

Dynamik in Gruppen

Theorie und Praxis

Menschen, Ziele und Bedürfnisse

Sachziele

Gipfel
erreichen

Gute Bilder

Urlaub

Keine
Langeweile

Sportliche
Herausfor-
derung

Psycho-soziale Grundbedürfnisse

Selbstwert:
Einfluss haben
Anerkennung
Leistung
Macht

Bindung:
Gemeinschaft
erleben
Sich auf Andere
verlassen

Autonomie:
Eigene Ziele
bestimmen
Eigenes
Vorgehen
bestimmen

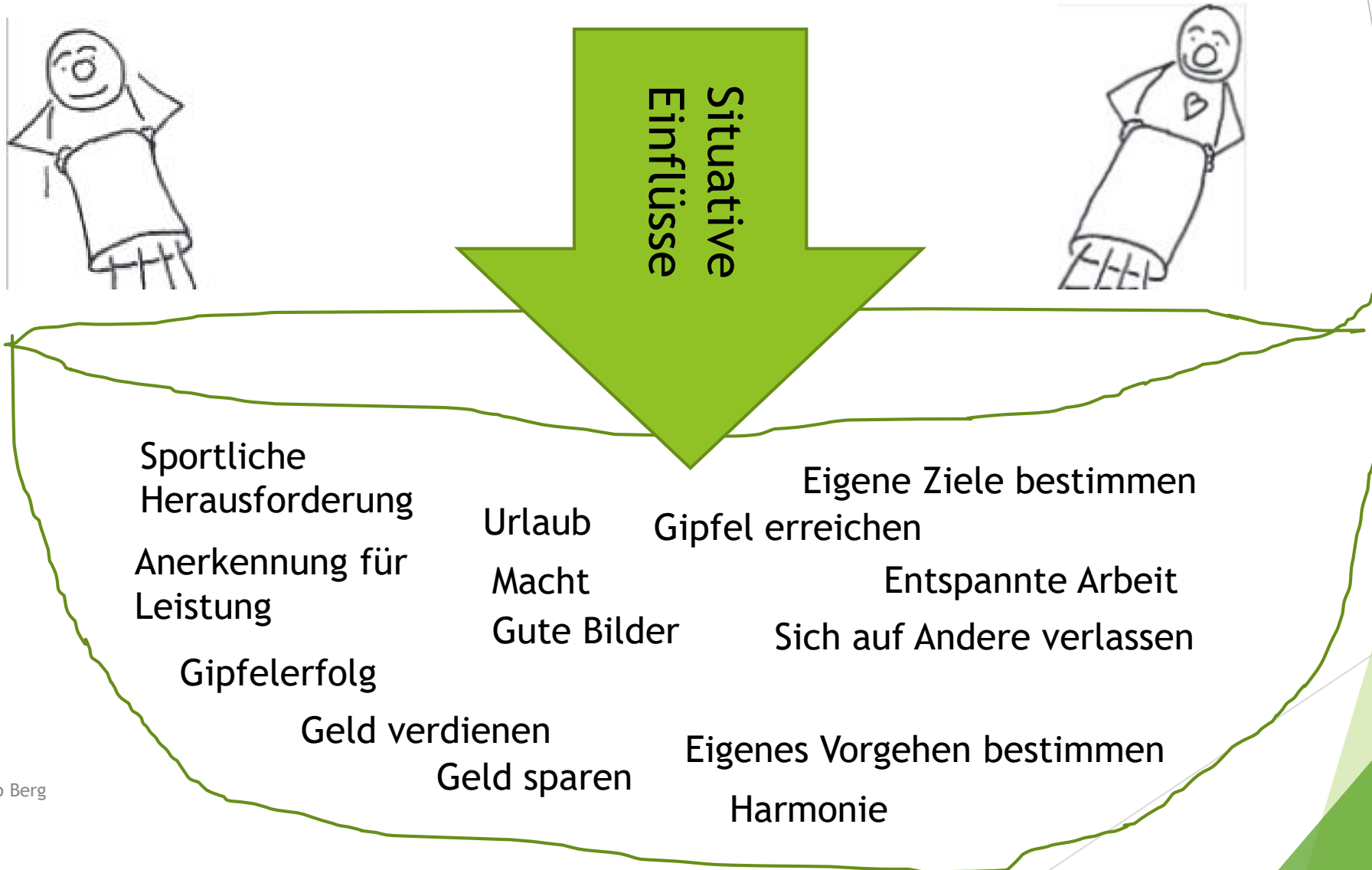




Philipp Berg



Gruppenzielpool: Ein dynamisches System



Definition von Gruppendynamik

- ▶ Lehre von den in Gruppen wirksamen Kräften

Für uns heute interessant:

1. Gruppendynamik und deren Auswirkung auf (unsere) Entscheidungen
2. Gruppendynamische Prozesse in der geführten Gruppe

Das Unglück am Everest im Jahr 1996



Philipp Berg

©<http://www.everestexpedition.co.uk>

Situation 1996

- ▶ mehrere kommerzielle Expeditionen im Base Camp
- ▶ Adventure Consultants: Rob Hall
- ▶ Mountain Madness: Scott Fischer
- ▶ Nach der Akklimatisationsphase deutet sich ein „Schönwetterfenster“ um den 10. Mai an, das eine Besteigung erlauben sollte
- ▶ **Alle** wollten den Gipfel an diesem Tag erreichen

Camp 4



Philipp Berg

©<https://scottsimperproductions.files.wordpress.com>

Der Gipfeltag

- Aufbruch der Teilnehmer beider Expeditionen um Mitternacht
- Ziel: Ankunft am Gipfel um die Mittagszeit und Bewältigung des Abstieges in der Helligkeit
- Der Zeitplan konnte aufgrund mehrerer Faktoren nicht eingehalten werden
- Es wurde dunkel
- Unwetter zog auf
- Die Katastrophe nahm ihren Lauf
- 5 Menschen mussten sterben

Gruppendynamische Kräfte und deren Auswirkung auf Entscheidungen

Gruppenpolarisation: Ursprüngliche Einstellungen von Gruppenmitgliedern werden nach einer Gruppendiskussion extremer

- ▶ **Risky Shift:** Gruppen neigen dazu, riskantere Entscheidungen zu treffen als einzelne Menschen alleine (Wallach et al., 1962)
- ▶ In der Gruppe werden mehr überzeugende Argumente ausgetauscht, die die Argumente der Einzelnen erweitern
- ▶ Gruppennormen werden übernommen und führen zu extremeren Einstellungen

