

Angelika Rubner, Eike Rubner

Unterwegs zur funktionierenden Gruppe

**Die Gestaltung von Gruppenprozessen mit der
Themenzentrierten Interaktion**

Therapie & Beratung

Psychosozial-Verlag

1 0775 738 0 946

Für Daniel und Philipp

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Originalausgabe

© 2016 Psychosozial-Verlag

Walltorstr. 10, D-35390 Gießen

Fon: 06 41 - 96 99 78 - 18; Fax: 06 41 - 96 99 78 - 19

E-Mail: info@psychosozial-verlag.de

www.psychosozial-verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotografie,
Mikrofilm oder andere Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert
oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Umschlagabbildung: © djama/Fotolia, »Beziehungen«

Umschlaggestaltung und Innenlayout nach Entwürfen von

Hanspeter Ludwig, Wetzlar

www.imaginary-world.de

Satz: metITEC-Software, me-ti GmbH, Berlin

ISBN 978-3-8379-2579-1

»Der Abschied jetzt von der Gruppe ist ein Abschied für immer. So wie wir hier zusammen waren, so wird es nie wieder geschehen!«

»Unsere Trauer über die Endgültigkeit hält sich in Grenzen, denn wir nehmen etwas mit von hier, von der Gruppe, von unseren Themen und unseren Erlebnissen!«

»Der Ausblick und die Freude auf das Nachhausekommen und die Erwartungen, die wir damit verbinden, sind stärker als der Abschiedsschmerz, denn das Leben geht weiter!«

Soweit die Darstellung des von uns entwickelten sechsphasigen Modells der Entwicklung einer Gruppe.

Mit der Schilderung der sechsten Phase »Abschied und Ausblick«, die das Leben einer Gruppe beendet, möchten wir auch unser Buch beschließen und uns von unseren Lesern verabschieden – jedoch nicht ohne vorher noch einen Ausblick auf die im Anhang veröffentlichten Tabellen zu geben. Diese enthalten eine Zusammenfassung und Verdichtung all jener Phänomene, die die Entwicklungsphasen einer Gruppe kennzeichnen, und Hinweise darauf, wie diese Entwicklung – hin zu einer funktionierenden Gruppe – von der Leitung phasenspezifisch miterlebt, unterstützt und gefördert werden kann.

Abschließend möchten wir noch einmal betonen, wie wir dieses Modell verstanden wissen wollen: als ein Modell, das Phänomene und Prozesse beschreibt, die in jeder Gruppe auftreten können (nicht müssen), und als ein Modell, das einer Gruppenleitung eine Art Kompass an die Hand gibt. Dieser Kompass kann ihr helfen, zu erkennen, wo eine Gruppe gerade steht, was sich schon entwickelt hat, was noch aussteht und was die weiteren von ihr zu initiiierenden Schritte sein könnten, damit sich eine lebendige, kohäsive und kooperative Lern- und Arbeitsgruppe entwickeln kann.

IV.4 Tabellarische Übersicht der Entwicklungsphasen einer Gruppe

1. Orientierung und Kontaktaufnahme

Merkmale und Verhaltensweisen	<ul style="list-style-type: none"> – sich durch Fakten bekannt machen – Informationen geben und nehmen – konventionelles, »braves« Verhalten – »Small Talk« – der Bezug zum Thema ist vorherrschend sachlich, noch wenig persönlich – TN sind stark auf die Leitung bezogen – Schwanken zwischen Annäherung und Zurückhaltung – Freude und Neugier auf das Kommende, aber auch diesbezügliche Befürchtungen
Vorherrschende Fantasien, Gefühle und Wünsche	<p>a) <i>Fantasien</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – von Verschmelzung oder Isolierung – von Geborgenheit oder Bedrohtheit – von Aufgehobensein oder Vernichtetwerden – von der Gefahr, sich zu weit vorzuwagen <p>b) <i>Gefühle</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – von Unsicherheit und Misstrauen – von Unlust, Fremdheit und Distanz – von Neugier, Interesse und Spannung – von Einsamkeit und Vereinzelung <p>c) <i>Wünsche</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – nach Gehalten-, Geführt- und Genährtwerden – nach Orientierung, Klarheit und Struktur
Individuelle und interaktionelle Ebene	<ul style="list-style-type: none"> – »Ich bin, was ich bekomme.« – »Was will ich, was wollt ihr hier erreichen?« – »Mein persönliches Interesse am Kursthema« – der Einzelne gibt partiell seine Ich-Grenzen auf, um sich mit der Gemeinschaft zu verbinden und/oder er verschanzt sich hinter seinen Mauern – wenig Beziehung und Interaktion – Gruppe ist weitgehend unstrukturiert – Gruppe und TN sind stark auf die Leitung zentriert und gewillt, sich führen zu lassen

