

Angelika Rubner, Eike Rubner
Unterwegs zur funktionierenden Gruppe

Therapie & Beratung

Angelika Rubner, Eike Rubner

Unterwegs zur funktionierenden Gruppe

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

Psychosozial-Verlag

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

Für Daniel und Philipp

Inhalt

Vorwort	11
Einleitung	15
I. Das Individuum und die Gruppe	17
I.1 Die Wechselwirkungen zwischen Anlage und Umwelt	17
I.2 Der Mensch im Plural	19
I.2.1 Pluralität	20
I.2.2 Die Gruppe – Definition und Merkmale	21
I.3 Psychodynamische Prozesse in Gruppen	24
I.3.1 Die Rolle – Definition und Modell	25
I.3.2 Positionen und Funktionen der unterschiedlichen Rollen	28
I.3.3 Fallvignetten	33
I.3.4 Umgang der Leitung mit der Omega-Rolle	38
II. Die Themenzentrierte Interaktion (TZI)	41
II.1 Biografie von Ruth Cohn	41
II.2 Die Grundlagen der TZI	44
II.2.1 Humanistische Psychologie	44
II.2.2 Psychoanalyse	44
II.2.3 Pädagogik	45
II.2.4 Philosophie	46

II.3	Das Konzept der TZI	47
II.3.1	Die Haltung	48
II.3.2	Das Modell	49
II.3.3	Die Methode	51
II.4	Anwendungsmöglichkeiten und -felder der TZI	62
II.5	Das Ruth-Cohn-Institute for TCI-international	63
III.	Figur-Hintergrund-Phänomene	65
III.1	Übertragung und Gegenübertragung	65
III.1.1	Übertragung	65
III.1.2	Gegenübertragung	67
III.2	Projektion	68
III.3	Wiederholung, Übertragung und Über-Holung	69
III.3.1	Kasuistik	70
III.3.2	Wiederholung(szwang) und Übertragung	75
III.3.3	Zum Umgang mit Übertragungen in TZI-Gruppen	77
III.4	Angst – Widerstand – Störung	80
III.4.1	Angst	80
III.4.2	Widerstand	81
III.4.3	Störung	82
III.5	Krisen in Gruppen	85
III.6	Träume	87
III.6.1	Zur Bedeutung und Funktion des Traumes	87
III.6.2	Zur Traumdeutung	88
III.6.3	Zur Traumarbeit im Verlauf eines Gruppenprozesses	92
III.6.4	Fallvignette	96
IV.	Entwicklungsphasen in Gruppen	101
IV.1	Zur Annahme von Entwicklungsphasen einer Gruppe	101
IV.2	Das Gruppenphasenmodell	104
IV.2.1	Das Für und Wider eines jeden Modells	105
IV.2.2	Wie wir unser Modell verstanden wissen wollen	106

	Inhalt
IV.2.3	Grundannahmen des Modells 109
IV.2.4	Gruppenprozess – Gruppenentwicklung – Gruppenphase 110
IV. 3	Die sechs Phasen unseres Modells 111
IV.3.1	Phase 1: Orientierung und Kontaktaufnahme 112
IV.3.2	Phase 2: Annäherung und Zusammenarbeit 118
IV.3.3	Phase 3: Differenzierung und Integration 124
IV.3.4	Phase 4: Autonomie und Interdependenz 141
IV.3.5	Phase 5: Vertrauen und Intimität 144
IV.3.6	Phase 6: Abschied und Ausblick 150
IV.4	Tabellarische Übersicht der Entwicklungsphasen einer Gruppe 155
	Literatur 169

Vorwort

Der Titel des vorliegenden Buches »Unterwegs zur funktionierenden Gruppe – Die Gestaltung von Gruppenprozessen mit der Themenzentrierten Interaktion« ist Programm und Zielsetzung zugleich.

Mit dem Begriff »unterwegs« wollen wir auf den Entwicklungsweg verweisen, den eine Gruppe zu gehen hat. Die Schritte auf diesem Weg erfordern Anpassung an sich ständig ändernde Bedingungen und Konstellationen.