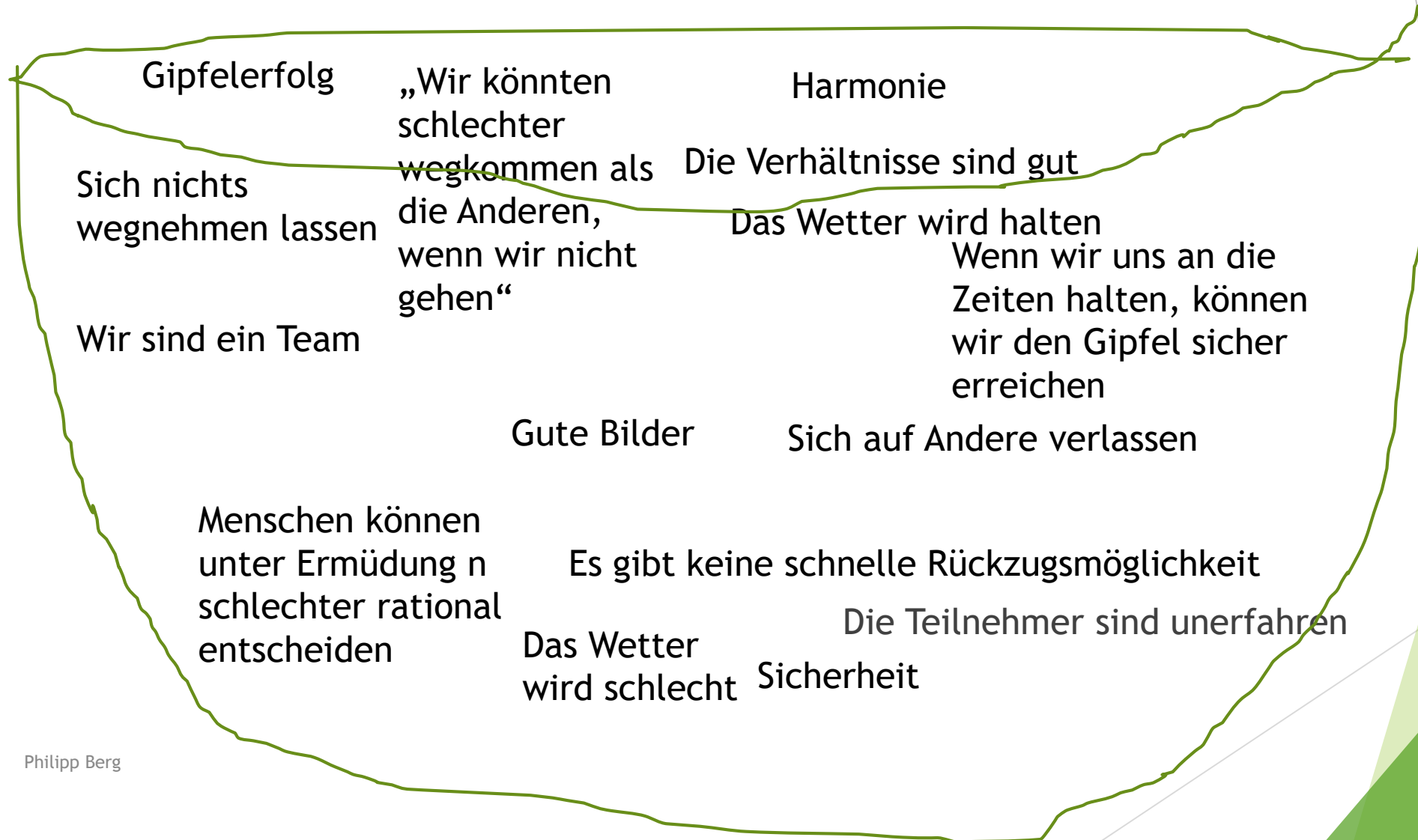
Gruppendynamische Kräfte und deren Auswirkung auf Entscheidungen

In-Group / Out-Group Phänomen: Allein die Tatsache, dass ich einer Gruppe zugehörig bin, führt dazu, dass ich meine eigene Gruppe favorisiere

...gepaart mit...

Relative Deprivation: Anspannung bei Gruppenmitgliedern durch die Angst, dass man selbst schlechter wegkommt als Menschen in einer anderen Gruppe.

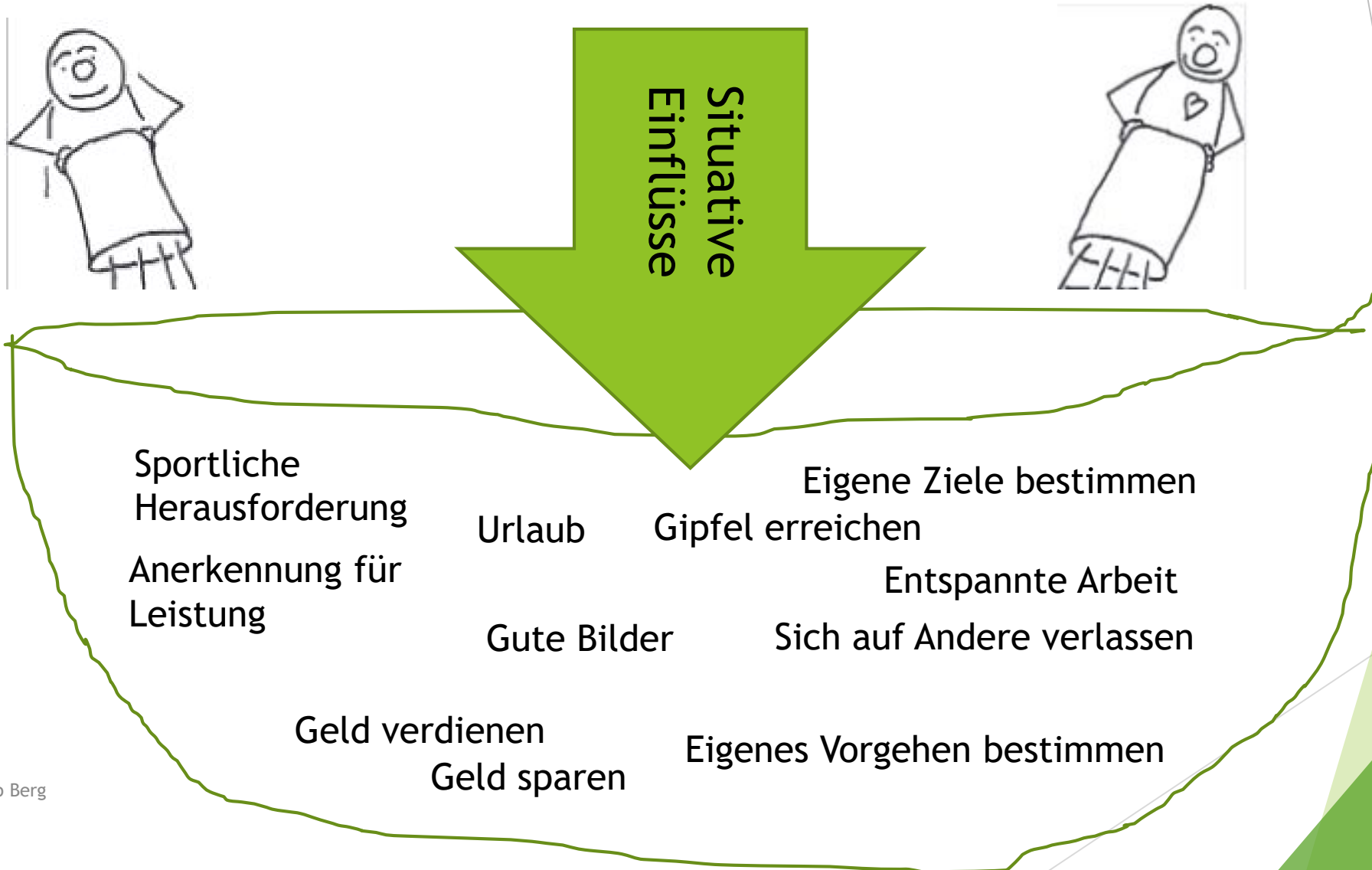
Der Gruppenzielpool vor der Katastrophe



Praxisbeispiele?