»Der Abschied jetzt von der Gruppe ist ein Abschied für immer. So wie wir hier zusammen waren, so wird es nie wieder geschehen!«

»Unsere Trauer über die Endgültigkeit hält sich in Grenzen, denn wir nehmen etwas mit von hier, von der Gruppe, von unseren Themen und unseren Erlebnissen!«

»Der Ausblick und die Freude auf das Nachhausekommen und die Erwartungen, die wir damit verbinden, sind stärker als der Abschiedsschmerz, denn das Leben geht weiter!«

Soweit die Darstellung des von uns entwickelten sechsphasigen Modells der Entwicklung einer Gruppe.

Mit der Schilderung der sechsten Phase »Abschied und Ausblick«, die das Leben einer Gruppe beendet, möchten wir auch unser Buch beschließen und uns von unseren Lesern verabschieden – jedoch nicht ohne vorher noch einen Ausblick auf die im Anhang veröffentlichten Tabellen zu geben. Diese enthalten eine Zusammenfassung und Verdichtung all jener Phänomene, die die Entwicklungsphasen einer Gruppe kennzeichnen, und Hinweise darauf, wie diese Entwicklung – hin zu einer funktionierenden Gruppe – von der Leitung phasenspezifisch miterlebt, unterstützt und gefördert werden kann.

Abschließend möchten wir noch einmal betonen, wie wir dieses Modell verstanden wissen wollen: als ein Modell, das Phänomene und Prozesse beschreibt, die in jeder Gruppe auftreten können (nicht müssen), und als ein Modell, das einer Gruppenleitung eine Art Kompass an die Hand gibt. Dieser Kompass kann ihr helfen, zu erkennen, wo eine Gruppe gerade steht, was sich schon entwickelt hat, was noch aussteht und was die weiteren von ihr zu initiiierenden Schritte sein könnten, damit sich eine lebendige, kohäsive und kooperative Lern- und Arbeitsgruppe entwickeln kann.

IV.4 Tabellarische Übersicht der Entwicklungsphasen einer Gruppe

1. Orientierung und Kontaktaufnahme

Merkmale und Verhaltensweisen

- sich durch Fakten bekannt machen
- Informationen geben und nehmen
- konventionelles, »braves« Verhalten
- »Small Talk«
- der Bezug zum Thema ist vorherrschend sachlich, noch wenig persönlich
- TN sind stark auf die Leitung bezogen
- Schwanken zwischen Annäherung und Zurückhaltung
- Freude und Neugier auf das Kommende, aber auch diesbezügliche Befürchtungen

Vorherrschende Fantasien, Gefühle und Wünsche

a) Fantasien

- von Verschmelzung oder Isolierung
- von Geborgenheit oder Bedrohtheit
- von aufgehoben sein oder Vernichtetwerden
- von der Gefahr, sich zu weit vorzuwagen

b) Gefühle

- von Unsicherheit und Misstrauen
- von Unlust, Fremdheit und Distanz
- von Neugier, Interesse und Spannung
- von Einsamkeit und Vereinzelung

c) Wünsche

- nach Gehalten-, Geführt- und Genährtwerden
- nach Orientierung, Klarheit und Struktur