Was ist mit »Funktionieren« gemeint? Nicht das mechanische Funktionieren einer Maschine, sondern das lebendige und produktive Zusammenarbeiten von Menschen. Eine Gruppe »funktioniert«, wenn ihre Mitglieder sich ihr zugehörig fühlen, Interesse aneinander und am Lösen einer gemeinsamen Aufgabe haben und sie ihre Potenziale zu deren Bewältigung einbringen können. Mit anderen Worten, wenn alle Beteiligten Funktionen übernehmen, die der gemeinsamen Sache, der Gruppe als Ganzem und jedem Einzelnen dienen, sodass Entwicklung geschehen kann.

Zusammengehörigkeitsgefühle und Identifikationen mit dem Auftrag der Gruppe entwickeln sich nicht von allein, sondern im Verlauf von bestimmten Ereignissen im Leben einer Gruppe und beeinflusst durch ein bestimmtes Leistungsverhalten. Das Geschehen in einer Gruppe ist bedingt durch Prozesse, die einen Vorlauf in der Vergangenheit der einzelnen Teilnehmer und der Gruppe haben, durch das Hier und Jetzt der Gruppensituation und durch eine Orientierung auf ein Ziel hin. Wenn diese Prozesse zur Weiterentwicklung und zum Funktionieren der Gruppe genutzt werden sollen, dann bedarf es einer bestimmten Methode und einer sie ausübenden Leitung.

Das in unserem Buch vorgestellte und angewandte Konzept ist das der Themenzentrierten Interaktion (TZI). Die TZI wurde in den 1950er und 60er Jahren

von Ruth Cohn in den USA entwickelt und von ihr zu Beginn der 1970er Jahre in Europa vorgestellt. In den folgenden Jahrzehnten hat die TZI breite Anwendung in den Arbeitsfeldern der sozialen Arbeit, der Pädagogik, der Psychotherapie und der Wirtschaft gefunden. Die TZI ist zugleich Modell, Methode und Haltung – sie ist ein Modell für das, was eine Gruppe kennzeichnet, eine Methode zur Gruppenleitung und eine auf einem bestimmten Wertesystem aufbauende ethische Haltung. Entsprechend beinhaltet sie sehr klare Vorstellungen sowohl in Bezug auf die Funktionen, die eine TZI-Leitung im Laufe eines Gruppenlebens auszuüben hat, als auch in Bezug auf den Stil, mit dem sie dies tun soll.

In diesem Buch zeigen wir, wie dieses Leitungsverhalten im Umgang mit wesentlichen Prozessen, die sich in einer Gruppe ereignen, auf der Basis der TZI aussehen kann. Wir beschreiben die Leitungsrolle sehr konkret und bereichern sie mit vielen Beispielen aus unserer Praxis an. Nach einem theoretischen Vorspann zu den jeweiligen Phänomenen – wie zum Beispiel zu den verschiedenen Rollen der Mitglieder, ihren Übertragungen, Ängsten, Störungen, Krisen und Träumen – schildern wir deren mögliche Veränderungen im Laufe einer Gruppenentwicklung und wie die Leitung mit diesen umgehen und Entwicklungs- und Lernschritte fördern kann.

Ein Schwerpunkt des Buches liegt in der Darstellung der möglichen Entwicklungsphasen, die eine Gruppe durchlaufen sollte, um im oben beschriebenen Sinne funktionieren zu können, und welche Rolle die Leitung dabei spielen sollte, um Prozesse entsprechend zu strukturieren und zu steuern.

Das hier vorgestellte Gruppenphasenmodell haben wir entwickelt auf der Basis der bereits zu dieser Thematik vorhandenen Literatur und auf der Basis jahrzehntelanger Beobachtungen an von uns geleiteten Gruppen: Patientengruppen haben wir nach der Methode der Psychoanalyse und Lern- und Arbeitsgruppen nach der Methode der TZI geleitet. Unser Modell beschreibt einen idealtypischen Verlauf, der sich in der Praxis eines Gruppenlebens nicht eins zu eins in der dargestellten Form ereignet. Wohl aber liefert dieses Modell – ähnlich wie Modelle, die die »typische« Entwicklung eines Kindes erfassen – Parameter, an denen eine Gruppenleitung ablesen kann, wo die Gruppe gerade steht, was sich schon entwickelt hat, was noch aussteht und was sie tun kann, um weitere Entwicklungsschritte sowohl für den Einzelnen als auch für die Gruppe als Ganzes zu ermöglichen.

