

Wie wirken Gruppen?

Ängstliche, depressive, histrionische sowie narzisstische Gruppen und ihre Rückwirkung auf den Leiter – ein Beitrag auf der Basis der existenzanalytischen Strukturtheorie

Christoph Kolbe

(unter Mitarbeit von Cerstin Raabe und Andreas Stumm)

Die pädagogische Arbeit in und mit Gruppen stellt spezifische Anforderungen an ErwachsenenbildnerInnen, TrainerInnen und LehrerInnen. Die Unterscheidung verschiedener Gruppentypologien lässt verstehen, warum das unterrichtliche Geschehen häufig so verschiedenartig verläuft und ankommt. Im Artikel werden die ängstliche, depressive, histrionische und narzisstische Gruppe vor dem Hintergrund der existenzanalytischen Strukturtheorie charakterisiert, in ihren Rückwirkungen auf den Leiter beschrieben und spezifische Interventionen für die Arbeit mit diesen Gruppen gezeigt.

Schlüsselwörter: Authentisch lehren, Erwachsenenbildung, Existenzanalytische Strukturtheorie, Grundmotive, Gruppe, Gruppendynamik, Gruppentypus, Persönlichkeit

On the impact of groups

Anxious, depressive, histrionic as well as narcissistic groups and their effects on the group leader – a contribution based on existential analytical structure theory

Pedagogical work in and with groups impose specific requirements on adult educators, trainers and teachers. The distinction between different group typologies make us understand, why instructional processes come across and progress so diversely. In the article, anxious, depressive, histrionic and narcissistic groups are characterized against the background of existential analytical structure theory, the effects on the leader are described and specific interventions for work with such groups are demonstrated.

Key words: teaching authentically, adult education, existential analytical structure theory, fundamental motivations, group, group dynamics, group type, individual personality

Jeder Seminarleiter oder Pädagoge (im Folgenden wird aus Gründen der leichteren Lesbarkeit nur das generische Maskulinum gebraucht), der bereits längere Zeit mit Gruppen arbeitet, kennt folgendes Phänomen: Obwohl gleiche Inhalte besprochen werden, kommen diese in unterschiedlichen Gruppen völlig verschieden an. So passiert es, dass es „wie von selbst läuft“, und sich der Gruppenleiter nicht angestrengt oder verloren oder unter Druck gesetzt bzw. wie in einer Prüfung fühlt. Der Prozess des Lernens und die Kommunikation gelingen leicht und sind gut. Es kann aber auch das genau Umgekehrte eintreten: Der Leiter fühlt sich allein, ausgelaugt oder gar vorgeführt. Alles gerät ins Stocken, und es ist mühevoll, den Prozess wieder in Fluss zu bringen.

Was ist geschehen? Welche Mechanismen sind wirksam? Wie kann ein Gruppenleiter mit diesen Situationen umgehen? Womit genau muss er eigentlich fertig werden? Mit wem oder gegen wen arbeitet er? In der Literatur ist dazu über-

wiegend von Gruppendynamik, Gruppenklima, Gruppentraits oder Gruppenstates die Rede (vgl. Luft 1971 oder Bieget/Mügge 1995).

Bedingungsfaktoren

Grundsätzlich ist festzustellen, dass Arbeit mit Gruppen in ganz unterschiedlichen Bereichen und Anwendungsfeldern stattfindet: Spielgruppe, Kindergarten, Schule, Sport, Erwachsenenbildung, Teamarbeit am Arbeitsplatz, Lerngruppe im Studium, Ausbildungen, Supervision, Selbsthilfegruppen, Gremienarbeit in Politik, Kirche und Verbänden etc. In diesem Beitrag soll die Arbeit mit Gruppen im Bereich der Erwachsenenbildung in den Blick genommen werden. Je nach Teilnehmer und Thema fallen deshalb unterschiedliche Aufgaben für einen Gruppenleiter an. Auch der Charakter des Lernens lässt sich unterscheiden: das produktorientierte im Gegensatz zum prozessorientierten Lernen. Während es im produktorientierten Lernen wesentlich um eine Sache, einen

Inhalt bzw. eine Zielerreichung geht, ist im prozessorientierten Lernen die Orientierung am Erleben des Gruppenteilnehmers bzw. am Lernprozess vorrangig. Hier geht es nicht nur darum, ein bestimmtes Ziel zu erreichen, sondern die Erfahrung der Einzelnen und des Prozesses insgesamt im Blick zu halten. Es geht verstärkt um den erlebten Anteil des Lernens, was also der Inhalt dem Lernenden bedeutet, wie er sich zu dem jeweiligen Inhalt einstellt, eine Haltung zu diesem Inhalt oder zum Lerngeschehen einnimmt und mit dieser Situation umgeht. Der Lernende ist somit nicht nur ein Aufnehmender, sondern vielmehr derjenige, der dem Lerninhalt begegnet und zu diesem in Beziehung tritt. Ihn in diesem Prozess des Begegnens zu sehen, heißt, ihn personal zu begreifen. Das bedeutet, dass die vorrangige Aufgabe eines Leiters hinsichtlich des prozessorientierten Lernens ist, die Balance zwischen erfahrungsorientiertem und inhaltlichem Lernen zu halten. Wie kann es also dem Gruppenleiter gelingen, ein Gleichgewicht zwischen diesen beiden Anteilen herzustellen und damit einen gelingenden Lernprozess zu ermöglichen?