Individuelle und interaktionelle Ebene

- »Ich bin, was ich bekomme.«
- »Was will ich, was wollt ihr hier erreichen?«
- »Mein persönliches Interesse am Kursthema«
- der Einzelne gibt partiell seine Ich-Grenzen auf, um sich mit der Gemeinschaft zu verbinden und/oder er verschanzt sich hinter seinen Mauern
- wenig Beziehung und Interaktion
- Gruppe ist weitgehend unstrukturiert
- Gruppe und TN sind stark auf die Leitung zentriert und gewillt, sich führen zu lassen

Grundkonflikte	<ul style="list-style-type: none"> - vor dem Verschlungenwerden und dem Ich-Verlust - vor dem Ausgestoßenwerden und der Isolierung - vor dem Verlust der Individualität
Einstellungen gegenüber der Leitung	<ul style="list-style-type: none"> - das »Böse«, »Gefährliche« und »Schwache« an der Leitung wird verleugnet und ins Gegenteil verkehrt - die Leitung wird idealisiert - die Leitung wird als omnipotente Mutter-/Vaterfigur fantasiert, die alle TN gleichermaßen wahrnimmt, hält und ernährt
Verhalten und Funktionen der Leitung	<ul style="list-style-type: none"> - Themen und Strukturen setzen, die eine erste Orientierung und Informationsaustausch ermöglichen - Freiraum lassen für Annäherung bzw. Distanzierung, für Sich-Öffnen und Sich-Verschließen - überschaubare und Angst reduzierende Strukturen setzen, die persönliche Begegnung ermöglichen - Möglichkeiten einräumen, den persönlichen Bezug zum Kursthema herzustellen

2. Annäherung und Zusammenarbeit

Merkmale und Verhaltensweisen	<ul style="list-style-type: none"> - schrittweise Annäherung aneinander durch die gemeinsame Arbeit an der Sache - Bereitwilligkeit, sich auf die Leitung und die von ihr gesetzten Themen und Strukturen einzulassen - Interesse am anderen aus der Beobachterposition heraus - Kontakt geschieht vor allem über thematisch-sachlichen Austausch - die Zusammenarbeit ist gut und produktiv
Vorherrschende Fantasien, Gefühle und Wünsche	<p>a) <i>Fantasien</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - »Über die Leistung finde ich meinen Platz in der Gruppe.« - »Um anerkannt zu werden, muss ich etwas (ein-)bringen.« - »Ich glaube, wir werden eine gute Gruppe!« - »Meine Fähigkeiten und Erfahrungen sind meine Stärken!« <p>b) <i>Gefühle</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Erstaunen über das bereits empfundene Sicherheits- und Zugehörigkeitsgefühl - positive Erwartung und Einstellung gegenüber dem Kommenden - Vorsicht in Bezug auf persönliches Sich-Einbringen <p>c) <i>Wünsche</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - nach Kontakt und persönlichem Kennenlernen - nach Anerkennung - nach Selbstbehauptung - nach einem Überblick über das weitere Vorgehen und nach Mitbestimmung
Individuelle und interaktionelle Ebene	<ul style="list-style-type: none"> - »Ich bin, was ich leiste!« - »Die gemeinsame Arbeit gibt mir Sicherheit!« - »Über Thema und Struktur finde ich Kontakt zur Leitung und zu den anderen TN.« - »Ich bin an den anderen TN interessiert und wende mich ihnen zu.«

