

Das Gruppenanalytische Modell von Raoul Schindler

Wie funktionieren Gruppen, was ist das Schwierige und was das Heilsame von Gruppen das war eine der Fragen die Raoul Schindler sein Leben lang beschäftigt haben.

Modelle sind Betrachtungsweisen von Gruppen um mehr zu verstehen nun also seines.

Die Gruppe ist zu verstehen wie ein Mensch eine Person, die Bewusstes und Unbewusstes und Vorbewusstes beherbergt. Wie bei der Arbeit mit Personen geht Raoul Schindler davon aus, dass es sinnvoll und gut ist, Menschen entlang ihrer Abwehr zu begleiten und nicht wie in manchen Arbeits- und Therapieformen die Abwehr einzureißen. So ist garantiert, dass der Mensch nur das an sich heranlässt, das sie/er auch in diesem Moment heilsam verarbeiten kann. In unserem Fall geht das Modell davon aus, dass ebenso Gruppen ein gutes Gefühl davon haben was sie vertragen können und eine notwendige Abwehr gegen Themen, die sie im Moment noch nicht verarbeiten können. Werden Gruppen also entlang ihrer bewussten Themen geleitet ist die Entwicklung leicht, produktiv und/oder heilsam.

Zum Wahrnehmen dieser Themen dient dieses im Weiteren beschriebene Modell. In Gruppen gibt es vier Grundpositionen, die Entwicklungspositionen sind und im Laufe eines Entwicklungsprozesses der Gruppe von **unterschiedlichen** Personen besetzt werden, wenn der Gruppenprozess nicht stagniert.

Die Positionen sind bezeichnet als **Alpha - Beta- Gamma - Omega**

Die Alpha Position:

Repräsentiert das bewusste Thema der Gruppe und ist damit in diesem Moment, in dieser Phase der Gruppe der Repräsentant dessen was die Gruppe entsprechend ihrer Entwicklung beschäftigt und das sie gut halten, aushalten und bearbeiten kann. Die Position wird von *einer* Person eingenommen. Die Person empfindet sich als aktuelle SprecherIn der Gruppe.

Die Gamma Position:

Auf dieser Position befinden sich mehrere Personen die die aktuellen Interessen das Thema von Alpha unterstützen. Sie drücken das in ihrer Zustimmung zu Alpha in der verschiedensten Weise aus.

Die Personen fühlen sich gut repräsentiert und aufgehoben mit Alpha.

Die Omega Position:

Hier wird das Vor- bzw. Unbewusste das abgewehrte Thema der Gruppe repräsentiert. Die Person fühlt sich als jemand die/der Wichtiges fühlt oder weiß aber niemand will es wissen. Es ist das Gefühl und die Situation des/der Außenseiter/in.

Die Beta Position:

Diese Position ist die Perspektive der Betrachtung des Gruppengeschehens, des Überblicks. Die Person die diese Position in diesem aktuellen Gruppengeschehen innehat schweigt häufig und/oder kommentiert das was in der Gruppe passiert. Anders als die Omegaposition wird das Gesagte aber in der Regel wohlwollend von der Gruppe akzeptiert. Häufig wird das Gesagte als Co- Leitung wahrgenommen.

Nach den Überlegungen von Raoul Schindler konstituieren sich diese Rollen sowohl in geleiteten als auch in ungeleiteten Gruppen.

Dynamik in der Gruppe und Überlegungen zur Gruppenleitung

In geleiteten Gruppen ist es sinnvoll, dass die **Gruppenleitung** aus der **Betaposition** heraus leitet.

Sie betrachtet das Gesamte der Gruppe und interveniert entsprechend. Dabei ist wesentlich, dass sie entlang des bewussten Gruppenprozesses leitet, d.h. das Thema der Alphaposition und der Gammarepräsentanten aufgreift. Geschieht das wird insgesamt die Entwicklung der Gruppe unterstützt.