Person und Gruppe

Für den Gruppenleiter sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Gruppe ein Gegenüber, das er sieht, verstehen will und mit dem er in einen Dialog treten kann. Neben all den bekannten Kompetenzen wie beispielsweise eine fundierte Ausbildung oder die Kenntnis eigener Stärken und Schwächen, braucht der Gruppenleiter für ein prozessorientiertes Lernen insbesondere ein Verstehen dessen, was in einer Gruppe sichtbar wird, womit sich diese spezifische Gruppe beschäftigt, und aus welchen Strebungen heraus sich die Qualität oder Dynamik einer Gruppe speist.

Zum tieferen Verständnis dieser Prozesse ist die Anwendung der existenzanalytischen Strukturtheorie von Längle (2008, 29-58) hilfreich. Sie besagt, dass Existenz durch die Erfüllung von konstituierenden Grundverfasstheiten des Seinkönnens, der Emotionalität, der Identität und Authentizität sowie der Weltoffenheit beschrieben werden kann. Die neuere Existenzanalyse hat hierzu die Theorie der Grundmotivationen als tiefster Motivationsstruktur der Person in ihrem Streben nach Existenz beschrieben. Nach diesem Verständnis sind es vier Grundmotivationen, die den Menschen wesentlich bewegen. Die Erfahrung von:

1. Halt, Schutz und Raum, um in der Welt sein zu *können*
2. Nähe, Zeit, Beziehung, um leben zu *mögen*;
3. Abgrenzung, Individualität, Wertschätzung, um als Person selbst sein zu *dürfen*;
4. Erleben und Erhaltung von Werten, um *Sinnvolles* zu wollen.

Was bedeutet das für die Arbeit mit Gruppen? Wie für den einzelnen Menschen gibt es auch in Gruppen diese Strebungen und Bedürfnisse. Je nach Zusammensetzung der Gruppe können diese unterschiedlich ausgeprägt sein, was sich dann im spezifischen Klima oder Charakter einer Grup-

pe zeigt. Das heißt, neben den Kompetenzen und Strebungen der einzelnen Gruppenmitglieder zeigt sich die Gesamtgruppe in einer ihr sehr eigenen und für sie typischen Form. Tutsch (2001, 39) hat dazu festgestellt, dass sich neben „dem Reifungsgrad und der Kompetenz der einzelnen Teammitglieder... die Gesamtgruppe in ihrem ‚Gruppencharakter‘ und ihrer Gesamtverfasstheit“ zeigt. „Diese bildet sich aus den Persönlichkeiten und dem Reifegrad der einzelnen Gruppenmitglieder und der Entwicklungsphase, in der sich ein Team miteinander befindet“.

Das bedeutet, dass ein Gruppenleiter nicht nur mit einzelnen Gruppenmitgliedern zu tun hat, sondern die Gruppe auch als Ganzes, als „Gruppenperson“ (Tutsch 2001, 39) eine Wirkung entfaltet oder ein Anliegen spiegelt. Die Gruppe kann beispielsweise wissenschaftlich orientiert sein, sie kann sich aber auch zurückhalten und nur in steten Rückfragen sichtbar werden, sie kann hohe Ansprüche haben, aber auch rege Diskussionen führen oder heftig werden. Grundsätzlich handelt es sich dabei um Neigungen, die einer Gruppe mit ihrem spezifischen Typus und ihrer jeweiligen Ausprägung innewohnen. Je stärker eine Neigung ist, desto deutlicher kann sie einerseits störende Einflüsse zur Folge haben, mit denen sich der Gruppenleiter, aber auch einzelne Gruppenmitglieder konfrontiert sehen. Andererseits kann eine Neigung aber auch im positiven Sinne, die Stärken und Qualitäten einer Gruppe repräsentieren. Diese ist dann zum Beispiel besonders engagiert, besonders gründlich oder nachdenklich etc.

Um die Handlungsfähigkeit und das Verstehen des Gruppenleiters zu unterstützen, werden die unterschiedlichen Gruppentypen im Folgenden systematisch dargestellt. Vor allem in schwierigen Gruppensituationen oder in Situationen, in denen der Gruppenleiter mit dem eigenen Erleben aus dem Gleichgewicht gerät, kann eine solche Systematik helfen, wieder „Boden unter die Füße zu bekommen“. Natürlich stellt die folgende Systematik immer auch eine Verkürzung der erlebten Realität dar, sie kann dennoch ein hilfreiches Mittel sein, um beispielsweise in einer „heißen“ Gruppenphase, hinsichtlich der sich ereignenden Vorgänge schnell Orientierung zu finden, den Prozess zu verstehen und hilfreiche Interventionen einsetzen zu können. Eine solche Systematik kann dabei unterstützen, Anhaltspunkte und Antworten zu finden, um als Gruppenleiter wieder handlungsfähig zu werden. Sie kann vor allem dazu helfen, die einzelnen Mitglieder in einer Gruppe, deren Emotionalität und Strebungen bzw. Handlungsweisen zu verstehen, und sie kann ermöglichen, geeignete Interventionsmöglichkeiten zu finden, um in der Gruppe wieder arbeitsfähig zu werden. Diese Klassifizierung ermuntert dazu, eine Gruppe nicht nur „von vorn“, sondern „von verschiedenen Seiten“ zu betrachten, um die Vielschichtigkeit und Dynamik des aktuellen Geschehens hinsichtlich interpersoneller, intrapsychischer und intellektueller Faktoren zu verstehen. Gerade weil Prozesse in Gruppen oft schwer durchschaubar sind und in ihrer Dynamik drängend, erfordert es gleichzeitig zeitnahes pädagogisches Handeln.

