

Prof. Dr. Gudrun Maierhof:

Modul 11: Vertiefung methodischen Handelns: Soziale Arbeit mit Gruppen

Abschiede und Trennungen in Gruppen

4.3.4 Ablösung und Trennung – die Neuorientierung nach außen

„Das Ende des Arbeitsprozesses ist für die Gruppenmitglieder und für die Gruppenleitung oft eine schwierige Erfahrung. Wenn Kinder oder Jugendliche in der Gruppe Erfahrungen machen konnten, die in ihrem Elternhaus fehlen, sie Aufmerksamkeit, Akzeptanz erfahren und Selbstbewusstsein entwickelten oder wenn sie Freundschaften geschlossen haben, die sie nach dem Ende der Gruppe nicht aufrecht erhalten können, fällt der Abschied besonders schwer. Wichtiges Ziel in dieser Phase der Gruppe ist es, die Kinder und Jugendlichen bei der Loslösung von der Gruppe zu unterstützen, das Gelernte dabei aufrecht zu erhalten und den Kindern und Jugendlichen die Verwertbarkeit des Gelernten zu verdeutlichen. Es ist deshalb sinnvoll, eine Rückschau auf positive und negative Gruppenprozesse zu halten, Bilanz zu ziehen, Auszuwerten und Transferideen auszuarbeiten. Wichtig ist, dass die Mitglieder Raum haben, ihren Gefühlen wie zum Beispiel Trauer, Enttäuschung, vielleicht auch Wut über das Ende der Gruppe, nachzugehen. Der Ablösungsprozess kann mit Wiederholungen früherer Gruppenerfahrungen und Beziehungsmodellen und mit Rückschritten verbunden sein. Der nahende Abschied ist daher oft mit Reaktionen verbunden, die in Anfangssituationen auftauchen, wie zum Beispiel eine Unruhe über die Aussicht, auseinander gehen und sich trennen zu müssen. Bernstein/Lowy machen folgende Grundreaktionen von Gruppenmitgliedern in der Phase der Ablösung und des Abschieds fest:

- Leugnung, einfaches Leugnen („Niemand hat gesagt, dass die Gruppe zu Ende ist!“) oder gemeinsames Leugnen der Gruppe, die sich dann zusammen tut und miteinander verbindet, als „ob sie sich gegen die Kälte und Einsamkeit der Trennung schützen wollten“.
- Regression, die desorganisierte Regression, etwa in Form von Wutausbrüchen, längst vergangene und bearbeitete Konflikte können wieder auftauchen oder die „regressive ‚Fuge‘“. Das bedeutet, dass die Gruppenmitglieder sich zusammen tun und ihr Verhalten in dramatischer Weise an frühere Entwicklungsstufen erinnert. Dies drückt den Wunsch aus, „ganz neu anzufangen“ und äußert sich in einer extremen Abgrenzung von dem Hier und Jetzt der Gruppe.
- Beschwörung des Fortbestehens der Gruppe: „Wir brauchen die Gruppe, wir können jetzt noch nicht aufhören!“
- Unbewusste und bewusste Wiederholung von Altem, die Re-Inszenierung alter Themen, Interaktionen und Aufgaben, etwa die Wiederholung einer Aktivität, die in der ersten Gruppensitzung durchgeführt wurde oder die Rückschau auf Ereignisse und Erlebnisse in der Gruppe.
- Auswertung des Erlebten in Form der Erinnerung an gemeinsame Erlebnisse, in dem an die Erfahrungen einzelner und der Gruppe angeknüpft wird.
- Flucht, zum einen die nihilistische Flucht (Leugnen der positiven und guten Erfahrungen in der Gruppe und aggressives Verhalten), zum anderen die positive Flucht. Dabei handelt es sich um den Versuch, sich selbst zu „entwöhnen“, eine andere Gruppe zu finden usw. (Bernstein/Lowy 1975, S. 89).

