Erfahrungen machen und in ähnlichen Schwierigkeiten stecken, was entlastend wirkt. Nicht selten kommt gerade in diesen Supervisionsgruppen zutage, dass die beiden Leiter einer Gruppe den einen oder anderen ihrer Gruppenteilnehmer ganz verschieden erleben, und oft ist die Gesamtgruppe hilfreich dabei, ein noch offeneres Gespräch zwischen den beiden Leitern einer Gruppe zu fördern. Einer der wohl am meisten in diesen Supervisionsgruppen gehörten Sätze ist: „Hast du das (was du uns hier eben erzählst), ihm oder ihr auch schon gesagt?“ Die während des Gruppenprozesses der Wochenendgruppen stattfindende Supervision wird so durch den gleichzeitig weiterlaufenden Prozess des Workshops zu einem eminenten Lernfeld, besonders was Offenheit und Direktheit sowie das Abschiednehmen von Rollenklischees („als Leiter muss ich doch...“) betrifft.

Die Großgruppe

Am Montagmorgen versammeln sich alle Teilnehmer in der Großgruppe – diejenigen, die nur am Wochenende hier waren, sind schon am Sonntagnachmittag abgereist. Nicht selten kommt es vor, besonders wenn bereits zwei gute Kleingruppenrunden stattgefunden haben, dass für den Rest der Zeit alle zusammenbleiben. Das wird in einem meist längere Zeit dauernden Entscheidungsprozess ausgemacht. Bei diesem Entscheidungsprozess kann man gut den Unterschied zum Anfang und auch

zu den Entscheidungen, die am Freitag angestanden haben, miterleben. Es hat sich meist ein solches Verständnis füreinander und die Gemeinschaft gebildet, dass dieses Gespür füreinander [„sense of community“] dem Raum gibt, was Rogers die „Weisheit der Gruppe“ nennt.

Auch wenn sich, wie oft, eine weitere Runde von Kleingruppen bildet, wozu die Wahl nach thematischen Gesichtspunkten, nach Interesse oder nach den Personen stattfinden kann – in einzelnen Fällen haben auch theoretische Sitzungen stattgefunden –, so kommt doch die ganze Kommunität immer wieder, wenigstens einmal täglich zusammen. Manche Teilnehmer stehen vor dem Konflikt, beides zu wollen – den intimen Rahmen der kleinen Gruppe, sie wollen aber auch die anderen nicht verlieren und mit ihnen zusammen sein, was nur in der Großgruppe möglich ist. Die naheliegende Lösung ist dann oft, sich die Zeit zwischen den beiden Möglichkeiten aufzuteilen.

Eines der interessantesten Phänomene in internationalen Workshops ist die Tatsache, wie das Sprachproblem gehandhabt wird. In unserem La Jolla Programm wird englisch und deutsch gesprochen, worauf auch in der Aussendung hingewiesen wird. Ich kann mich noch sehr gut daran erinnern, als ich zum ersten Mal in einer Encounter-Gruppe über mich selbst auf Englisch reden sollte, da erschien mir das geradezu unmöglich. Aber dann habe ich rasch die Erfahrung gemacht, dass eine fremde Sprache geradezu dazu zwingt, sich klar und deutlich, ohne Umschweife durch sprachliche Feinheiten auszudrücken. Eine Sprache, die man nicht beherrscht wie seine Muttersprache, erlaubt es einem nicht, um etwas herumzureden oder sich durch elegante Formulierungen aus der Affäre zu ziehen. Im Übrigen ist die Kapazität unglaublich, die eine Gruppe entwickeln kann, einerseits füreinander zu übersetzen, wenn und für wen es notwendig erscheint (laut für alle, leise für den Nachbarn usw.), und andererseits einander aufzufordern, sich selbst in der entsprechenden Sprache verständlich zu machen – besser als es jede noch so gute organisierte Übersetzung könnte.

Das letzte Drittel des La Jolla Programms ist oft dasjenige, in dem am intensivsten konstruktiv gearbeitet wird, gleich ob in der Klein- oder Großgruppe. Die verschiedenen Stadien im Prozess einer Großgruppe beziehungsweise eines Workshops wurden bereits beschrieben (S. 331ff). Die Großgruppe ist zu diesem Zeitpunkt in der Wahrnehmung der meisten bereits deutlich geschrumpft, und die Angst, hier könne man sich nicht persönlich einbringen oder Nähe wäre nicht möglich, ist weitgehend geschwunden. Bei gut verlaufenden La Jolla Programmen ist hier wirklich ein gemeinsamer Geist entstanden und eine Atmosphäre, in der man erleben kann, was ein personenzentriertes Klima ist und wie intensiv und bereichernd personale Begegnungen sein können. Dann zeigt sich, dass das La Jolla Programm tatsächlich eine Gelegenheit dafür ist, zu sein, wie man ist und wie man gerne sein möchte, Menschen nahezukommen und Gemeinschaft zu erleben – und das alles auf einer möglichst realitätsbezogenen Grundlage, ohne in unrealistische Schwärmerei oder eine künstliche Gruppenstimmung zu verfallen. Am Schluss ergibt sich oft von selbst eine Art Rückblick über die Lernerfahrungen und ein Ausblick auf die unmittelbar bevorstehende Rückkehr in den Alltag.

Zu einem solchen Klima tragen im Übrigen auch die zahlreichen Gelegenheiten außerhalb der „offiziellen“ Gruppensitzungen bei, sei es abends im „Stüberl“, sei es mittags im Hof oder auf der Terrasse beim Kaffee, sei es bei Spaziergängen zwischendurch oder abendlichen Tanz- oder Musikveranstaltungen. Der informelle Teil ist ein ebenso wichtiger Bestandteil des Ganzen.¹⁰

Literatur

Siehe P. F. Schmid, Die Kunst der Begegnung. Personenzentrierte Gruppenpsychotherapie in der Praxis. Ein Handbuch, Paderborn (Junfermann) 1996, 553ff.

¹⁰ Eine inhaltliche Beschreibung über einzelne Interaktionen und Prozesse findet sich in der auf S. 411 angegebenen Literatur.