Personalität und Psychodynamik

Je weniger authentisch das Arbeiten in einer Gruppe gelingt, desto mehr Psychodynamik und fehlende Personalität werden sich ereignen (vgl. auch Tutsch 2001, 40). Dies kann sich bspw. in mangelndem Interesse, Langeweile, schwerfälliger Teilnahme, aber auch heftigen Konflikten oder polarisierenden Auseinandersetzungen zeigen. Das tiefere Verstehen dieser Konflikte und Umgangsformen als spezifischer Ausdruck des Themas einer Gruppe und ein Eingehen darauf führen deshalb zu einer Minimierung der psychodynamischen Prozesse, zugunsten eines Lernklimas, das personal getragen ist und dadurch effektiver und produktiver wird. Dadurch stehen umso mehr Ressourcen für den Lerninhalt und ein positives Lernklima zur Verfügung.

Gruppentypus

In diesem Beitrag soll für die systematische Darstellung eine Einteilung in eine ängstliche, depressive, histrionische und narzisstische Gruppe gewählt werden – in Anlehnung an die Grundmotivationen der Existenzanalyse und deren Störungsbilder. Dabei ist zu berücksichtigen, dass – wie für den einzelnen Menschen auch – in der Gruppe ebenfalls Mischformen, wie zum Beispiel ängstlich-narzisstisch, möglich sind.

Nun reicht die Kenntnis einer solchen Klassifizierung und Systematik allein natürlich nicht aus, um einen gelingenden Lernprozess zu ermöglichen. Nach wie vor ist auf Seiten des Leiters eine Kompetenz in Form von Kenntnis der Dynamiken innerhalb eines Gruppengeschehens, das Umgehen-Können mit diesen Dynamiken, die Förderung des Personalen durch geeignete pädagogische Interventionen im Wesentlichen erforderlich. Trotzdem gibt die nachfolgende Systematik Einblick in thematische Zusammenhänge für die Arbeit mit Gruppen (siehe zum Ganzen auch die Inhalte der Vorlesung „Authentisch lehren, leiten, moderieren“ von C. Kolbe an der Universität Wien; vgl. auch Kolbe 2006, 45f.). Zur Veranschaulichung wesentlicher Aspekte des jeweiligen Gruppentypus wird in der Überblickssystematik die Gruppe in ihrem jeweiligen Klima, ihrem Kernthema, ihrer Rückwirkung auf den Leiter sowie der Möglichkeit hilfreicher Interventionen dargestellt.

Gruppenklima und Gegenübertragung

Eine Gruppe wird sichtbar und erlebbar über ihr spezifisches Klima, das bestimmte Ressourcen und Hindernisse mit sich bringt. Dieses Klima wird für den Betrachter, resp. den Gruppenleiter über das phänomenologische Hinschauen und Hinspüren erfasst, indem dieser beispielsweise den Fragen des „was“, „wie“ und „in welcher Art und Weise“ nachgeht. Während die Ressourcen die Stärken einer Gruppe, also die positiven Effekte und alle dem Lernprozess dienenden Anteile repräsentieren, verweisen demgegenüber die Hindernisse auf Schwächen bzw. störende Effekte und alle den Lernprozess hindernden Anteile.

Das Klima einer Lerngruppe wird vom Gruppenleiter als eine spezifische Atmosphäre dieser Gruppe wahrgenommen. Jede Gruppe entfaltet also eine für sie typische Rückwirkung auf den Gruppenleiter. Der Leiter einer Gruppe fungiert somit als Resonanzkörper, in dem sich die Phänomene der Gruppe abbilden. Der diesbezügliche Prozess der Gegenübertragung (vgl. Kolbe 1999) findet also im Gegenüber von Gruppe und Gruppenleiter statt (dieses Verständnis nimmt das herkömmliche Modell der Gegenübertragung auf, das diese ursprünglich auf die therapeutische Begegnung zweier Menschen bezieht, und erweitert es auf die Gruppenperspektive). Die wahrgenommene Atmosphäre lässt sich phänomenologisch in ihrem Verweis auf Themen und daraus resultierenden Strebungen, aber auch Störungen der vier existenzanalytischen Grundmotivationen verstehen, die den eigentlichen Hintergrund des Erlebens einer Gruppe abbilden und deren oft eigentümliche Verhaltensweisen verstehbar werden lassen. Sind diese unreflektiert, besteht die Gefahr, in die dynamische Verwicklung mit der Gruppe einzusteigen. Um diese dynamischen Verwicklungen, die einem gelingenden Lernprozess die Ressourcen entziehen, zu verhindern oder in ihrer Wirkung zu minimieren, werden geeignete Interventionen im Folgenden dargestellt.

Natürlich ist zu berücksichtigen, dass eine Gruppe ihre Themen nicht nur aus der jeweiligen Zusammensetzung ihrer Teilnehmer schöpft, sondern in ihrer Atmosphäre auch die Reaktion auf die spezifische Persönlichkeit ihres Leiters zum Ausdruck kommt. Dies gehört unfraglich zu jedem zirkulären Miteinander im Gruppengeschehen, wie natürlich auch noch andere Wirkfaktoren. Wichtig ist deshalb, dass auch ein Leiter seine Wirkweise, seine Stärken und Schwächen kennt, um die jeweilige Gruppe in ihrer Ausprägung diesbezüglich ebenfalls sehen und die Kommunikation untereinander verstehen zu können.