	<ul style="list-style-type: none"> - Bedürfnis nach Austausch, nach Einbringen und Annahmen von Informationen, Erfahrungen und Ideen - einzelne TN besetzen vorübergehend bestimmte Positionen und übernehmen entsprechende Funktionen und Rollen - die Gruppe beginnt, sich zu differenzieren und zu strukturieren
(Grund-)Ängste	<ul style="list-style-type: none"> - vor dem Übersehen- und Überfahrenwerden - vor Verletzung - davor, sich zu weit »aus dem Fenster zu lehnen« - vor Blamage
Grundkonflikte	<p>a) <i>intra-psychisch:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Wunsch nach Selbstdarstellung versus Angst, sich zu blamieren - zwischen Stolz und Scham <p>b) <i>inter-psychisch:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - zwischen Sich-führen-lassen- und Mitbestimmen-Wollen - zwischen Sich-Anpassen und -Behaupten
Einstellungen gegenüber der Leitung	<ul style="list-style-type: none"> - Bereitschaft, sich anleiten zu lassen - Wunsch nach Informationen über das geplante weitere Vorgehen - Kontrollimpulse gegenüber der Leitung - Bedürfnis mitzubestimmen
Verhalten und Funktionen der Leitung	<ul style="list-style-type: none"> - Themen und Strukturen setzen, die thematische Zusammenarbeit und persönliche Annäherung ermöglichen - Gelegenheiten schaffen, die es dem Einzelnen ermöglichen, sich mit seinem Wissen und Können einzubringen - Raum geben zum Sich-Annähern und -Abgrenzen - Transparenz schaffen in Bezug auf die eigenen Überlegungen, Planungen und Interventionen (z.B. durch Tagesreflexionen) - Sich-Einbringen (sachlich und persönlich) als Modellpartizipant (in dieser Phase ist die partizipierende Leitung besonders wichtig)

3. Differenzierung und Integration

Merkmale und Verhaltensweisen

- Widerstand und Kritik gegenüber der Leitung und gegenüber Teilnehmern
- Ärger, Aggression und Enttäuschung werden geäußert
- Konkurrenz- und Rivalitätskämpfe zwischen den Teilnehmern
- Machtkämpfe zwischen den Mitgliedern und der Leitung
- Tendenz, die Themen und Strukturen abzuwerten
- Autonomiebestrebungen von einzelnen TN
- Ausweichverhalten und Absprunggefahr
- Entstehung von Gruppennormen

Vorherrschende Fantasien, Gefühle und Wünsche

- a) *Fantasien*
- von Destruktion und Aggression
 - von eigener Größe und Kleinheit
 - von Ohnmacht und Allmacht
 - »Hier werden Perlen vor die Säue geworfen!«
 - »Verbunden werden auch die Schwachen mächtig.«
 - »Der Starke ist am mächtigsten allein.«
- b) *Gefühle*
- von Enttäuschung und Langeweile
 - von Unlust und Trotz
 - von Ärger, Wut und Aggression
 - von Rivalität und Konkurrenz
 - von Überheblichkeit und Minderwertigkeit
- c) *Wünsche*
- nach Geltung und Wirkung, nach Einfluss und Macht
 - sich darzustellen und sich durchzusetzen bzw. sich zu verstecken
 - sich abzugrenzen bzw. sich anzuhängen und mitzulaufen
 - die eigene Position und Rolle in der Gruppe zu finden
 - die eigene Autonomie und Unabhängigkeit zu erleben
 - zu kämpfen und sich auseinanderzusetzen bzw. sich zusammenzuschließen
 - zu fliehen, sich zu behaupten oder sich ganz still und unauffällig zu verhalten

