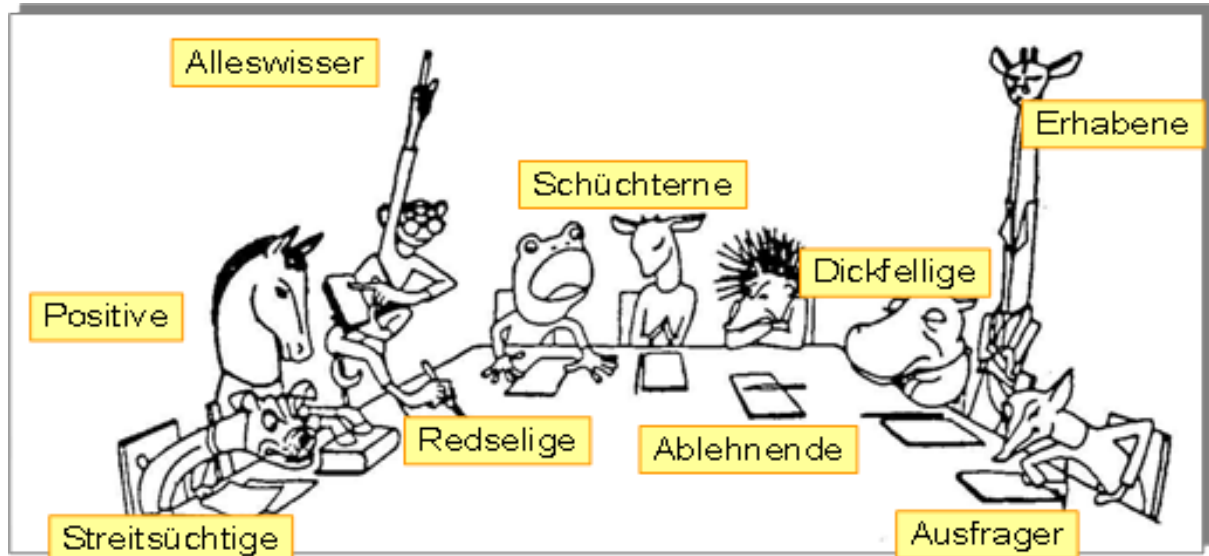


Gruppendynamik



Jeder Mensch nimmt in einer Gruppe eine bestimmte Position ein. Ab wann ist es eine Gruppe? Ab mind. 3 Personen. Wenn nur 2 Personen im Raum sind, zB. der Coach und der Klient, dann sprechen wir von einer Dyade (Zweierbeziehung). Diese Definition ist aber umstritten, manche Sozialpsychologen definieren schon eine Dyade als Gruppe.

Wir nennen 3 als mindeste Personenanzahl um eine Gruppe zu bilden. Allerdings sind oben gezeigte Rollen auch in einer Dyade erkennbar.

Rollen:

Der Streitsüchtige

Primäre Dramaposition: Täter. Emotion: Aggression.

Der Streitsüchtige empfindet in der Gruppe vermittelte Inhalte als Angriff seiner persönlichen Werte. Seine Streitsucht kann sich gegen das Alpha (den Vortragenden oder gerade Sprechenden) richten, aber auch gegen jedes andere Gruppenmitglied. Entsprechend der Dramadynamik kann diese Rolle nur besser integriert werden, wenn die Werte erkannt und kommuniziert werden.

Der Vorteil ist, dass dieser Mensch immer daran erinnert, dass jeder in der Gruppe andere Werte hat. Oft repräsentiert die Werte der Gruppe und unterstützt dadurch den Prozess des Formings im Seminar.

Das ALPHA muss dafür sorgen mit dem Streitsüchtigen Rapport auf der Werteebene herzustellen um Eskalation zu vermeiden.

Der Positive

Primäre Dramaposition: Muse. Emotion: Entspannung

Der Positive ist eine großartige Unterstützung für die Gruppe. Er sagt JA zu allem und findet immer etwas Gutes an den Inhalten / Übungen / Wortmeldungen Anderer. Diese Person freut sich über ein gelegentliches Zunicken bzw Bestätigen und Lächeln des Vortragenden. Der Positive ist eine große Ressource beim Beantworten von Teilnehmerfragen, da er Menschen aufbaut und fördert.