Im Grundsätzlichen stellt sich die Frage, Prozesse, Thematiken und Dynamiken einer Gruppe (wie auch des Individuums) aus struktureller oder personaler Perspektive darzustellen – eine Unterscheidung, die in der herkömmlichen pädagogischen und psychologischen Anthropologie viel zu selten getroffen wird. Beide Blickrichtungen sind legitim, beleuchten aber jeweils andere Akzente (vgl. Kolbe 1994, 36f.). Im Folgenden soll der strukturell-typologische Aspekt einzelner Gruppen dargelegt werden, der sich aus dem Blickwinkel der jeweiligen dominanten personalen Strebung einer Gruppe sowie ihrer jeweiligen Copingreaktionen oder Abwehrmechanismen konstituiert. Das bedeutet: Jede Gruppe repräsentiert aufgrund ihrer Zusammensetzung und ihrer spezifischen Situation, in der sie sich gerade befindet, wesentliche personale Anliegen der Beteiligten. Wenn diese Anliegen keine hinreichende Berücksichtigung finden oder die Störungen einzelner Teilnehmerinnen und Teilnehmer diesbezüglich ausgeprägter sind, kommt es zu Bewältigungsmechanismen, also Copingreaktionen der Gruppe, um mit einer jeweiligen gruppenspezifischen Situation zurecht zu kommen. Auch diese Verhaltensweisen lassen sich klassifizieren. Die hier vorge-

nommene Systematik greift beide Blickwinkel auf. Sie charakterisiert den Typus einer Gruppe sowohl aus der Sicht der Persönlichkeit als auch aus der Sicht der Abwehr- und Bewältigungsstrategien, die ja immer der Spiegel des bedrohten personalen Anliegens sind. Dieses wird in der Systematik dieses Beitrags aus Gründen der Prägnanz typologisch in seiner Zuspitzung dargestellt. Gruppen lassen sich so am ehesten erkennen. Und diese Gruppen bilden im Besonderen die Herausforderung für den Gruppenleiter (vgl. zur Diskussion dieser Frage hinsichtlich psychopathologischer Klassifizierungen auch Dörner/Plog 1994, 9ff., sowie Anregungen einer Diskussion der Arbeitsgruppe Hauser, Kienast, Kinast, Milz, Pointner des GLE-International Kongresses 2005).

1. Die ängstliche Gruppe – mit dem Hang zur Korrektheit

Vorsicht – motiviert durch Verlässlichkeit und klare Strukturen

1.1 Klima

Die ängstliche Gruppe zeigt sich in einer gründlichen und umsichtigen, aber auch abwartenden, zurückhaltenden und vorsichtigen Atmosphäre. Es ist wenig Dynamik spürbar, was sich bis ins Schweigen hinein zeigen kann, sodass das Herangehen an Themen eher schwerfällig und zäh vonstatten geht. Vor allem zu Beginn eines Gruppenprozesses ist der vorherrschende Eindruck, dass alles gebremst wird und es mühsam ist, „in Gang zu kommen“. Eine typische Eigenart dieser Gruppe ist die oft gleichbleibende Platzwahl der einzelnen Mitglieder. Sie lieben Verlässlichkeit und klare Strukturen. Das kann sehr entlastend sein, da nicht immer alles wieder von vorne und neu verhandelt werden muss und ein ruhiger Raum für die inhaltliche Arbeit entsteht. Es gibt ein hohes Maß an Loyalität und Aufrichtigkeit. Dabei wird die Tragfähigkeit sorgsam ausgelotet und bedacht. Der Gruppenleiter in einer solchen Gruppe wird aufgrund seiner Verlässlichkeit und Gründlichkeit umso mehr in seiner eigenen Wahrhaftigkeit wahrgenommen und gerade dadurch anerkannt und respektiert. Die Gruppe geht im Prozess gut mit und lässt sich bereitwillig führen.

Demgegenüber kann eine zu starke Orientierung an den haltgebenden Strukturen eine Orientierungsbedürftigkeit mit sich bringen, die den Charakter des Zwanghaften trägt. Es zeigen sich dann Phänomene von Kontrollverhalten, die ein produktives Lernklima verhindern können. Vieles muss mehrfach erläutert oder erklärt werden. Weiterhin besteht die Gefahr, dass aus einer Haltung der ängstlichen Unterwürfigkeit heraus eine gesunde Selbstständigkeit und Selbstreflexivität in den Hintergrund rücken und an den Gruppenleiter abgegeben werden. Konflikte und Gegensätzlichkeiten werden lieber vermieden. Ergreift diese Neigung zur Absicherung und Vergewisserung zuviel Raum, bleibt der Prozess schwerfällig und die gemeinsame Arbeit wird als ermüdend erlebt. Dann war ein Seminartag zwar anstrengend, doch inhaltlich ist man wenig weiter gekommen.

1.2 Grundfrage

Diese Aspekte begründen sich aus den zentralen Themen der ängstlichen bzw. vorsichtigen Gruppe: dem Bedürfnis nach sicherem Halt, verlässlichem Schutz und genügendem Raum. Vertrauensbildung, Stabilität und Sicherheit sind wesentliche Parameter für das Gelingen des Gruppenprozesses, wobei es den Teilnehmern vor allem darum geht, ob sie aufgrund der Einschätzbarkeit des Prozesses, der Teilnehmer, der Themen, der Anforderungen und des Leiters in Ruhe, also ohne Angst haben zu müssen, miteinander sein können. Von daher stehen Fragen im Vordergrund wie: Sind wir hier gehalten, können wir uns aufeinander, auf den Halt verlassen? Können wir vertrauen, dass nichts Schlimmes passiert? Sind die Bedingungen so, dass wir hier arbeiten können?