Nun ist es aber natürlich, dass sich auch Omega zu Wort meldet und von der Gruppe wachsende Ablehnung erfährt. Erträgt die Gruppe seine/ ihre Einlassungen und Aktionen zunächst noch, wächst der Wunsch diese/n auszustoßen. Die Gruppe hofft, wenn die Person aus der Gruppe geht, wird alles besser, klarer harmonischer..... Erreicht die Gruppe das ist erst einmal für kurze Zeit Erleichterung zu spüren. Alles ist wird gut. Die Gruppe spürt Kraft, Macht und bei einigen fangen Zweifel an und nach kurzer Zeit ist eine neue Person in der Omegaposition.

Es ist möglich Personen auszuschließen aber nicht das abgewehrte Unbewusste. Es kehrt als Thema solange zurück bis es die Gruppe ertragen und bearbeitet werden kann.

Als **Gruppenleitung** ist es sinnvoll, kurz bevor die Person mit dem Omegathema völlig im Abseits landet oder ganz ausgestoßen wird zu intervenieren, indem sie darauf aufmerksam macht, welche wichtige Rolle, welches wichtige Thema diese Omegaposition vertritt und somit diese Person eine wesentliche Arbeit für die Gruppe wahrnimmt. Gelingt das, tritt häufig etwas Verblüffung und Verwunderung auch Beschämung und Erkenntnis in der Gruppe ein. Und nicht immer aber es geschieht, dass dieses bisherige Omegathema zum Alphathema wird und die Person auf diese Position kommt. Auch dann wird die Omegaposition von neuem aber von jemand anderem besetzt.

Achtung typische Fallen:

1. Die Gruppenleitung in der Omegaposition:

Aus Mitgefühl, aus Gerechtigkeitsinn oder weil das abgewehrte Thema so auf der Hand liegt unterstützt die Gruppenleitung häufig und schnell die Person in der Omegaposition. Ist die Gruppe zu diesem Schritt der Erkenntnis noch nicht bereit wird die Gruppenleitung genauso abgewehrt und abgewertet und ist selber in der Omegaposition.

2. Die Gruppenleitung in der Alphaposition:

Hat die Gruppenleitung nicht das gesamte Gruppengeschehen im Auge und im Gefühl, verliert sie die Distanz, kann es leicht sein, dass sie die Alphaposition einnimmt. Geschieht das über längere Zeit behandelt die Gruppe die Themen und Probleme der Gruppenleitung und nicht ihre eigenen. Diese Position ist für Gruppenleitungen verführerisch, besonders wenn sie durch Überarbeitung, vieles Geben z.B. beim Gruppenleiten nach Anerkennung ausgehungert sind.

Der Weg aus den Fallen:

Zur Beruhigung- Ist der Überblick verloren gegangen, gibt es einfache Möglichkeiten:

Spüren was passiert, wahrnehmen der eigenen aktuellen Position und Abstand gewinnen durch Reflektion und die Gruppe eine Weile in Ruhe lassen. Denn wie in der Osmose der Zellen in der Natur pendelt sich die Gruppe nach einer Weile wieder ein und findet ihren richtigen Rhythmus der Entwicklung wieder.

Die Soziometrie als Hilfe:

Hilfreich zum Wahrnehmen des bewussten Gruppenthemas ist die Soziometrie. Stehen verschiedene Themen zur Auswahl können die Themen entweder durch Personen repräsentiert oder durch Plätze im Raum (Metaplanpunkte) markiert von der Gruppe gewählt werden. Die Position, das Thema das die meisten Gruppenmitglieder wählen ist das Alphathema. Dieses Thema zu bearbeiten ist so für die ganze Gruppe erfolgreich und alle weiteren Themen werden nach demselben Prinzip bearbeitet. Es zeigt sich aber sehr häufig, dass nach der Bearbeitung des einen Themas andere sich mit erledigt haben und die Gruppe auf einem neuen Stand ist. Empfehlung: Nicht die Gerechtigkeitsreihe aufmachen, sondern der Entwicklung der Gruppe folgen.