Der Alleswisser

Primäre Dramaposition: Mentor. Emotion: Klarheit

Der Alleswisser hat einen scharfen Verstand und will die Gruppe mit seinem Wissen unterstützen. Im Vergleich zum Kritiker, greift er aber nicht den Vortragenden an, sondern versucht positiven Eindruck zu hinterlassen und selbst zu lernen und zu wachsen. Wissen ist ein hoher Wert für ihn. Manchmal reagieren andere Teilnehmer auf ihn mit Ablehnung, falls er zu oft das Wort ergreift. Das ALPHA sollte dafür sorgen, dass der Alleswisser dem Rest der Gruppe genügend Raum lässt um selbst auch zu partizipieren, sonst könnte es sich zu einer Dyade zwischen ALPHA und Alleswisser entwickeln und man würde den Rapport zum Rest der Gruppe verlieren.

Der Redselige

Primäre Dramaposition: Diva. Emotion: sucht Verbindung

Der Redselige sucht nach Harmonie, Verbindung und Bestätigung. Er erzählt aus seinem Leben und findet für jedes Thema eine persönliche Geschichte die dazu passt. Das unterstützt die Gruppe, da manche seiner Metaphern den Lernerfolg fördern, kann aber auch langweilen und anstrengend werden.

Das ALPHA muss diese Person manchmal unterbrechen, aber immer wieder durch ein JA, DANKE UND DAS ERINNERT MICH AN... unterbrechen um die Aufmerksamkeit der Gruppe wieder zu gewinnen. Durch den Redseligen kommt man aber sehr gut auf eine etwas persönlichere Ebene im Seminar (falls das gewünscht ist).

Der Schüchterne

Primäre Dramaposition: Opfer. Emotion: Angst zu versagen

Der Schüchterne ist ruhig, still und reagiert auf Anweisungen langsamer als Andere. Er sieht sich fragend um und verweigert manchmal die Übungen durchzuführen. Er sucht sich einen Retter in der Gruppe, an den er sich anhängt und dessen Werte und Einstellungen er übernimmt. Optimalerweise paart man den Schüchternen mit dem Redseligen oder dem Positiven, da er da schneller auftaut. Außerdem braucht er zwischendurch ein anerkennendes Nicken oder eine Berührung. Diese Person bringt auch oft ein wenig Sanftmut in die Gruppe.

Der Ablehnende

Primäre Dramaposition: Retter. Emotion: Unwohl / Sorge

Eigentlich sorgt er sich um die Werte und Emotionen der Anderen. Er lehnt generell alles zuerst einmal ab um sich und seine Landkarte vor Veränderungen zu schützen. Er braucht Sicherheit und Stabilität. Um diesen Menschen ins Boot zu holen, braucht man ihn nur dazu zu bringen das Ablehnen selbst abzulehnen. Oft holt ihn auch die Gruppe wieder zurück und er findet seine Position. Durch diese Menschen wird man daran erinnert beide Seiten einer Medaille zu betrachten und der Gruppe so einen Mehrwert zu bieten. Sie finden oft vermeintliche Fehler im Inhalt (i- Tüpfelchen), wodurch der Vortragende dazu angehalten wird, noch feiner auf die Zuhörer einzugehen.

Der Dickfellige

Primäre Dramaposition: Macher. Emotion: absolutes Vertrauen

Dieser Mensch hält alles aus. Egal wie anstrengend die Übung ist oder welche Emotionen durch Andere in die Gruppe gebracht werden, er ist der Fels in der Brandung. Dieser Mensch nimmt nichts persönlich, sondern hat ein Ziel vor Augen und das ist es sich gut zu fühlen und viel zu lernen. Nicht immer sind dickfellige sehr reflektiert. Sie sind eher ein wenig langsamer wenn es um persönliche Erkenntnisse geht, da sie sich von negativen Emotionen dissoziieren. Dieser Mensch bringt Ruhe und Durchhaltevermögen in die Gruppe.

Der Erhabene

Primäre Dramaposition: Mentor. Emotion: Selbstsicher

Der Erhabene befindet sich oft in einer Metaposition. Er sieht die Dinge aus einer übergeordneten Perspektive und ist sich sicher, dass er selbst das Seminar halten

könnte. Er identifiziert sich mit dem ALPHA und kann sehr unterstützend sein und Konflikte regeln. Einzige Herausforderung ist, dass er sich nicht in die Gruppe integriert.