1.3 Rückwirkungen auf den Leiter

Die Rückwirkung einer solchen Gruppe auf den Gruppenleiter können Gefühle von Langeweile und Anstrengung sein. Es kommt gehäuft zu eher unpersönlichen und so genannten Sachdiskussionen, die den Leiter aussaugen, da es immer noch einen weiteren Aspekt gibt, der hinsichtlich seiner Möglichkeit oder Korrektheit eingebracht und diskutiert wird. In der Gegenübertragung stellt sich beim Leiter das Gefühl ein, die Gruppe durchtragen zu müssen, ihr Mut zuzusprechen und viel Halt zu geben. Er sorgt sich darum, ob er auch genügend Hilfe gewährt, ausreichend unterstützt, nicht überfordert und auch wirklich alles richtig macht. Ein Gefühl, der „Papa“ zu sein, Enge, Druck und Verantwortung zu spüren, aber auch das Gefühl von besonderer Verbindlichkeit und Wichtigkeit sind weitere Hinweiszeichen. In der Konsequenz fühlt sich der Gruppenleiter abgekämpft, angestrengt oder beschwert vom Durchtragen und der Umsicht. Es stellt sich keine Leichtigkeit ein.

1.4 Hilfreiche Interventionen

Für den Umgang mit einer solchen Gruppe bedeutet dies, die Rahmenbedingungen (Zeiten, Abläufe, Orte, inhaltliche Anforderungen etc.) deutlich mitzuteilen und einzuhalten. Sehr wichtig ist, dass die Teilnehmer sich in dem Seminar gut geschützt erleben. Daher ist es wichtig, anfangs auch kleine Unsicherheiten oder Ungerechtigkeiten zwischen den Teilnehmern zu beachten und zu signalisieren. Hilfreich ist es, sehr konkret zu sprechen und alles zu benennen. Um den Teilnehmern das Gefühl zu ermöglichen, im Prozess gut aufgehoben zu sein, ist es gut, öfter eine kleine Zusammenfassung zu geben und zu sagen, an welcher Stelle des Prozesses die Gruppe sich gerade befindet. Da eine Neigung zur Vermeidung (von Gegensätzen und Konflikten, weil sie Unsicherheit stiften) besteht, ist es besonders wichtig nicht nur zu unterstützen, sondern die Gruppe auch mit der Aufforderung zur Auseinandersetzung zu fördern und dabei die eigene Verunsicherung auszuhalten. Das heißt, die Verantwortung deutlich an die Teilnehmer abzugeben, um nicht selbst die ganze Arbeit zu tun und in die Rolle des haltgebenden Versorgers zu geraten.

2. Die depressive Gruppe – mit dem Hang zur Tiefe

Harmonie – motiviert durch Nähe und Beziehung

2.1 Klima

Das Klima der depressiven Gruppe ist warm und behaglich, ein harmonisches und freundliches Miteinander ist sofort spürbar. Man bringt Kuchen mit, begegnet sich aufmerksam und herzlich und bedenkt Dinge, die das Miteinander wohligh und angenehm machen. Gleichzeitig jedoch ist die Atmosphäre eher brav und gedämpft, gefügig bis zäh oder eben depressiv. Es besteht eine Neigung, alles etwas zu schwer und mühsam zu nehmen. Dies kann dann umschlagen in ein eher sachliches und emotionsblockiertes Klima.

Die Teilnehmer stehen sich unterstützend, fürsorglich und einfühlsam zur Seite. Sie geben sich gegenseitig Raum, verweilen in verbindlicher Weise und erreichen sehr leicht eine besondere Form der Tiefe in der Begegnung. In Gruppenarbeiten können hieraus sehr gehaltvolle Ergebnisse entstehen. Auffallend ist, dass die Teilnehmer sich gern ein schönes Miteinander gestalten, das über die gesamte Seminardauer anhält. Diese Gruppen hören gerne zu und versuchen, die Inhalte tief zu erfassen, dabei können sie viel Arbeitseifer entwickeln und durchhalten. Die Pflege der Beziehungen zwischen den Einzelnen nimmt einen großen und gewichtigen Platz ein, was dazu führt, dass es viel um Befindlichkeiten im Miteinander geht. Dies hat wiederum auf den inhaltlichen Prozess einen lähmenden Einfluss. Scharf formuliert geht es dieser Gruppe weniger um den Inhalt, als dass man es gut miteinander hat. Aus der unbewussten Sorge, lästig für den anderen zu sein, investiert man viel in die Pflege der Beziehung, in die Suche nach Nähe – bis hin zum Gefühl der Überforderung, sich einbringen zu müssen. Konflikte, die die Beziehung zueinander gefährden, werden unterdrückt und beschwichtigt. Konfrontation wird als gemein und unfair erlebt. Aufgrund dieser Harmoniebedürftigkeit findet hinsichtlich kritischer Wahrnehmungen keine wirkliche Öffnung zum anderen statt. Weil die Teilnehmer sich (unbewusst) als Zumutung empfinden, verhaftet die Gruppe in einer eher entschuldigenden Haltung.

2.2 Grundfrage

Die zentralen Themen der depressiven bzw. harmonischen Gruppe sind ihr Bedürfnis nach Nähe, Wärme und Beziehung. Es geht ihr darum, gerne miteinander zu sein. Diese Themen drücken sich im Spüren der gemeinsamen Lebendigkeit, in Fragen nach dem Zugang zu den jeweiligen Empfindungen und einem Miteinanderspringen aus. Können wir miteinander lachen und traurig sein? Können wir uns nahe sein? Und sind wir auch keine Last füreinander?