Nach dem Allgemeinen das Spezielle:

Menschen sind durch ihre Persönlichkeit und durch ihre Sozialisation geprägt eher bestimmte Positionen in einer Gruppe einzunehmen.

- Besonders Personen mit hoher Sensibilität und notwendiger früher Wahrnehmung von familiären Schwierigkeiten haben Fähigkeiten das was schwierig ist, das was abgewehrt wird, das Unerwünschte wahrzunehmen d.h. Omegaqualitäten. Häufig sprechen sie Dinge in bester Absicht für die Gruppe, das Team, die Organisation an.

- Ebenso gilt es für die anderen Positionen, seien es die BetrachterInnen (Beta-Position) oder diejenigen, die den Ton angeben (Alpha-Position) und das können, weil sie eine spezielle Fähigkeit haben die Bedürfnisse der Gruppe zu verbalisieren und in diesem Sinne zu handeln oder eben diejenigen die eher gewohnt sind jemandem die/ der den Ton angibt zu folgen (Gamma).

Heilsam ist es wenn diese Präpositionen nicht noch verstärkt werden, die Fähigkeiten wertgeschätzt aber die Personen auf den Positionen in der Entwicklung der Gruppe wechseln.

Schlussfolgerungen:

- Gruppen entlang des ihres Prozesses zu begleiten ist für alle Beteiligten erleichternd.
- Bleiben die Personen auf den Positionen immer die gleichen, ist es ein wesentliches Zeichen für eine Stagnation des Gruppenprozesses.
- Gruppenleitungen können Gruppen (ver-)stören aber
- Gruppen finden ihren eigenen Weg wenn sie gelassen werden.
- Abgelehnte, abgewehrte Themen und Personen machen eine wertvolle Arbeit für die Gruppe.

Beispiele:

Aus der Supervision:

In einer Teamsupervision mit Leitung (kontraktiert sind Team und Fallsupervision), die neu begonnen hat werden in der 2. Sitzung in der Eingangsrunde verschiedene Themen angesprochen.

Zwei Fälle und ein Konflikt mit der Leitung.

Alle 3 Themen werden als Symbole auf den Boden gelegt. Die Gruppe wählt in der überwiegenden Anzahl den einen Fall, wenige den 2. und nur die Leitung steht auf dem Thema Konflikt mit der Leitung.

Nun kann ich als Supervisorin entscheiden mit dem Thema der Leitung zu arbeiten, das tue ich aber bewusst nicht. Offensichtlich ist die Gruppe in dem Stadium noch nicht bereit sich diesem Thema zu stellen und sich unsicher ob ich als Supervisorin die Situation halten könnte. Sie wählt das Thema eines Jugendlichen mit großen Konflikten in der Heimgruppe. Entsprechend arbeite ich mit dem gewählten Thema und nicht mit dem der Leitung. Wenn ich dieses Thema der Leitung in dieser Situation bearbeitet hätte wäre das Problem der Akzeptanz nur der Leitung vergrößert worden.

Drei Sitzungen später wurde das Thema der Leitung das Alphathema und mit großer Klärung und Erleichterung bearbeitet.

Aus der Organisationsentwicklung:

Menschen die in Organisationen arbeiten und ebenso solche die aus Beratungs- oder Leitungsperspektive probieren, Veränderungen in Organisationen oder in Teilen derselben anzustoßen, kennen das Phänomen des Widerstandes gegen solche Prozesse. Das kann vielfältige Ursachen haben. Die Personen die sich querstellen und einfach nicht mitmachen wollen, obwohl bei allen anderen die Energie zur Veränderung vorhanden ist und sie den Sinn einsehen drücken in der Regel wichtige Themen der Organisation aus. Meist repräsentieren sie das, was notwendig und sinnvoll zu erhalten ist. Wird das akzeptiert und verbalisiert, kann für alle eine produktive Weiterentwicklung erfolgen.

Kersti Weiß