Wichtig: Das Wissen um die Gefahren von Gruppenpolarisation sowie Groupthink kann die Gefahr für „schlechte“ Entscheidungen senken (Larson, Foster-Fishman & Keys, 1994)

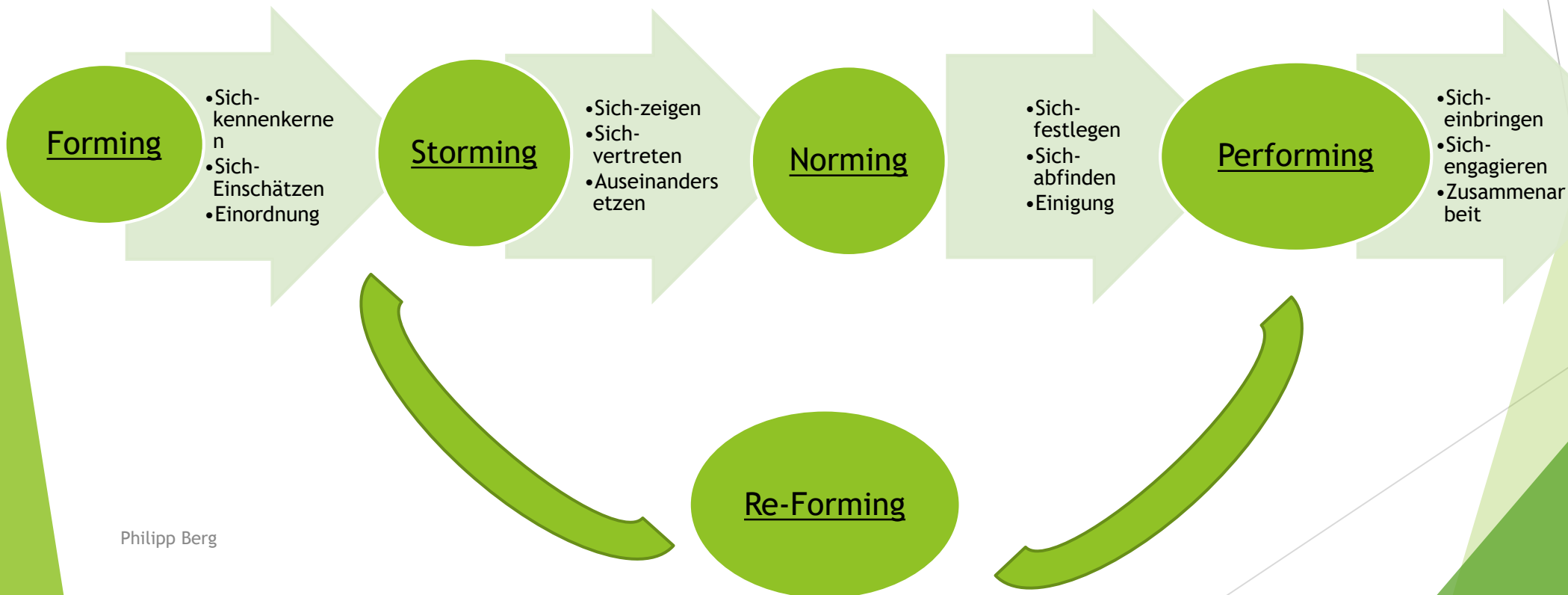
Gruppenzielpool: Ein dynamisches System



Gruppenentwicklung: Phasen des Gruppenprozesses

- ▶ Gruppenzielpool kann als sich selbst organisierendes System verstanden werden
- ▶ Das Ergebnis ist der Gruppenvertrag: Wann, von wem, wie und mit welchen Mitteln wird ein bestimmtes Ziel verfolgt.
- ▶ Der Gruppenvertrag wird aus dem „evolutionären Viertakt“ hervorgebracht
 1. Variation: Gruppenmitglieder bringen ständig sich verändernde Ziele in den Gruppenzielpool
 2. Amplifikation: unterschiedliche Ziele treten (idealerweise) in streitbare Konkurrenz zueinander
 3. Selektion: Gruppe entscheidet sich für bestimmte Ziele
 4. Restabilisierung: Bewährung des neuen Gruppenvertrages

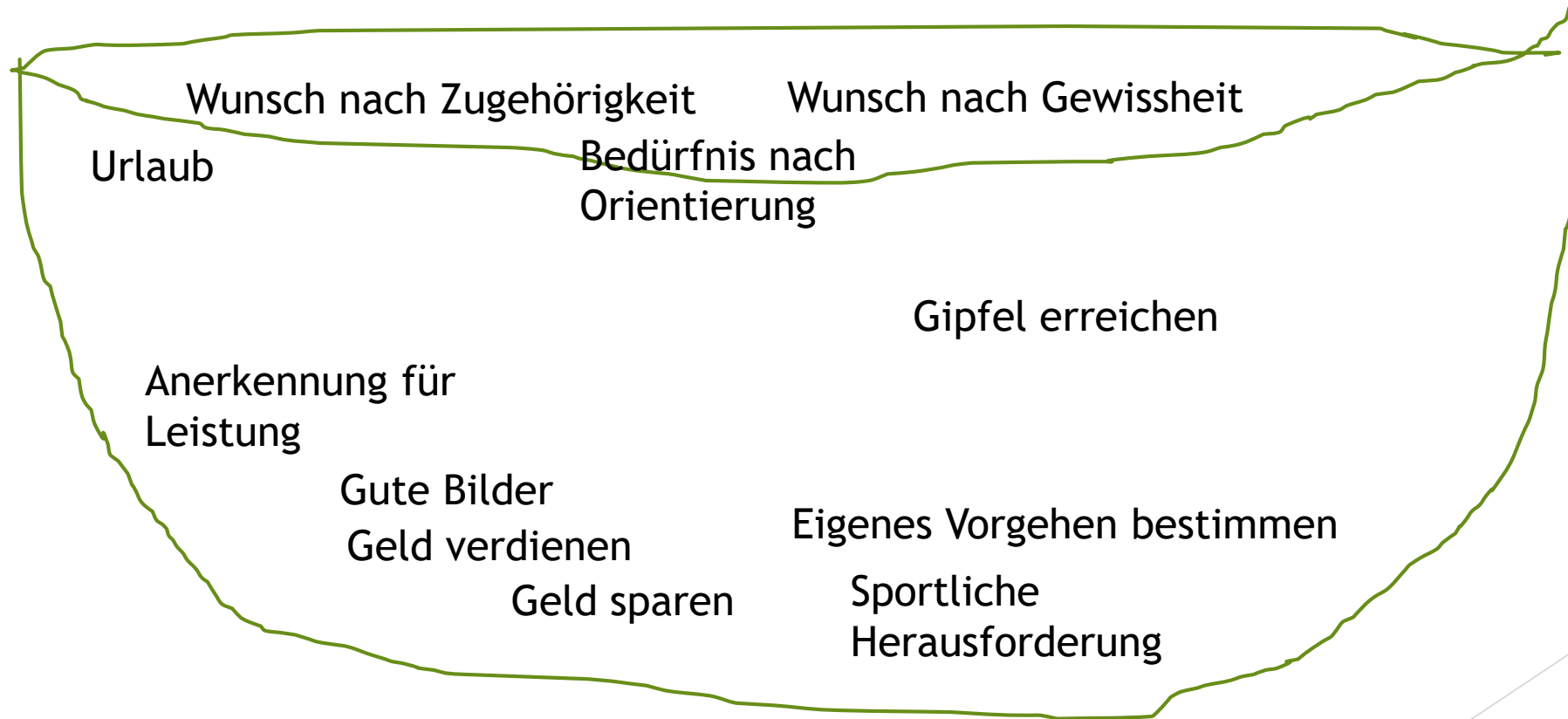
Das Tuckman-Model (1965)