2.3 Rückwirkungen auf den Leiter

Diese Themen stiften Beziehung, aber verlangsamen den Lernprozess, was den Leiter dazu verführen kann, stellver-

trehend für die Gruppe, die inhaltliche Arbeit zu übernehmen, Konfrontationen zu initiieren oder ebenfalls eine (Über-)Fürsorge zu entwickeln. Somit läuft er Gefahr, zum Entertainer zu werden. Was leicht passieren kann, denn diese Gruppe geht gefügig mit und hört gern zu. Es kann sich aber auch eine Anstrengung entwickeln, weil die Gruppe die Eigenverantwortung nicht übernehmen will und der Gruppenleiter zu einer Art „Mama für alles“ wird. Übernimmt der Gruppenleiter die Verantwortung, die eigentlich der Gruppe gehört, entstehen bei ihm Gefühle des Ausgelaugtseins oder Nie-Ausreichen-Könnens, aber auch Aggressivität. Diese Aggressionen lassen sich als eine Form des inneren Protestes verstehen, nicht für alle und alles sorgen zu wollen. Der Gruppenleiter kann darüber hinaus in die Rolle des Bestätigenden und Ermutigenden geraten, was ebenfalls – wie bei der vorsichtig-ängstlichen Gruppe – als Anstrengung erlebt wird.

2.4 Hilfreiche Interventionen

Die wichtigste Aufgabe in der Arbeit mit einer depressiven Gruppe ist es, die Teilnehmer von ihrer Beschäftigung für das Miteinander trotzdem hin zu einer Berührung mit den Inhalten zu bringen. Dies gelingt beispielsweise durch Fragen (durchaus zunächst auf der emotionalen Ebene) nach dem Berührenden an der Sache. Im Verlauf ist es wichtig, diesen Prozess des Vertiefens in die Verantwortung der Gruppe zu geben. Gleichzeitig der Gruppe deutlich zu machen, dass sie selbst für das Weitergehen im Lernprozess die Verantwortung trägt. Die depressive Gruppe hat eine besondere Neigung, an dem Berührenden zu Verweilen, ohne dabei weiter zu kommen. Der Gruppenleiter hat in diesem Prozess darauf zu achten, dass er selbst ruhig bleiben kann, Spannungen aushält und nicht entschärft, vielmehr Konfliktvermeidungen aufdeckt und zur Auseinandersetzung anleitet.

3. Die histrionische Gruppe – mit dem Hang zur Bewegtheit

Lebendigkeit – motiviert durch Individualität und Gesehen-Werden

3.1 Klima

Ganz anders als die ängstliche und depressive zeigt sich die histrionische bzw. lebendige Gruppe vor allem durch das Element der Dynamik. Sie ist begeistert und aufgedreht. Bei ihr ist immer „etwas los“. Engagement, Kreativität und Darstellungskraft werden erlebbar in einer fast unberechenbaren Vielfalt, so dass der rote Faden mitunter verloren gehen kann. Effekte, „Hingeworfenes“ und manchmal auch Dramatik lassen den Kern der Sache in den Hintergrund rücken und weniger greifbar sein. Es ist eine Gruppe mit „viel Volumen und wenig Dichte“ (Tutsch 1999, 67). Durch das wechselhafte Interesse mal an diesem und dann schon wieder an jenem entsteht im Gesamteindruck eine Diffusität, in der die Beteiligten manchmal nicht mehr wissen, wo sie sich

gerade inhaltlich miteinander befinden.

Zu Beginn eines Gruppenprozesses entstehen gute und schnelle Kontakte. Die Teilnehmer sind begeisterungsfähig, witzig und einfallreich und befruchten das Miteinander. Gruppen mit hohen histrionischen Anteilen können sehr flexibel sein und ganz ungewöhnliche Ergebnisse produzieren. Es kann eine mitreißende Atmosphäre entstehen, die großzügig über kleine Unstimmigkeiten hinwegsieht und die Vielfalt von Aspekten einer Sache zu Tage fördert.

Die hohe Begeisterung für dieses Thema oder diese Gruppe kann allerdings schnell wieder erlöschen, wenn Hindernisse zu überwinden sind oder sich andere Themen und neue Gruppen als attraktiv zeigen. Durch die Sprunghaftigkeit bleibt vieles dann oberflächlich. Das, was gerade nicht als attraktiv gesehen wird, wird abgewertet. Das gilt auch auf zwischenmenschlicher Ebene. So entstehen Intrigen, achtloser Umgang oder schlechte Nachrede. Die schnelle Umorientierung bewirkt, dass wenig wirkliche Positionierung zu Themen stattfindet. In einigen Situationen zeigen sich auch manipulative, spaltende oder radikalisierende Dynamiken.

3.2 Grundfrage

Das Thema der histrionischen Gruppe ist das Bedürfnis, angenommen zu sein und gelten gelassen zu werden mit allem, was ist, wie es ist. Dies drückt sich in den Fragen aus: Dürfen wir so sein, wie wir sind? Werden wir angenommen, wenn wir uns zeigen, so wie wir sind? Wer sind wir überhaupt, was wollen wir, was bewegt uns eigentlich? Können wir uns zeigen, ohne verletzt oder beschämt zu werden?

3.3 Rückwirkungen auf den Leiter

Das „Gerangel“ um den Mittelpunkt (um das Gesehen- und Geachtetwerden) kann den Gruppenleiter aus demselben verdrängen. Vielleicht wird dieser dann ironisch und ist verwirrt, weil nicht mehr klar ist, wo seine Position ist. Gefühle wie „benutzt zu werden“, „gelangweilt zu sein“ (interessanterweise trotz der vorherrschenden Dynamik) oder auch „genervt zu sein“ sind Indikatoren auf Seiten des Gruppenleiters für den Typus der histrionischen Gruppe. Dies hat mit der Emotionalisierung des Erlebens durch die Teilnehmer zu tun, aber auch mit ihrer Impulsivität und Unberechenbarkeit. Auch Gefühle der Kränkung oder Verletzung sind ein wichtiger diesbezüglicher Hinweis. Insgesamt bleibt das Erleben der Gruppe in seiner tatsächlichen Betroffenheit wenig oder nicht greifbar. Es steht mehr die Wirkung als die Bezogenheit im Vordergrund.