Individuelle und interaktionale Ebene	<ul style="list-style-type: none"> - »Ich bin, was ich will und kann.« - Erleben von Macht bzw. Ohnmacht, von Aunomie bzw. Abhängigkeit - Emanzipationsbestrebungen: Der Einzelne setzt sich gegenüber der Leitung und einzelnen Teilnehmern ab - Erablirung von Rollen - aggressive und/oder libidinöse Beziehungen zu Einzelnen - Untergruppenbildung - Gruppe nimmt verstärkt Einfluss auf den Prozess - Solidarisierung gegenüber dem gemeinsamen Außenfeind (der auch die Leitung oder TN der Gruppe sein können)
(Grund-)Ängste	<ul style="list-style-type: none"> - vor der (Zerstörung der) Aggression (der eigenen und der der anderen) - davor, der eigenen Fähigkeiten beraubt, das heißt ohnmächtig, zu werden - vor dem Entlarvt-, Bloßgestellt-, Entwertet-, Abgelehnt- und Angegriffenwerden - davor, überschen zu werden - davor, nicht den gewünschten Platz in der Gruppe zu finden
Grundkonflikte	<p><i>a) intra-psychisch:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - zwischen Wohlwollen und Ärger, zwischen Macht und Ohnmacht <p><i>b) inter-psychisch:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - dem Bedürfnis, sich mit den Teilnehmern zu solidarisieren, steht jenes gegenüber, gegen sie zu kämpfen bzw. sich von ihnen abzuheben und zu unterscheiden
Einstellungen gegenüber der Leitung	<ul style="list-style-type: none"> - Enttäuschung und Ärger gegenüber der Leitung, die sich nicht als omnipotent erwiesen hat - die Leitung wird umso mehr angegriffen und entwertet, je stärker sie vorher idealisiert wurde - Testen der Leitung, Forderung an sie, standzuhalten und ihr Verhalten zu begründen - Gefahr, dass die Leitung zum Außenfeind der Gruppe wird - Widerstreit zwischen dem Wunsch, sie wegzustoßen, und dem, sich an sie zu klammern

Verhalten und Funktionen der Leitung	<ul style="list-style-type: none"> - Themen und Strukturen setzen, die Auseinandersetzung (zwischen den TN und zwischen der Gruppe und der Leitung) ermöglichen, das heißt, Raum zum Austragen von Konflikten geben - Feedback-Übungen einbauen - sich mit den der Leitung geltenden negativen Übertragungen und den auf sie gerichteten Projektionen (ohne sich zu rechtfertigen) auseinandersetzen - standfest sein, das heißt, die Leitung darf sich ihre Leitungsrolle nicht aus der Hand nehmen lassen - Aggression und Destruktion zulassen und in sich aufnehmen als etwas Menschliches, das heißt nicht werten und (ver-)urteilen - im Konflikt zwischen Teilnehmern soll die Leitung Mittler (nicht Richter) sein, das heißt, sie soll neutral bleiben
---	---

4. Autonomie und Interdependenz

Merkmale und Verhaltensweisen	<ul style="list-style-type: none"> - Zusammenhalt und gegenseitige Unterstützung - unterschiedliche Fähigkeiten der TN werden wahrgenommen, akzeptiert und für die gemeinsame Arbeit fruchtbar gemacht - hohes Interesse an sachlichem und thematischem Arbeiten - offene und fruchtbare Kommunikation und Kooperation - Kreativität, Einfallsreichtum und Produktivität - hohe Aufnahme- und Lernbereitschaft - gemeinsame Planungen und Tätigkeiten - klare Normen und klare Rollen- und Aufgabenverteilung
Vorherrschende Fantasien, Gefühle und Wünsche	<p>a) <i>Fantasien</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - »Gemeinsam sind wir stark!« - »Wir sind eine produktive Gruppe!« <p>b) <i>Gefühle</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - von Zusammengehörigkeit und Solidarität - von Selbstständigkeit bei gleichzeitigem Aufeinanderbezogensein - von Sicherheit - von Toleranz - von Freude an der Zusammenarbeit <p>c) <i>Wünsche</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Verantwortung zu übernehmen - den eigenen Beitrag zum »Gesamtwerk« zu leisten - sich auszutauschen und sich anregen zu lassen - sich zugehörig zur Gruppe zu fühlen
Individuelle und interaktionelle Ebene	<ul style="list-style-type: none"> - »Ich bin, was ich bewirke!« - Identität in Bezug auf sich selbst und in Bezug auf die Gruppenzugehörigkeit - Aggression und Libido sind neutralisiert und aufgehoben im Interesse am gemeinsamen Tun - wenig Machtkämpfe - viel Interaktion und Austausch