Das Forming

Sich-Kennenlernen im Verbindenden

Gruppenzielpool im Forming



Forming

Die Gruppe im Forming

- ▶ Offizielle Ziele als sachliche Ausgangspunkte: geben der Gruppe erst mal „Halt“
- ▶ Das menschliche Miteinander ist durch Konventionen und Vorsicht geprägt
- ▶ Leitung gibt der Gruppe Struktur durch:
 - ▶ Herstellung eines „gemeinsamen Nenners“
 - ▶ Abgrenzung
 - ▶ Herstellung von Gleichabständigkeit

Forming #2

Die Einzelnen im Forming:

- ▶ Nährboden für Übertragungsphänomene
 - ▶ Implizite Persönlichkeitstheorien („Menschenkenntnis“)
 - ▶ Lebenserfahrung
 - ▶ Wiederbelebte Vergangenheit
 - ▶ Gefühle des Gastes entsprechen zu einem großen Teil eher der Wahrheit der Person als der Wahrheit der Situation

Forming # 3

Was kann ich als Bergführer in dieser Phase tun?

1. Vermitteln von Gewissheit

- ▶ über zwischenmenschliche Grundregeln: z.B. „DU“
- ▶ über offizielle Ziele
- ▶ Bedürfnis nach Zugehörigkeit: Anfangsrunde

2. Veröffentlichen der Wahrheit der Situation

- ▶ Warum, Wozu, Wir, ausgerechnet heute (zu einer bestimmten Zeit), diese Aufgaben vor uns haben

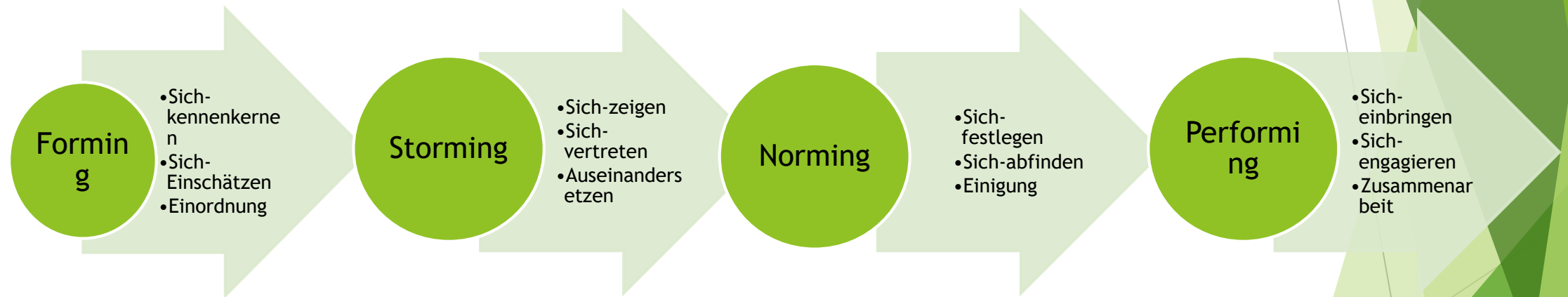
Forming #4

4. Verschieben von Konflikten
 - ▶ moderierendes Verschieben
 - ▶ „Störenfriede“ integrieren
5. Akzeptieren von Scheu und Zurückhaltung
 - ▶ Verantwortung übernehmen
 - ▶ Vorgehensweisen erklären und begründen
 - ▶ Autorität wahrnehmen und akzeptieren
 - ▶ Autoritätskredit annehmen

Das Storming

Auf das Sich-Kennenlernen im Verbindenden folgt das konflikthafte
Kennenlernen im Trennenden