3.4 Hilfreiche Interventionen

Um der Dynamik und Wechselhaftigkeit zu begegnen, ist es wesentlich, dicht an der Sache zu bleiben. Der Prozess ist zu verlangsamen, um in Begegnung mit dem Inhalt zu kommen. Dazu muss der Gruppenleiter die Gruppe einladen, zu

verweilen und den Weg an einer Sache inhaltlich zu Ende zu gehen. So kommt er zu vertiefenden Ergebnissen. Während dieses Verweilens, ist es wichtig, darauf zu achten, dass Äußerungen und Prozesse in der Gruppe immer eine Relevanz zum Thema beinhalten. Dies kann man direkt anfragen und ggf. konfrontieren, wenn die Verbindung zum Thema nicht mehr ersichtlich ist. Hierfür aber gilt grundsätzlich – und bei der histrionischen Gruppe insbesondere, dass die Wertschätzung der Teilnehmer, ihrer Meinungen und ihrer Eigenarten die wesentliche Grundlage für das Gelingen des Gruppenprozesses bildet und nicht zu kurz kommen darf. Gerade in diesem Aspekt ist diese Gruppe besonders empfindlich und empfindsam.

4. Die narzisstische Gruppe – mit dem Hang zur Leistung

Selbstbewusstsein – motiviert durch Leistung und Anerkennung

4.1 Klima

Eine narzisstische bzw. selbstbewusst geprägte Gruppe hat in der Regel einen hohen Leistungsanspruch, der auch hohen Einsatz bewirkt. Hier soll und wird das Thema konsequent vorgebracht. In von sich selbst überzeugter Weise wird mit klaren Positionen auf ein Ergebnis hin gearbeitet. Dabei kann eine charismatische Ausstrahlung entstehen, die faszinierend ist und sehr umfassende Ergebnisse präsentiert. Führungspersönlichkeiten können sich gut hervorheben und ihre Ansprüche formulieren. Durch die (zu) hohen Ansprüche gibt es eine Neigung, den Boden zu verlieren und Prestigeobjekte und „grandiose Pläne“ zu verfolgen. Die Imagepflege steht dann im Vordergrund und nicht mehr die Sache. Ganz im Gegensatz zur depressiven Gruppe zeigt sich die Atmosphäre der narzisstischen Gruppe eher kühl bis kalt und unnahbar. Typisch ist eine latente oder offene Rivalität unter den Teilnehmern oder mit der Gruppenleitung. Die Konkurrenz zeigt sich in abwertenden, arroganten oder zynischen Bemerkungen oder Haltungen. Miteinander wird rücksichtslos und stark bewertend gesprochen. Oft herrscht ein Klima starker Anspannung, in der die Teilnehmer einsam bleiben.

4.2 Grundfrage

Im Unterschied zur histrionischen Gruppe liegt die Kernfrage der selbstbewusst-narzisstischen Gruppe auf dem Thema der Leistung: Wenn sichtbar wird, was ich wirklich kann, wird das ausreichen, um anerkannt zu werden? Werde ich gesehen, anerkannt und geachtet – mit meinen Stärken und Schwächen? Darf ich auch etwas nicht können, ohne abgewertet zu werden?

4.3 Rückwirkung auf den Leiter

Die Rückwirkung dieser Gruppe auf den Gruppenleiter ist oft ein Wechselspiel zwischen dem Gefühl, „emporgeho-

ben zu sein“ (z.B. so eine tolle Gruppe zu leiten oder zu supervidieren), und Gefühlen der Inkompetenz, des „Nicht-Genügens“ und der Angst, zu versagen. Der Gruppenleiter wird zu besonderem Einsatz verführt, will es unbedingt besonders gut machen und bringt Höchstleistung. Gleichzeitig merkt er, dass die eigene Leistung auch total in Frage gestellt werden kann. Er fühlt sich deshalb verunsichert, bedroht oder mitunter völlig unbedeutend. Im Wechsel zwischen Ohnmacht und Höhenrausch können Gefühle von Zorn und Ärger aufkommen.

4.4 Hilfreiche Interventionen

Um gut mit einer solchen Gruppe umzugehen, ist es wichtig, auf den eigenen Schutz und Abstand zu achten sowie Rivalitätskämpfe zu vermeiden. Eine gute Strategie, dem Konkurrenzgefecht zu entkommen, ist es, „sich auf den niedrigeren Dachfirst neben die Gruppe zu setzen“ und von dort aus den Prozess zu steuern. Da die Nähe der gefährliche Ort bei der narzisstischen Veranlagung ist, kann man wie nebenbei Kontakt aufnehmen. Wichtig ist hier zum einen das Anerkennen und Wertschätzen der besonderen Leistungsansprüche und der guten Ergebnisse. Die verloren gegangene Erdung aufgrund des überhöhten Leistungsdrucks kann zum anderen über die Frage: „Wenn es so ist, wie es ist, wie geht es Dir damit?“ wieder hergestellt werden. Damit bleibt der Fokus nicht nur auf der leistungsorientierten Seite des Anspruchs, sondern es findet eine Verankerung in der persönlichen Stellungnahme aus dem Erleben zur Sache statt.

