

Fallsammlung zum Probieren und Vergleichen von Interventionen in gruppendynamischen Trainingsgruppen

Ausgearbeitet anlässlich des Grand Prix der Intervention auf der Tagung des DGGO und des ÖGGO

„Interventionen und Interventionskonzepte in gruppendynamischen Lernsettings“

10.- 12.Juni 2022 in Salzburg.

Kriterien für die Auswahl der Fälle:

- Unterschiedlicher Zeitpunkt
- Verschiedene Ansprachen an die Trainer:innen
- Notwendigkeit einer Intervention liegt nahe
- Interventionen mit unterschiedlicher Energie sind möglich
- Das Vorlesen des Textes – bei gleichzeitiger Präsentation – sollte nur ungefähr eine Minute dauern.

1. Der Beginn der T-Gruppe

Am Anfang des Trainings gab es im Plenum einführende Worte, ein erstes Kennenlernen der Teilnehmenden und die T-Gruppen wurden gebildet. Das war ein längerer Auswahlprozess, weil sich einige Teilnehmende kannten, die nicht zusammen in eine Gruppe wollten. Die T-Gruppen hatten anschließend die Aufgabe, sich die Trainerpaare auszusuchen. Auch hier gab es Verhandlungen, weil ein Trainerpaar von mehreren Gruppen gewünscht war und sich die Gruppen entscheiden mussten.

Sie sitzen jetzt mit Ihrer Gruppe zum ersten Mal in der TG. Sie sind ein Trainerpaar, das die Gruppe zunächst nicht haben wollte. Wie eröffnen sie die Sitzung?

2. Anfangssituation

Die erste Trainingsgruppe hat begonnen. Um mit der verunsichernden Situation umzugehen machen einzelne Teilnehmer:innen viele verschiedene Vorschläge, die dann wieder verworfen werden. Man kann sich auf nichts einigen, Ärger und Resignation machen sich breit... Schließlich stellt eine Teilnehmerin die Frage an die Trainer:in: Was machen sie eigentlich hier? Sie könnten uns doch helfen und nicht nur zuschauen! Was schlagen denn Sie vor, was wir machen sollen?

3. Feedback zur Anfangssituation

In der zweiten Sitzung bringt jemand die Idee ein, sich gegenseitig Rückmeldungen zu geben, wie man sich in der Anfangssituation erlebt hat, welchen ersten Eindruck man da gewonnen hat. Die Gruppe einigt sich auf die Durchführung dieser Feedbackrunde. Bevor es losgeht, bringt ein Teilnehmer die Idee ein, dass die Person, die Rückmeldungen bekommt, sich mit dem Rücken zu den anderen setzen soll – so wie man im ZOOM sein Bild ausschalten kann – dann sei man etwas mehr geschützt. Die Gruppe reagiert mehrheitlich positiv drauf, es gibt zwei kritische Stimmen, diese ziehen sich dann aber zurück als sie sehen, dass sie keine Mehrheit finden. Die erste Teilnehmerin steht auf, kündigt ihr Interesse an einem Feedback an und dreht ihren Stuhl um....

4. Strukturidee – Mitmachen

In ihrer Gruppe herrscht Verunsicherung darüber, um was es hier geht. Die einen schauen was sich entwickelt und warten eher ab, die anderen wollen etwas initiieren, damit endlich ein Ziel, eine Aufgabe im Raum steht. Da schlägt jemand ein Speed-Dating vor, damit man sich besser kennenlernen könne. Man sollte sich gegenüber setzen und jeweils mit einem anderen sich fünf Minuten vorstellen und erste Eindrücke austauschen, dann weiterrücken, bis man mit allen einmal gesprochen hat. Der Vorschlag wird so überzeugend vorgebracht, dass schließlich alle bereit sind mitzumachen. Da kommt die Frage auf, ob Sie als Trainer:in auch mit machen.

5. Biographisches outing

Um den anderen Teilnehmer:innen zu erklären, warum sie sich in dieser Gruppe so zurückhaltend verhält, wie sie es hier tut, erzählt eine Teilnehmerin sehr ausführlich, dass sie eine Drogenkarriere hinter sich hat und wie es biografisch dazu gekommen ist. Ihr kommen die Tränen und sie weint sehr heftig. Die Gruppe ist betroffen und schweigt ... dann geben einzelne Gruppenmitglieder der Teilnehmerin Rückmeldung, wie toll sie das finden, dass Sie das jetzt erzählt hat. Die Teilnehmerin freut sich sehr über das Feedback und darüber, dass die Gruppe ihre Geschichte wertschätzt. Dafür bedankt sie sich. Nach einem kurzen Schweigen fängt die nächste Teilnehmerin an, einen Teil ihrer Biografie zu erzählen ...