Das Storming

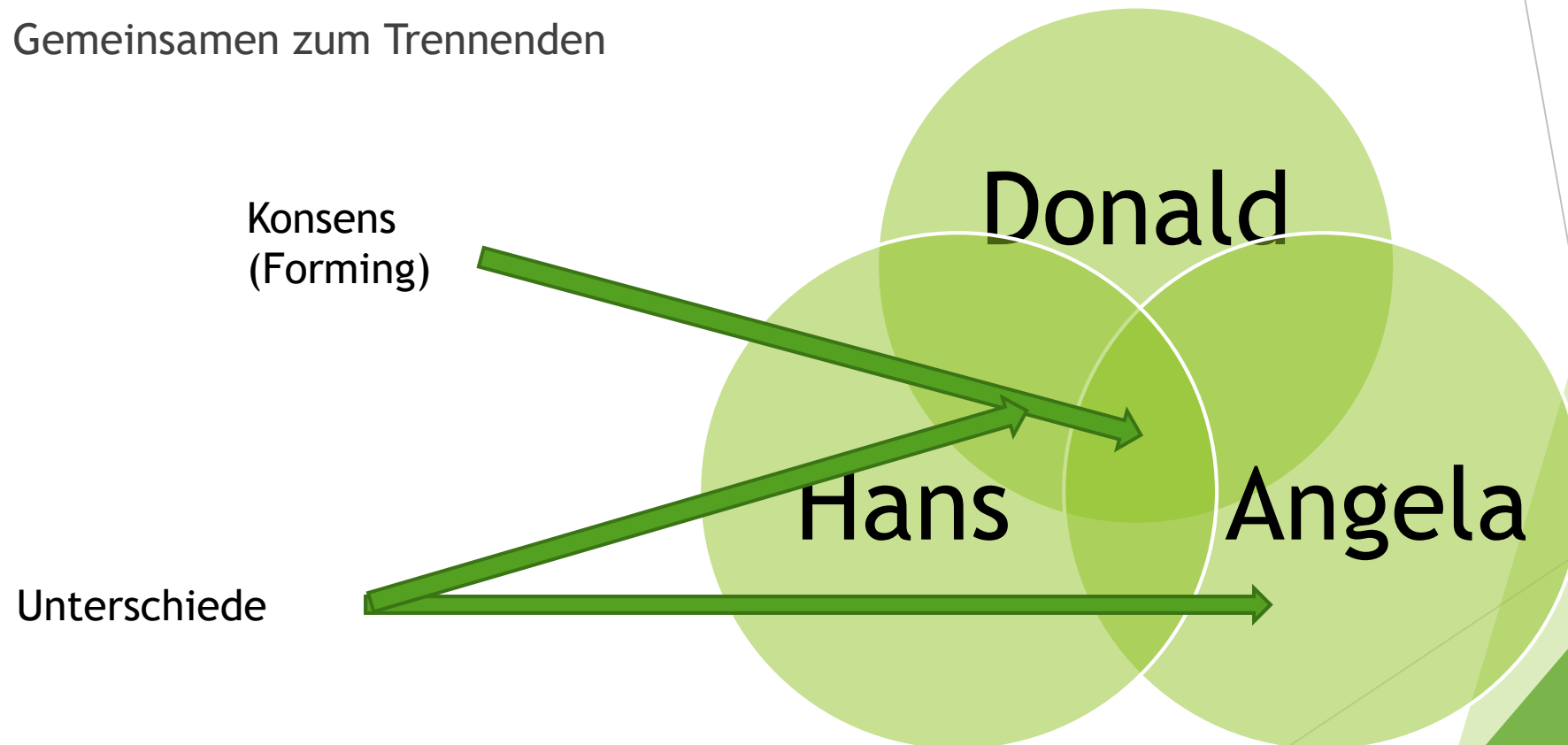


Gruppenzielpool im Storming



Die Gruppe im Storming

- Vom Gemeinsamen zum Trennenden



Die Einzelnen im Storming

- ▶ Individualität wird sichtbar
 - ▶ Das Storming kann und soll einen Gewinn bedeuten
 - ▶ Gruppe wird lebendiger und freier
 - ▶ Klarheit
 - ▶ Gefühl der Erleichterung (Ich habe hier meinen Platz, mit all meinen Ecken und Kanten und muss nichts verstecken)
- ▶ Im Storming wird bei jedem (meistens) Angst ausgelöst
 - ▶ Werde ich ausgeschlossen, wenn ich meine Anliegen vorbringe
 - ▶ Hoffentlich verstehen mich die Anderen
 - ▶ Angst vor der eigenen Courage
- ▶ Als Bergführer bekommt man es im Storming mit einem Ausschnitt der „Konfliktbiographien“ aller Beteiligten zu tun. Die können auch weniger schön sein

Drei Säulen für konstruktives Storming...

Konstruktives Storming

Zur rechten
Zeit

Das richtige
Thema

In der
„richtigen“
Haltung

Drei Säulen für konstruktives Storming...

Konstruktives Storming

Zur rechten
Zeit

Das richtige
Thema

In der
„richtigen“
Haltung

Der richtige Zeitpunkt für konstruktives Storming

- ▶ Ein Ziel- und/ oder Bedürfniskonflikt sollte dann aufgegriffen werden, wenn er vordringlich wird
 - ▶ Das kann direkt erkennbar sein (der Gast kann nicht mit den Steigeisen laufen)
 - ▶ Kann aber auch nur indirekt erkennbar sein, v.a. wenn der Konflikt von Seiten der Teilnehmer eingebracht wird
1. Es kommt zum **Aufmerksamkeitsverlust**: Ein Teilnehmer (oder ich selbst) beschäftigt sich im Verborgenen mit dem Zielkonflikt und ist weniger aufmerksam. Hält sich z.B. nicht an die vereinbarte Abmarschzeit
 2. **Energie- und Kontaktverlust in der Gruppe**: die Atmosphäre in der Gruppe ist „verstopft“, von Müdigkeit, „Nettigkeit“ und Langeweile geprägt (keine Themen am Esstisch, TN kommen zu spät)

Drei Säulen für konstruktives Storming...

Konstruktives Storming

Zur rechten
Zeit

Das richtige
Thema

In der
„richtigen“
Haltung

Das richtige Thema für konstruktives Storming

„Entscheidend ist, dass die Themen, über die gestritten wird, auch wirklich die strittigen sind!“

Auf was sollte ich achten?

1. Vordergründigkeit: Mancher Streit entzündet sich an Nebensächlichkeiten („zu wenig Trinkpausen“-> „du gehst zu schnell“)
2. Ebenenverwechslung: Verwechslung von Sach- und Beziehungsebene (der „Angeber“, der seine Steigeisen nicht mal richtigerum anziehen kann)
3. Verwechslung der Konfliktkategorien: Wahrheitskonflikt (richtig/ falsch), Interessenkonflikt (wichtig/unwichtig), Bewertungskonflikt

Drei Säulen für konstruktives Storming...

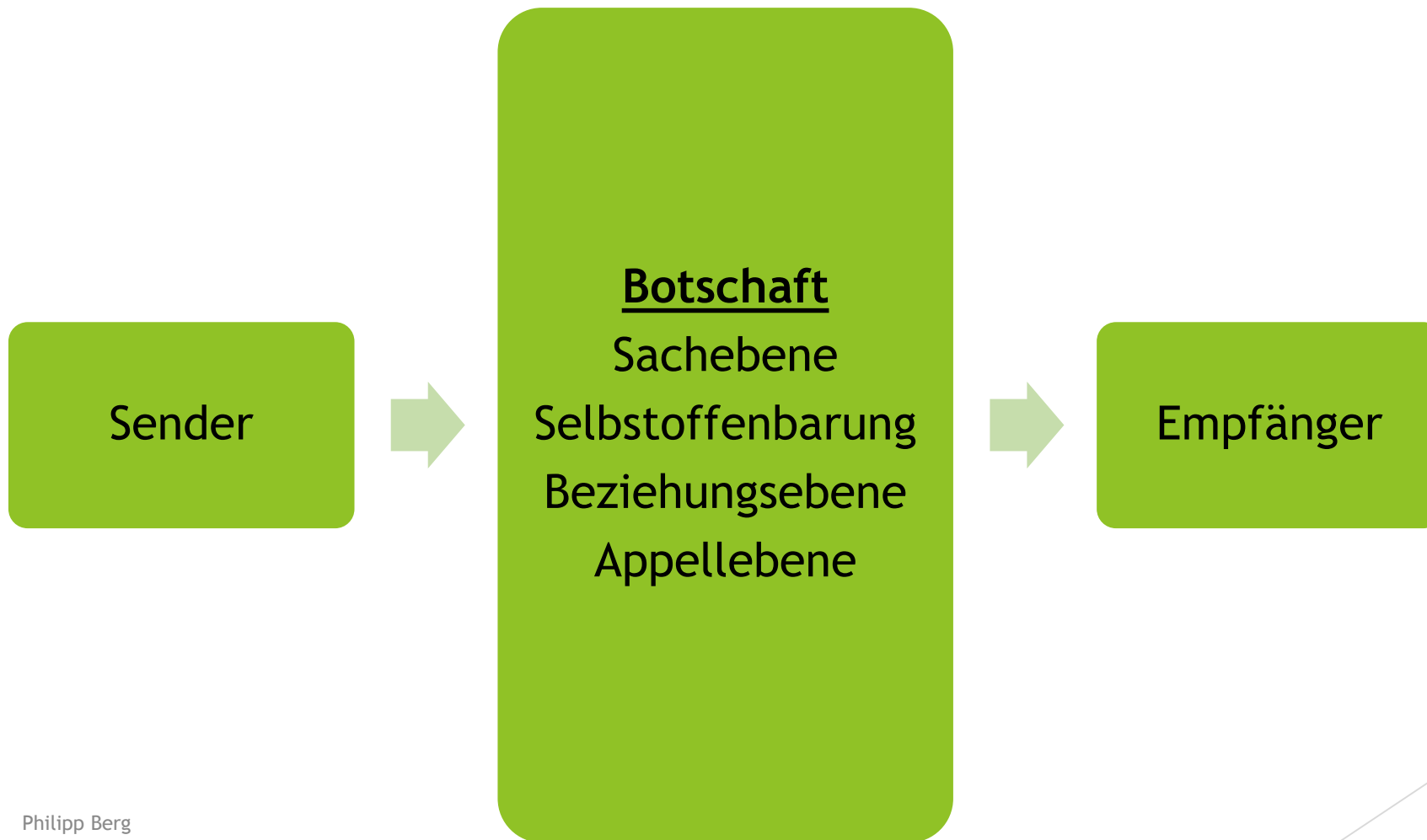
Konstruktives Storming

Zur rechten
Zeit

Das richtige
Thema

In der
„richtigen“
Haltung

In der „richtigen“ Haltung



Praxisbeispiel:

- ▶ Wir sind auf der Spaghettirunde. Am ersten Tag gehen wir auf das Allalinhorn. Ein Gast hat große Schwierigkeiten mitzuhalten, erst konditionell, Richtung Gipfel auch technisch sowie psychisch (Angst). Kurz: Er ist der Spaghettirunde nicht gewachsen.

Eine Möglichkeit:

Vordergründige Bedürfnisse des Gastes bedenken:

- ▶ Möchte sein Gesicht wahren
- ▶ Möchte eigene Entscheidungen treffen
- ▶ Sicherheit

Um den Bedürfnissen gerecht zu werden, nehme ich ihn mir z.B. auf der Hütte zunächst alleine zur Seite

- ▶ Sachebene: Beschreiben, möglichst ohne zu werten
- ▶ Beziehungsebene: Ich bin der Bergführer und trage die Verantwortung für Dich und die Gruppe. Du und die Gruppe sind mir wichtig
- ▶ Selbstoffenbarung: Ich fühle mich unsicher mit Dir am Seil und nicht in der Lage unter diesen Umständen auf dieser Tour die Sicherheit zu gewährleisten
- ▶ Die einzige Möglichkeit, die sich für mich daraus ergibt ist die, dass du die Tour abbrichst

Dann gebe ich ihm die Möglichkeit der Gruppe mitzuteilen, dass er die Gruppe verlässt

Die Praxis

Wählbare Ziele



öffentlich



nicht-öffentlich

vorgegebene Ziele



öffentlich



nicht-öffentlich

Idealfall: Wählbare, öffentliche Ziele

- ▶ Wenn Ziele wählbar und nicht durch „höhere Mächte“ vorgegeben, dann können Zielkonflikte frei ausgespielt werden
- ▶ Zielkonflikte entsprechen der „Wahrheit der Situation“
- ▶ Am Ende steht ein Zugewinn an Klarheit und damit Zufriedenheit
- ▶ Das Bedürfnis nach Autonomie wurde im größtmöglichen Ausmaß befriedigt

Wählbare, nicht öffentliche Ziele

- ▶ Wie kommt es dazu und was sind die Folgen:
 - ▶ Flüchtigkeit: leicht behebbar, kein größerer Schaden zu befürchten
 - ▶ Taktik: „Was der Gast/ der andere nicht weiß, macht ihn nicht heiß“
 - ☹ Verwirrung: „Was will der eigentlich?“
 - ☹ Manipulationsverdacht: „Soll ich reingelegt werden?“
 - ☹ Kontaktvermeidung
 - ▶ Gruppentabus/ Scham: Ziel ist mit vermeintlich nicht bestreitbaren Kernzielen der Gruppe unvereinbar
 - ☹ „Verunklarung“
 - ☹ Innere Kündigung
 - ▶ Verdrängung: Einem selbst ist das Ziel nicht bewusst, z.B. weil es nicht mit dem eigenen Selbstbild zusammenpasst
 - ☹ Psychische Abwehr: Aggression, Projektion, Reaktionsbildung

Gesetzte, öffentliche Ziele

- ▶ Grundsätzlich haben wir es bei fast jeder Tour mit „von oben“ gesetzten, öffentlichen Zielen zu tun: z.B. Tourenprogramm
- ▶ Zusätzlich sind wir selbst es gewohnt, Ziele für die Gruppe zu setzen
- ▶ Die notwendige Autorität kann sich aus drei Quellen speisen:
 - Überzeugung durch gute Argumente
 - Überredung: Gruppe wird geködert
 - Zwang: z.B. durch „Drohung“ mit unangenehmen Konsequenzen
- ▶ Wichtig: Autorität sollte demonstriert und geklärt sein: Andernfalls kämpft die Gruppe um ihre Autonomie und dabei geht viel Energie verloren
- ▶ Achtung Regression: Rückfall in frühe (kindliche) Handlungs- und Wahrnehmungsmuster

Gesetzte nicht-öffentliche Ziele

- ▶ „Geheimhaltung“ gesetzter Ziele durch den Führer/ die Bergschule geht auf die gleichen Motive zurück, die bei den wählbaren, nicht-öffentlichen Zielen eine Rolle spielen: Flüchtigkeit, Taktik, Scham, Verdrängung
- ▶ Die Beziehung zwischen Gast- und Bergführer ist auf vielen Ebenen komplementär: „Ich führe-ihr folgt“
- ▶ Wichtig ist das Bewusstsein dieses Verhältnisses

Für die Praxis:

- ▶ In Bezug auf **öffentliche/ nicht öffentliche Ziele**: Wir alle haben innere Hemmschwellen, sämtliche Ziele zu veröffentlichen. Wir können Bedingungen schaffen, die es den Teilnehmern erleichtern, für die Tour bedeutsame Ziele, Wünsche und Bedürfnisse zu veröffentlichen!
- ▶ In Bezug auf **wählbare/ gesetzte Ziele**: Wenn ich für mich geklärt habe, welche Ziele wählbar oder nicht wählbar sind, kommuniziere ich einen Teil der Klarheit an die Teilnehmer (ohne es zu merken). Darüber hinaus spare ich für mich selbst aber auch für die Gruppe viel Energie.

Praxisbeispiel:

- ▶ Ein Gast nörgelt immer wieder: Einerseits passt es ihm das Hotel XY nicht und er schlägt wiederholt vor, das Hotel zu wechseln. Auf der Tour wird er bei höherem Tempo zunehmend gereizt und läuft in der Seilschaft seinem Vordermann immer wieder auf (ist aber sichtbar nicht fit).
- ▶ Wie gehen wir mit diesem Gast um?

Möglichkeit, mit der Situation umzugehen:

- ▶ Wir haben es mit zwei unterschiedlichen „Zielarten“ zu tun
1. Hotel: Vorgegebenes, zunächst nicht öffentliches Ziel (Flüchtigkeit, Scham)
 - ▶ Ich kann das Ziel öffentlich machen: z.B. Alpine Welten ist jahrelang Partner des Hotels und hat bislang keine schlechten Erfahrungen gemacht. Das Hotel ist vorgegeben und darüber kann nicht entschieden werden.
 - ▶ Ich kann darauf hinweisen, dass es doch schade ist, so viel Energie auf das Hotel zu verschwenden, wo doch das Wetter und die Verhältnisse so gut sind
 2. Höheres Tempo: Wählbares, zunächst nicht öffentliches Ziel
 - ▶ Auch hier kann ich die Möglichkeit öffentlich machen, auch langsamer zu gehen
 - ▶ Spielen beim Gast möglicherweise folgende Dinge eine Rolle? Projektion, Reaktionsbildung
 - ▶ Mögliche Intervention: Wir kommen gut und stetig voran, sind aber auch auf einer langen Tour, deswegen ist es wichtig, dass wir unsere Kräfte gut einteilen. Ich würde vorschlagen wir gehen einen Ticken langsamer, dann sind wir vielleicht ein paar Minuten später am Gipfel, schaffen die Tour aber mit genügend Ressourcen

Was ist, wenn es in der Gruppe “klemmt“?