Eine weitere Reaktion des Loslösungsprozesses ist aggressives Verhalten oder auch die Abwertung der gesamten Gruppenerfahrung seitens der Mitglieder, um sich leichter trennen und verabschieden zu können. In den meisten Gruppen tauchen diese Reaktionsformen mit Unterschieden in der Intensität und Dauer und in anderer Reihenfolge auf. Ein Problem, das in dieser letzten Phase sichtbar wird, ist, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Programm häufig als flau und eintönig und langweilig empfinden. Es mangelt an neuen Ideen, was auf das Ende der Gruppe hinweist. Die Palette der Gefühle reicht von Trauer und Wut bis hin zur Heiterkeit, aber auch Enttäuscht-Sein oder auch Dankbarkeit für die gute Gruppenerfahrung. Die Gruppenmitglieder besinnen sich wieder mehr auf sich selbst, sind mit ihren Gefühlen beschäftigt und mehr auf das Außen fokussiert.

Die Kommunikation bewegt sich um Themen von Rückschau und Ausblicke in die Zukunft. „Abgrenzungen und Trennungen, Rückblicke und Rückmeldungen, Unerledigtes erledigen, Auswertung und Transfer sind die Themen der Interaktion“ (Rubner/Rubner 1991, S. 47).

Die Aufgabe der Gruppenleitung besteht darin, das Auseinandergehen, den nahenden Abschied, die Trennung zu begleiten sowie auch auszuhalten, dass negative Gefühle oder auch Aggressionen auftreten können (vgl. dazu unsere Ausführungen zur Akzeptanz der eigenen Grenzen seitens der Fachkräfte in Kapitel 1.4.2). Das Aufgreifen neuer Themen sollte vermieden werden, es geht darum, Raum für den Abschied zu geben, auch für die Gefühle, die Leiterinnen und Leiter empfinden. Dabei können Rituale hilfreich sein, etwa in Form von symbolischen Aktivitäten, Rollenspielen oder Evaluationsmaßnahmen oder durch die Gestaltung einer ritualisierten Abschiedssitzung. Nach Kurland/Salmon (2005, S. 144f) sind in den Abschlussphasen einer Gruppe folgende Kompetenzen für die Gruppenleitung bedeutend:

- Zusammenfassen
- Raum für Gefühle lassen, den anderen vermitteln, dass die Erfahrungen untereinander kommuniziert und verstanden wurden
- sich auf die Ebene der Anderen einlassen, in derselben Sprache sprechen
- Gefühle möglicherweise differenzieren
- die Gruppenerfolge und verdeutlichen
- die Gruppengeschichte im Auge behalten und die Lernerfolge hinsichtlich der weiteren ‚Verwertbarkeit‘ aufzeigen.

Zudem weisen Kurland/Salmon (ebd., S. 145f) auf drei Aspekte hin, die in der Abschiedsphase seitens der Gruppenleitung zu vermeiden sind, da sie im Prozess des Abschieds und der Trennung kontraproduktiv wirken können:

- Keine falschen Versprechungen über die Fortdauer der Beziehung zu Einzelnen in der Gruppe zu machen, nach dem Motto „wir werden uns sicherlich bald wieder sehen“, dies könnte ein Zeichen dafür sein, dass der groupworker den Abschied meidet.
- „The big bash syndrome“ am Abschluss, das meint, etwa die letzte Sitzung in die größte Party oder einen überhöhten Event umzuwandeln, auch dies könnte den wirklichen, ehrlichen Abschied verhindern.
- Wenn die Gruppe nicht ihr Ziel erreicht hat oder die Gruppenleiterin die Gruppe nicht gemocht hat, sollte es vermieden werden, diese Tatsache mit Falschaussagen zu überdecken. Hier ist es wichtig, sich im Vorfeld Gedanken zu machen, wie eine Abschiedssitzung aussehen könnte. So könnten beispielsweise die Potentiale der Gruppe hervorgehoben und der gemeinsame Lernprozess betont werden (ebd.).

Kennzeichen, die schließlich das Ende eines Gruppenprozesses andeuten, sind: Der Rückzug der Einzelnen von der Gruppe, die Abnahme des ‚Wir-Gefühls‘ und die dezidierte Neuorientierung nach außen.“

Quelle:

Behnisch, Michael, Lotz, Walter, Maierhof, Gudrun (2013): Soziale Gruppenarbeit mit Kindern und Jugendlichen. Theoretische Grundlage – methodische Konzeption – empirische Grundlage, Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 234-237. Dort finden Sie auch weitere Quellenangaben!