(Grund-)Ängste	<ul style="list-style-type: none"> - vor zu viel Nähe oder vor zu viel Distanz - vor Selbstständigkeit und Alleinssein oder vor zu großer Abhängigkeit
Grundkonflikte	<p>a) <i>intra-psychisch:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Selbstständigkeit versus Abhängigkeit <p>b) <i>inter-psychisch:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - sich profilieren versus kooperieren
Einstellungen gegenüber der Leitung	<ul style="list-style-type: none"> - die Leitung wird in ihrer fachlichen und persönlichen Kompetenz anerkannt (ähnlich wie die übrigen Gruppenmitglieder) - Mängel der Leitung werden von einzelnen TN und/oder von der Gruppe (klaglos) kompensiert - Leitung ist »primus inter pares«
Verhalten und Funktionen der Leitung	<ul style="list-style-type: none"> - Außenseiter integrieren - Gelegenheiten schaffen, dass der Einzelne seine Fähigkeiten erkennen und zum Wohl des Ganzen einbringen kann - Aufgaben und Strukturen setzen, die Gemeinsamkeit schaffen und gemeinsames Schaffen ermöglichen

5. Vertrauen und Intimität	
Merkmale und Verhaltensweisen	<ul style="list-style-type: none"> - verstärkte zwischenmenschliche Kommunikation - Offenheit und Vertrauen - TN beziehen sich stark aufeinander - die Themen werden persönlich und emotional behandelt - Rivalität und/oder Solidarität zwischen Gleichgeschlechtlichen - Werben um TN, die als attraktiv empfunden werden - Flirten - Aufkommen von erotischen Themen, Anspielungen und Witzen - Paarbildungen
Vorherrschende Fantasien, Gefühle und Wünsche	<p><i>a) Fantasien</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - »Mit dir möchte ich Pferde bzw. Äpfel aus dem Paradies stehlen!« - erotische und sexuelle Fantasien - »Wir sind ein toller Haufen.« <p><i>b) Gefühle</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - von Vertrautheit und Sicherheit - von Akzeptanz und Toleranz - von Schuld und Scham - von Lust und Spaß beim gemeinsamen Erleben - von Spannung und Entspannung - von Freude und hoffnungsfroher Erwartung <p><i>c) Wünsche</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - nach Intimität mit Einzelnen - nach Bestätigung in seiner Geschlechtsidentität - nach dem »Bad in der Gruppe«
Individuelle und interaktionelle Ebene	<ul style="list-style-type: none"> - »Ich bin, wie ich mich fühle und wie ich wirke!« - Erleben eines hohen Maßes an psychosozialer und psychosexueller Identität - libidinöse Gefühle zu einzelnen gleich- und/oder gegengeschlechtlichen TN - Freude am Sich-Darstellen bzw. Scham davor - klare Positions- und Rollenzuschreibungen - partieller Rückzug (von der Gruppe) durch Paarbildungen

(Grund-)Ängste	<ul style="list-style-type: none"> - vor Liebesverlust - vor dem Verlust des Liebesobjekts - vor Schuld, Scham und Versagen - davor, überflüssig oder bedeutungslos zu sein
Grundkonflikte	<p><i>a) intra-psychisch:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nähe – Distanz - Liebe – Hass - Es – Über-Ich <p><i>b) inter-psychisch:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Wunsch nach näheren, unter Umständen auch intimen Beziehungen versus Angst, in Abhängigkeit zu geraten bzw. abgelehnt zu werden - Bedürfnis nach Zweisamkeit versus Bedürfnis, ein Teil des Gruppenganzes zu bleiben
Einstellungen gegenüber der Leitung	<ul style="list-style-type: none"> - die Leitung wird realistisch(er) mit ihren Stärken und Schwächen gesehen und akzeptiert - das Geschlecht des Leiters, der Leiterin spielt zunehmend eine Rolle. Er/Sie wird unter Umständen zur Zielscheibe von erotischen Wünschen oder von Rivalitätsgefühlen - wenn die Leitung aus einem Paar besteht: Fantasien in Bezug auf deren Beziehung
Verhalten und Funktionen der Leitung	<ul style="list-style-type: none"> - kann sich zunehmend zurücknehmen und die Verantwortung auf Einzelne und auf die Gruppe übertragen - achtsam mit eigenen Wünschen umgehen und möglichen Versuchungen widerstehen - Themen und Strukturen setzen, die persönlichen und emotionalen Austausch (auch und gerade in Form von Paargesprächen) ermöglichen - die Vielfalt der Gefühle zulassen und zur Sprache kommen lassen - Feedback-Übungen anbieten