Wir beschreiben die Wechselwirkung zwischen den Entwicklungsphasen der Gruppe und den Interventionen der Leitung zunächst abstrakt-theoretisch und dann konkret-praktisch anhand von verschiedenen Fallvignetten. Diese beinhalten nicht nur geglückte Leitungsinterventionen, sondern auch – aus Gründen,

die jeweils geschildert werden – missglückte. Die Praxisbeispiele sind vermutlich besonders geeignet, um Menschen, die selbst Gruppen leiten, die Möglichkeit zu geben, sich zu identifizieren, sich abzugrenzen und sich anregen zu lassen – kurzum, ihr eigenes Leitungsverhalten im Lichte des Dargestellten zu reflektieren.

Im vorliegenden Buch wollen wir Kenntnisse über die TZI und ihre Anwendungsmöglichkeiten vermitteln und Einblicke geben in verschiedene Phänomene und Prozesse, die in einer Gruppe auftreten können – insbesondere in ihre möglichen Entwicklungsphasen. Es bietet dem Praktiker konkrete Orientierungsmöglichkeiten und Hilfen für eigene Leitungsinterventionen.

Insofern wendet es sich in erster Linie an all jene, die in und mit Gruppen arbeiten, in zweiter Linie aber auch an all jene, die sich für die Wechselwirkung zwischen Umfeld, Individuum, Gruppe und Leitung interessieren.

Einleitung

Im vorliegenden Buch geht es um die Gestaltung von Gruppenprozessen mithilfe der Themenzentrierten Interaktion (TZI). Da eine Gruppe immer aus Individuen besteht und das einzelne Gruppenmitglied gleichermaßen Einfluss auf die es umgebende Gruppe nimmt, ebenso wie es von ihr beeinflusst wird, gehen wir zunächst von allgemeinen Überlegungen aus, die die Wechselwirkung zwischen dem Individuum und seinem sozialen Umfeld betreffen. Eine Gruppe ist für das einzelne Mitglied eine besondere Form von sozialem Umfeld. Wir definieren »Gruppe« und beschreiben ihre Merkmale und in ihr ablaufende psychodynamische Prozesse. Bevor wir uns weiteren Gruppenphänomenen zuwenden, schildern wir die Biografie der Gründerin der Themenzentrierten Interaktion, Ruth Cohn, und danach das von ihr entwickelte Konzept der TZI. Wir setzen diese Darstellung deshalb voran, weil es die TZI ist, mit der wir die im Folgenden beschriebenen Gruppenprozesse gestaltet haben bzw. anregen wollen, sie zu gestalten. Nach der Schilderung von Phänomenen, die aus dem Hintergrund der gerade ablaufenden Gruppenprozesse hervor- und in den Vordergrund treten (wir nennen sie Figur-Hintergrund-Phänomene) und wie mit diesen auf der Basis von TZI umgegangen werden kann, wenden wir uns einer besonderen Form der Förderung von Prozessen in Gruppen zu, nämlich dem Umgang mit dem von uns entworfenen sechsstufigen Entwicklungsmodell. Wir beschreiben seine Entstehungsgeschichte, seine Grundannahmen, sein Erscheinungsbild und insbesondere all jene Funktionen, die eine Gruppenleitung erfüllen sollte, um Entwicklung mithilfe und im Sinne der TZI zu ermöglichen und zu gestalten.

I. Das Individuum und die Gruppe

»Wir alle sind Blätter an einem Baum, keines dem anderen gleich. Das eine symmetrisch, das andere nicht, und doch gleich wichtig dem Ganzen.«

Georg Christoph Lichtenberg

Der Mensch ist von Natur aus auf soziale Beziehungen angewiesen und er wird durch diese geprägt. Er kann nur im Netzwerk von diesen zum Menschen werden und er wird nur auf dieser Matrix und nie als isoliertes Individuum betrachtet und verstanden. Nach Martin Buber ist es die Ich-Du-Beziehung, in der der Mensch sein Ich entwickelt und findet. »Die Einsammlung und Verschmelzung zum ganzen Wesen kann nie durch mich, kann nie ohne mich geschehen. Ich werde am Du, Ich-werdend spreche ich Du. Alles wirkliche Leben ist Begegnung« (Buber, 1984, S. 15).