6. Die Gruppe gegen zwei

Die beiden TGs hatten die Aufgabe ihre augenblickliche Situation im Plenum in Form einer Skulptur – eines Standbildes – darzustellen und den anderen zu zeigen. Die anderen sollten dann Rückmeldungen geben. An ihrer Tg nehmen zwei große, kräftige Männer teil. Sie unterstützen und verteidigen sich gegenseitig, wenn andere Teilnehmende ihnen zu nahe treten.

Ihre TG zeigt im Plenum ein Bild, in dem sich die beiden Männer so ins Zentrum gestellt haben, dass sich die anderen mit Mühe, teilweise unter Verrenkungen um sie herum

gruppieren mussten. Das führte zu entsprechenden Rückmeldungen: „Zwei Chefs mit Mitarbeiter:innen“, „die starken Zwei mit Anhang.“. In der darauffolgenden TG werden die beiden heftig kritisiert: Was sie sich da erlaubt hätten, so sei die Situation in der Gruppe nicht und das Bild sei so nicht geplant gewesen. Die beiden weisen das zurück: Sie würden das nicht so sehen, hätten das nicht beabsichtigt. Die beiden gehen nicht auf die Rückmeldungen der anderen ein, alles prallt an ihnen ab. Als Trainer:in finden sie diese Ignoranz schwer erträglich. Auch sie haben erlebt, dass die beiden in dem Standbild die Gruppe dominiert haben, alle mussten sich ihnen unterordnen. Und jetzt wollen sie sich mit ihrer Wirkung nicht auseinandersetzen.

7. Konflikt mit einer Teilnehmer:in

In der T-Gruppe hat sich die Teilnehmerin als erfahrene Führungskraft in einem Versicherungsunternehmen vorgestellt. In den ersten vier Sitzungen gibt sie anderen Teilnehmenden immer wieder Rückmeldungen, die Bewertungen enthalten. Was sie gut findet, was richtig war und was nicht so passend. In der Gruppe wird das interessiert oder passiv aufgenommen, niemand wehrt sich dagegen. Als sie sich wieder einer Teilnehmerin gegenüber besonders lobend äußert, da sprechen sie (als Trainer:in) es an und konfrontieren die Teilnehmerin damit, dass sie „dauernd Noten verteilen würde“.

In der nächsten Sitzung beginnt sie damit, dass sie sich nach der letzten Sitzung sehr schlecht gefühlt habe. Sie als TrainerIn hätten das verursacht. Sie hätten sie vor der Gruppe kritisiert, zu wenig wertschätzend behandelt und abgewertet. Dagegen wolle sie sich verwehren. So etwas sei kein konstruktives Feedback, eine solche Kritik dürfe man höchstens außerhalb der Gruppe in einem Vieraugengespräch äußern. Sie wisse nicht, ob er noch weiterhin teilnehmen könne und wolle.

Und sie.....

8. Die letzte Sitzung

Ein bisher recht zurückhaltender Teilnehmer, (ca. 30 Jahre, technischer Beruf) wird von der Gruppe immer wieder darauf angesprochen, ob er sich nicht mehr einbringen wollte. Ihm wird rückgemeldet, dass er so wenig greifbar sei und undurchsichtig wirke. Zu Beginn der letzten Sitzung wurde bereits angesprochen, dass es nun darum geht, den „Sack zuzumachen“ und sich von der Gruppe zu verabschieden. Da eröffnet dieser Teilnehmer der Gruppe, dass er die ganze Woche ein Experiment durchgeführt habe. Er habe eine für sich neue Rolle ausprobiert: nämlich die, sich auch mal rauszuhalten und keine Führung zu übernehmen. Er sei sehr zufrieden mit seinem Experiment, weil sein Konzept voll aufgegangen ist und er stellt für sich fest, dass es gut ist, wenn man verschiedene Rollen spielen kann. Auf diese Formulierung hin kommt Unmut in der Gruppe auf und mehrere Teilnehmer:innen werfen ihm vor, dass er sie „verarscht“ hätte.