6. Ausblick und Abschied

Merkmale und Verhaltensweisen	<ul style="list-style-type: none"> - Rückschau und Auswertung, Bilanz- und Fazitziehen - Auftauchen von Unerledigtem - Verleugnung des endgültigen Endes - Außenbeziehungen tauchen wieder verstärkt auf - Orientierung nach »draußen«, nach dem, was nach dem Ende der Gruppe kommt - Transfer - Auflösungstendenzen der Gruppengestalt - Abschiednehmen
Vorherrschende Fantasien, Gefühle und Wünsche	<p><i>a) Fantasien</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - von Verlust, Abgeschnittenwerden und Sterben - von Wiedergeburt und ewigem Leben <p><i>b) Gefühle</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - von Trauer und Hoffnung - von Furcht vor dem bzw. Freude auf das Danach - von Erfüllt- und Gesättigtsein bzw. von Zu-kurz-Gekommensein - von Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit - von Heiterkeit und »Galgenhumor« - »Ich gehe mit einem lachenden und einem weinenden Auge.« <p><i>c) Wünsche</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - nach Kontakthalten und Wiedersehen bzw. nach endgültiger Trennung - das, was wichtig war, zu bewahren, mit nach Hause zu nehmen und fortzuentwickeln
Individuelle und interaktionelle Ebene	<ul style="list-style-type: none"> - »Ich bin, was ich auf-bebe!« (im dreifachen Sinne des Wortes: beenden – bewahren – auf eine höhere Stufe heben) - Abnabelung von einzelnen TN, von der Gruppe und von der Leitung - Vereinzelung und Verselbstständigung - Rückzug und Abgrenzung - nochmaliges Aufflammen von intensiven Beziehungen und Begegnungen

	<ul style="list-style-type: none"> - Erfahrungs- und Erlebnisaustausch, Sich-Erinnern - allmähliches Schwinden des Gruppen WIR - Abschied und Trennung
(Grund-)Ängste	<ul style="list-style-type: none"> - vor der Vergänglichkeit und vor der End-Gültigkeit - vor der Trennung (und den damit verbundenen Schmerzen) - vor dem Verlust von Beziehungen - vor der Realität, die einen zu Hause erwartet
Grundkonflikte	<p><i>a) intra-psychisch:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Wunsch, mit dem Alten, Vertrauten in Verbindung zu bleiben versus Sehnsucht nach Neuem, nach Ungebundenheit und Freiheit <p><i>b) inter-psychisch:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bindung versus Trennung
Einstellungen gegenüber der Leitung	<ul style="list-style-type: none"> - Auseinandersetzung mit dem, was man glaubt, von der Leitung bekommen bzw. vorenthalten bekommen zu haben - Rückschau auf das, was gut und was schlecht an der Leitung war - Dankbarkeit bzw. Enttäuschung - Sich-Identifizieren bzw. -Distanzieren
Verhalten und Funktionen der Leitung	<ul style="list-style-type: none"> - Möglichkeiten zur Rückschau und zur Vorschau, zur Auswertung und zum Transfer geben - Feedback (v.a. auch gegenüber der Leitung) ermöglichen - Raum zum Trauern lassen - Abschiedsrituale anbieten - Möglichkeit anbieten, dass sich jedes Mitglied in der ihm entsprechenden Weise von jedem anderen verabschieden kann - Schlusspunkt setzen - jeden den eigenen Weg gehen lassen

Tabelle 2