I.1 Die Wechselwirkungen zwischen Anlage und Umwelt

Das Individuum entwickelt sich in einem Prozess von Wechselwirkungen zwischen der angeborenen Konstitution und den vielfältigen Einflüssen von Umwelt und Erziehung. Der Prozess der Individuation geschieht – so beschreibt ihn die Psychoanalytikerin Margret Mahler (1972) – in Schritten, die aus der symbiotischen Verschmelzung mit der Mutter heraus und über Ablösung und Wiederannäherung zur Ausbildung von individuellen Eigenschaften im Verhalten und im Charakter führen. Der Individuationsprozess geschieht durch Sozialisation, durch Interaktion und Identifikation des Individuums mit seiner spezifischen sozialen und materiellen Umgebung. Und umgekehrt: Das sich entwickelnde Individuum wirkt durch sein Verhalten ständig auf diese Umgebung ein und verändert sie. Im sozialen Zusammenleben entstehen Handlungsbezüge und Handlungsorientierungen, die das Individuum veranlassen, sich entsprechend den in seiner Gesellschaft geltenden Normen und

Werten zu erleben und zu verhalten. Dies deshalb, weil das heranwachsende Kind in seinem Bedürfnis nach Sicherheit, Zuwendung und Anerkennung jene Züge und Aspekte betont, die Billigung finden, und jene unterdrückt oder verleugnet, die missbilligt werden. Dabei entsteht mitunter ein Dilemma zwischen der Verfolgung der eigenen Interessen und dem Sich-Unterwerfen unter die Gruppeninteressen, das sich intrapsychisch in der Spannung zwischen dem Wunsch, dazuzugehören, und dem Bedürfnis nach Abgrenzung widerspiegelt. Dieser Konflikt wird sich auch in späteren Gruppenbeziehungen wiederholen.

Die Psychoanalyse erklärt und beschreibt diesen Konflikt, den sie als Konflikt zwischen Es, Ich und Über-Ich benennt, mit dem Aufeinandertreffen der angeborenen Konstitution und den Triebbedürfnissen auf der einen Seite und den kulturellen Restriktionen auf der anderen. Harry Stack Sullivan geht in seiner interpersonellen Theorie sogar so weit, zu behaupten, dass die Persönlichkeit fast zur Gänze das Produkt der Interaktionen mit anderen wichtigen Menschen sei (vgl. Chrzanowski, 1977).

Allport definiert die Persönlichkeit wie folgt: »Personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his characteristic behavior and thought« (Allport, 1965, S. 28). Sie ist also die dynamische Ordnung derjenigen psychophysischen Systeme im Individuum, die seine einzigartigen Anpassungen an seine Umwelt bestimmen.

Auch das Selbst, das, was uns als das Ureigenste einer Persönlichkeit erscheint, ist das Ergebnis von Anpassungs- und Austauschprozessen. Es besteht aus den unbewusst gespeicherten Bewertungen, die das Kind in Bezug auf die eigene Person erfahren, aber auch in Bezug auf frühe Bezugspersonen vorgenommen hat. Das Individuum wird immer wieder einem unbewussten Plan folgen und dazu neigen, seine frühen Erfahrungen und Konflikte zu aktualisieren, indem es im späteren Leben sich selbst und den anderen die entsprechenden Rollen zuschreibt – ein Phänomen, das in der Gruppenarbeit immer beachtet werden sollte. Wenn eine Zusammenkunft von Menschen nicht mehr nur eine Mehrzahl von irgendwie miteinander verbundenen Personen darstellt, sondern allmählich zu einer Gruppe im sozialpsychologischen Sinne wird, ein Eigenleben entwickelt und eine »Gestalt« annimmt, dann werden zunächst einmal unwillkürlich den einzelnen Teilnehmern die Rollen von Teil-Ichs und von frühen Bezugspersonen zugeschrieben. Dieser Prozess, der unbewusst und projektiv verläuft, aktualisiert zum einen die vergangenen Erfahrungen des Individuums, zum anderen dient er dazu, sich in neuen und unbekannten Situationen zu orientieren.