Interventionsansätze um konstruktives Storming zu fördern #1

1. Moralische Unterstützung bieten: Der Bergführer kann Teilnehmer von seelischen oder zwischenmenschlichen Konfliktverboten entlasten, indem er auf die Notwendigkeit, Normalität, Fruchtbarkeit und Unvermeidlichkeit von Zielkonflikten hinweist
2. Klimatische Hinweise aufgreifen: Ich habe nehme wahr, Teilnehmer sind lustlos und zerstreut. „Ich habe den Eindruck, es ist für einige heute schwer, die Motivation aufrecht zu erhalten. Helft mir doch zu verstehen, was wir tun können, um die Motivation wiederzufinden.“
3. Regelmäßig „Stormingventile“ schaffen:
 - ▶ Groß: Wir machen eine Runde, in der jeder mal sagt, was gut oder schlecht läuft.
 - ▶ Klein: Muss jetzt noch irgendetwas geklärt werden, bevor wir weitergehen?
4. Testballons aufgreifen: „Bis jetzt bin ich eigentlich ganz zufrieden“

Was ist, wenn es in der Gruppe“klemmt“?

Interventionsansätze um konstruktives Storming zu fördern #2

5. Präzisierungshilfe leisten:

- a) Aktives Zuhören: In eigenen Worten das wiedergeben, was der TN berichtet hat
- b) Doppeln (in schwereren Fällen): Ich sag jetzt mal was an Deiner Stelle und Du sagst mir ob das passt. „Dieser Bergführer, der ist wohl fast jeden Tag in den Bergen. Der hat bei diesem Wetter bestimmt einfach keinen Bock rauszugehen und sagt nur, dass es gefährlich sein kann“

6. Mit gutem Beispiel vorangehen, das „Rollenmodel“ sein

7. Belastbarkeit der Beteiligten beachten: Tempo, Intensität oder Thema des Konfliktes

Abschluss des Stormings

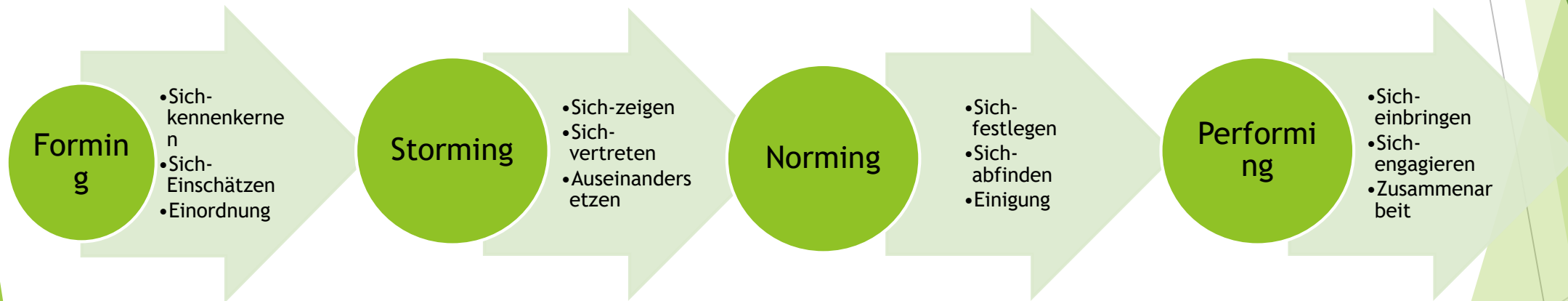
„Die Kurve ins Norming muss aktiv angesteuert werden“

- ▶ ...wenn Zielkonflikte deutlich genug wurden
- ▶ ...wenn das Gefühl entsteht, dass alles gesagt wurde
- ▶ ...um zu verhindern, dass Konflikte verwischt, vernebelt oder bis zur Unkenntlichkeit plattgeredet werden
- Uneinigkeit festhalten, ohne diese zu verniedlichen oder zu dramatisieren

Das Norming

Die Phase der Vertragsbildung: Vom Trennenden zum Überbrückenden

Das Norming



Das Norming

- ▶ Die wesentliche Leistung der Gruppe (und des Bergführers) besteht in der Selektion tragfähiger Ziele
- ▶ Der Zielpool der Gruppe wird im Norming geordnet
- ▶ Dadurch erhält der Zielpool eine Ausrichtung, die gemeinsames Handeln ermöglicht
- ▶ Auch eine Phase der „Ernüchterung“- „erwachsenes, reifes“ Klima

Entscheidungen im Norming

In geführten Gruppen können in der Regel Entscheidungen auf zwei unterschiedliche Arten getroffen werden:

- ▶ Monarchischer Modus: Es gibt eine für alle Entscheidungen verbindliche Autorität
- ▶ Demokratischer Modus: Alle gemeinsam treffen eine für alle verbindliche Entscheidung

Unterschiedliche Ziele/ Bedürfnisse erfordern unterschiedliche Entscheidungsmodi

Entscheidungen im Norming #2

Als Bergführer ist es sinnvoll, sich weitgehend im Klaren darüber zu sein, (wann) welche Entscheidungen „monarchisch“ und welche Entscheidungen „demokratisch“ getroffen werden können

Auswirkungen auf den Bedürfnispool beachten!

Norming: Praxisbeispiel

Du bist auf einer Mont-Blanc Führung, das Wetter ist nicht gut und du gibst der Gruppe 20-30 % Erfolgschance, hast Angst vor einer schnelleren Verschlechterung als vorhergesagt. Ihr sitzt in Chamonix und ihr habt verschiedene Optionen durchbesprochen. Du kommst zu dem Schluss, dass eine Mont Blanc Besteigung nicht möglich ist, der Gran Paradiso aber eine Alternative ist.

Wie könnten wir diese unangenehme Entscheidung kommunizieren?
demokratisch und/oder monarchisch?

Eine Möglichkeit der Gruppe weiterzuhelfen:

1. Der Gruppe das (eigene) Dilemma deutlich machen
2. Vorschläge für ein Vorgehen unterbreiten

Wenn das Norming nicht klappen will...