Schluss

Die Schilderungen der unterschiedlichen Gruppentypen lassen verstehen, warum es einer Lerngruppe über ihr Lern-

thema hinaus seitens der ihr innewohnenden Dynamik thematisch geht. Jeder Gruppenleiter hat im Grunde genommen immer zwei Themenkreise gleichzeitig im Blick zu haben: den offiziellen Inhalt als Lerngegenstand, aber auch die Thematiken, die sich aus den Strebungen und Bedürfnissen der spezifischen Gruppe speisen. Die Kenntnis dieser Matrix liefert eine gezieltere pädagogische Handhabe für die Arbeit mit Gruppen.

Literatur

- Bieger E, Mügge J (1995) Hinter Konflikten stecken Energien. Kompetenz für Leitung und Konfliktmoderation, Hamburg: EB-Verlag
- Dörner K, Plog U (1994) Irren ist menschlich. Lehrbuch der Psychiatrie, Psychotherapie, Bonn: Psychiatrie-Verlag, 8°
- Kolbe C (1999) Übertragung und Gegenübertragung. In: Existenzanalyse 17,2, 24-25
- Kolbe C (2004 u. 2005) Authentisch lehren. Skript zur Vorlesung an der Universität Wien
- Kolbe C (2006) Die personale Motivation und Dialogfähigkeit in der Pädagogik. In: Aregger K, Waibel E M (Hg): Schulleben und Lebensschule. Beiträge einer existenziellen Pädagogik, Donauwörth/Luzern: Auer/Comenius, 36-46
- Längle A (2008) Existenzanalyse. In: Längle A, Holzhey-Kunz A (Hg): Existenzanalyse und Daseinsanalyse, Wien: Facultas, 21-179
- Luft J (1971) Einführung in die Gruppendynamik. Stuttgart: Klett
- Tutsch L (1999) Alles (k)ein Problem. Praxis, Theorie und Therapie der histrionischen Persönlichkeitsstörung. In: Längle A (Hg): Hysterie. Tagungsbericht der GLE, Wien: 11, 1, 54-84
- Tutsch L (2001) Existenzanalytische Teamsupervision – Ein Konzept. In: Existenzanalyse 19, 2+3, 31-44

Anschrift des Verfassers:
Dr. Christoph Kolbe
Borchersstraße 21
D-30559 Hannover (Kirchrode)
c.kolbe@existenzanalyse.com
www.christophkolbe.de

IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber und Hersteller:
GESELLSCHAFT FÜR
LOGOTHERAPIE UND EXISTENZANALYSE-International (GLE-Int.)
GESELLSCHAFT FÜR
LOGOTHERAPIE UND EXISTENZANALYSE-Österreich (GLE-Ö)
GESELLSCHAFT FÜR
EXISTENZANALYSE UND LOGOTHERAPIE in Deutschland e. V. (GLE-D)
INTERNATIONALE GESELLSCHAFT FÜR
EXISTENZANALYTISCHE PSYCHOTHERAPIE SCHWEIZ (IGEAP-CH)

Chefredaktion: Dr. Silvia Längle
Redaktion: Dr. Astrid Görtz, Mag. Christine Koch, Ian Lindner (engl. Übers.), Dr. Fernando Lleras, Martha Sulz
Redaktion: Eduard-Sueß-Gasse 10; A - 1150 Wien
Tel.: 0043/1/985 95 66 Fax 0043/1/982 48 45; e-mail: gle@existenzanalyse.org
Layout und Satz: Sabine Wutschek
Druck: Druckerei Glos, Semily (CZ)

„EXISTENZANALYSE“ ist das offizielle Organ der Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse-International (GLE-Int.) und erscheint 2x jährlich. Die GLE ist Mitglied der Internationalen Gesellschaft für Psychotherapie (IFP), der European Association of Psychotherapy (EAP), des Österreichischen Bundesverbandes für Psychotherapie (ÖBVP), der Internationalen Gesellschaft für Tiefenpsychologie e.V. Stuttgart, der Wiener Internationalen Akademie für Ganzheitsmedizin, der Martin-Heidegger Gesellschaft e.V. und des Verbandes der wissenschaftlichen Gesellschaften Österreichs (VWGÖ). Die GLE ist nach dem österreichischen Psychotherapiegesetz, der Schweizer Charta, der Berner Gesundheitsdirektion, der tschechischen und rumänischen Gesundheitsbehörden als Ausbildungsinstitution zum Psychotherapeuten anerkannt. Veröffentlichte, namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht immer die Meinung der Redaktion wieder. © by Intern. Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse.

OFFENLEGUNG NACH § 25 MEDIENGESETZ

Medieninhaber ist zur Gänze die Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse-International, Eduard-Sueß Gasse 10, A-1150 Wien. Die Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse ist ein gemeinnütziger Verein im Sinne der Bundesabgabenordnung. Dem Vorstand gehören folgende Personen an:

Präsident: DDr. Alfred Längle. Vize-Präsident: Dr. Christoph Kolbe. Schriftführerin: lic.phil. Brigitte Heitger. Stellvertretende Schriftführerin: Dr. Silvia Längle. Kassier: Dr. Christian Probst. Stellvertr. Kassier: Dr. Rudolf P. Wagner.

Grundlegende Richtung: „EXISTENZANALYSE“ ist das offizielle Mitteilungsblatt der Internationalen Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse. Die grundlegende Richtung der „EXISTENZANALYSE“ besteht in der Information der Mitglieder des Vereins über die Wahrnehmung und Förderung ihrer gemeinsamen wissenschaftlichen, beruflichen, sozialen und wirtschaftlichen Belange durch die Redaktion, den Vorstand der Gesellschaft und der Mitglieder untereinander.