Vier gruppendynamische Hauptrollen

1. Der inoffizielle Führer

- ▶ verdankt seinen Einfluss der Tatsache, dass die von ihm verkörperten Themen von der Gruppe „gewünscht“ werden
- ▶ Ist meistens nicht derjenige, der der Gruppe seinen Willen aufzwingt, als vielmehr derjenige, der den Willen der Gruppe personifiziert
- ▶ Folge: Wenn ich den inoffiziellen Führer attackiere, fühlt sich die ganze Gruppe angegriffen
- ▶ Wenn ich durch Bestrafung oder Verbannung entmachtet, ist meistens nichts gewonnen, weil das Thema deswegen nicht „entmachtet“ ist
- ▶ Erfolgsversprechender kann es sein, den inoffiziellen Führer als thematischen Sprecher der Gruppe zu akzeptieren und mit ihm unter Einbezug der gesamten Gruppe die Auseinandersetzung zu führen

Vier gruppendynamische Hauptrollen #2

2. Der Mitläufer

- ▶ Tritt hinter den inoffiziellen Führer zurück, gibt der Gruppe keine eigenen Impulse und verkörpert keine zusätzlichen Themen
- ▶ Übt das „passive Wahlrecht“ aus: wenn der thematische Wind in der Gruppe dreht, schließt er sich einem neuen Führer an
- ▶ Neigen eher zur unterschwelligen Stimmungsmache als zur differenzierten Argumentation
- ▶ Problem: Konstruktive Stormingbeiträge sind nicht zu erwarten
- ▶ Möglicher Umgang: schonungslose Geduld und konfrontatives Verständnis
- ▶ -> immer wieder freundliche Hinweise, dass ihre persönliche Meinung von Interesse wäre, aber noch nicht greifbar ist

Vier gruppendynamische Hauptrollen #3

3. Der Außenseiter

- ▶ Hält sich wortwörtlich an der „Außenseite des Gruppenzielpools“ auf
- ▶ Kann daraus schließen, welche derzeit einflusslosen Themen im Feld mitschwimmen und dort immerhin toleriert werden
- ▶ Auf ihn kann zugegriffen werden, wenn z.B. Die durch sie repräsentierten Themen bearbeitet werden müssen
- ▶ Kann Andere (vorsichtig) auch zum Perspektivwechsel anregen

Vier gruppendynamische Hauptrollen #4

4. Der Sündenbock

- ▶ An ihn werden die Tabuthemen der Gruppe delegiert
- ▶ Trägt jenen thematischen Sprengstoff mit sich herum, der der Gruppe zu bedrohlich und heikel erscheint
- ▶ Seine Ausgrenzung ist eine Methode, die innere Sicherheit zu stabilisieren
- ▶ Psychodynamisch stellt der Sündenbock eine Projektionsleinwand dar: „das was er tut, denkt und fühlt ist uns zwar nicht unbekannt, aber so unangenehm, dass wir es bei uns nicht dulden können“
- ▶ Unangenehme Selbstanteile werden an ihn delegiert, dort bekämpft und können so aus dem eigenen Selbstbild entfernt werden
- ▶ Als Bergführer kann ich bei Bedarf darauf hinarbeiten, jene tabuisierten Themen bearbeitbar zu machen, die der „Sündenbock“ vertritt
- ▶ Dieser sollte dabei wenig/ nicht im Rampenlicht stehen

Praxisbeispiel

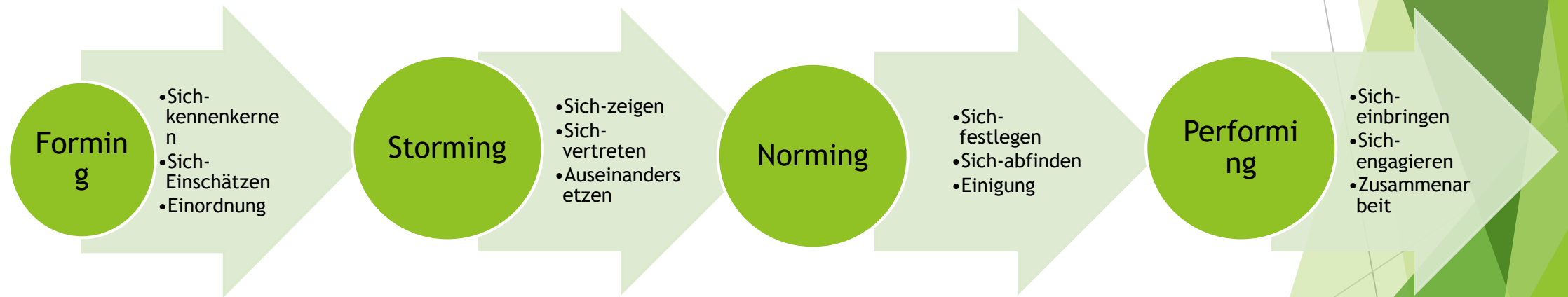
Wir sind auf einer Skitourenreise. Gustav wirkt schon die ganze Zeit unzufrieden. Immer wieder findet er Dinge, an denen er etwas auszusetzen hat. Das Essen ist nicht gut und qualitativ, das Bett ist zu hart und die Verhältnisse sind nach einer geilen Abfahrt auch nur „ok“. Großes Problem: Er zieht die ganze Gruppe mit. In seinem Windschatten, beschwerten sich die anderen Teilnehmer auch zunehmend.

Wie gehen wir mit dieser Situation um?

Das Performing

„Endlich läuft!“

Das Performing



Das Performing

- ▶ Der Ziel- und Bedürfnispool der Gruppe ist bis auf Weiteres geordnet
- ▶ Die Teilnehmer akzeptieren die festgelegte „Ordnung“ und halten sie ein
- ▶ Die Gruppe kooperiert, jeder übernimmt seinen Part im Gruppengefüge
- ▶ Die Arbeit ist auf das Erreichen der Gruppenziele ausgelegt

Interventionsansätze

- ▶ Erst mal zurückhalten: Vertrauen durch „Rückzug“ beweisen und die Eigenverantwortlichkeit jedes einzelnen fördern
- ▶ Gefahr bei zu viel Einmischung: Gruppe oder Einzelne konzentrieren sich weniger auf das Gelingen als auf die Vermeidung des Misslingens
- ▶ Auf Störsignale achten:
 - ▶ Unmut, Desinteresse, Unzuverlässigkeit, „Testballons“

Zusammenfassung

- ▶ Der Versuch Gruppendynamik zu verstehen bedeutet auch, den eigenen Zielpool, den der Teilnehmer sowie den der ganzen Gruppe zu verstehen
- ▶ Die Dynamik des Gruppenzielpools folgt dem evolutionären Viertakt: Variation, Amplifikation, Selektion, Stabilisierung
- ▶ Anhand dieses Viertakts durchläuft die Gruppe unterschiedliche Phasen. In den unterschiedlichen Phasen sind jeweils bestimmte Bedürfnisse vordergründig:
 1. Forming: Kennenlernen im Verbindenden
 2. Storming: Kennenlernen im Trennenden
 3. Norming: Vom Trennenden zum Überbrückenden
 4. Performing: Vom Überbrückenden zum Funktionierenden
- ▶ Das Durchlaufen und Meistern dieser Phasen trägt schlussendlich zur Zufriedenheit aller Mitglieder bei
- ▶ Als Bergführer kann ich durch Kenntnis der Bedürfnisse Einfluss auf die Dynamik der Gruppe nehmen und somit zur Zufriedenheit der Teilnehmer beitragen

Literatur:

- ▶ Eberhard Stahl: Dynamik in Gruppen. Handbuch der Gruppenleitung. Beltz - PVU, Weinheim u. a. 2002, ISBN 3-621-27515-0.
- ▶ Catherine Sanderson: Social Psychology. Wiley, Hoboken u.a.2010, ISBN 978-0471-25026-5.