Der Ausfrager

Primäre Dramaposition: Nörgler. Emotion: Unsicherheit

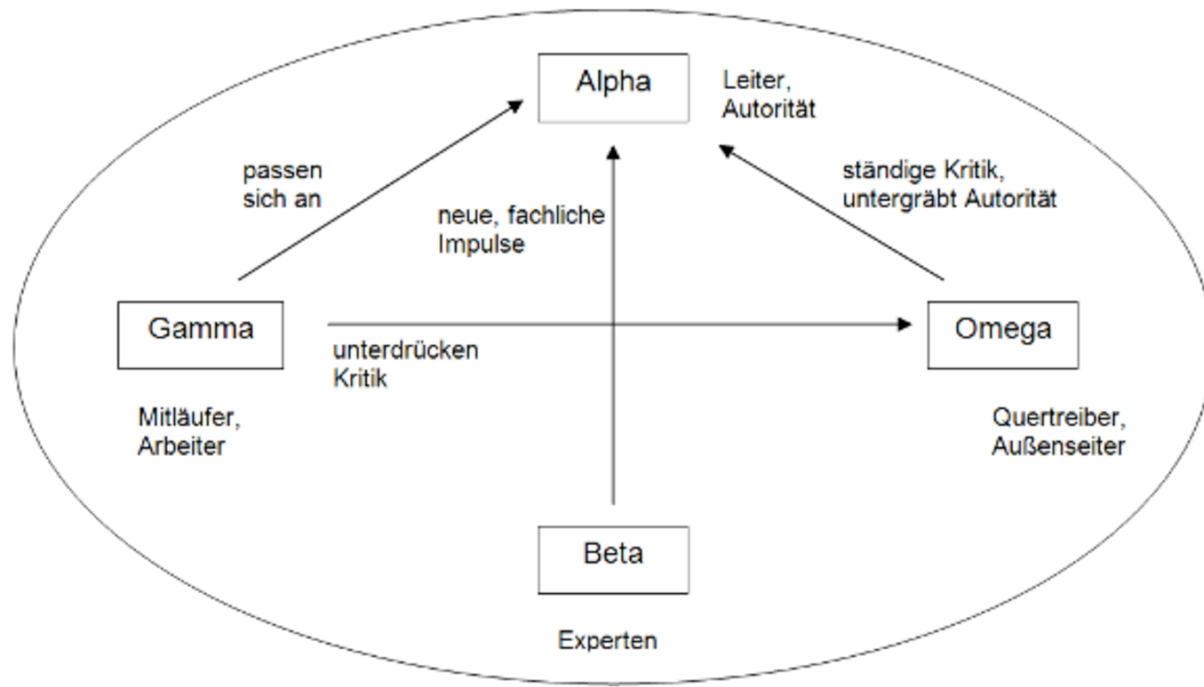
„und was ist wenn...?“ „und warum geht das nicht...?“ Er fragt und hinterfragt alles und jeden. Bei negativer Ausprägung oder wenn es zu sehr in die persönliche Ebene des ALPHAS geht, dann wird das störend. Bei positiver Ausprägung bringt er Vielfalt und Spaß in die Gruppe. Das ALPHA sollte ihn zum lachen bringen oder Emotionen der Lebensfreude induzieren, dann ist er eine großartige Unterstützung.

Menschen wechseln in ihren Positionen manchmal während des Seminars.

Man kann sich auch selbst fragen: Welche Position habe ich zB in der Schule gespielt? Welche im Beruf oder in der Ausbildung?

Jede hat positive und negative Seiten. Wichtig ist nur, dass man sich als ALPHA dessen bewusst ist und entsprechend agiert.

RANGDYNAMIK



Rangdynamik in Gruppen Gruppen durchlaufen nicht nur verschiedene Phasen der Entwicklung (siehe "Teamuhr" nach Bruce Tuckman), in ihnen entwickeln sich auch Rollen- und Rang-Dynamiken, die sich entscheidend auf das Verhalten der einzelnen Gruppenmitglieder auswirken.

Sind die verschiedenen Rollen in einer Gruppe etabliert, ermöglicht diese Rangordnung der Gruppe ein Funktionieren in relativer Stabilität. Grob vereinfacht handelt es sich bei diesen Rollen um: "Führer", "Fachmann", "Mitglied" und "Prügelknabe".

Raoul Schindler, österreichischer Psychotherapeut und Entwickler des "Rangdynamischen Positionsmodells", nannte diese Rollen "Alpha", "Beta", "Gamma" und "Omega".

Alpha – bietet der Gruppe die "attraktivste Konfrontation" mit dem "äußeren Gegner" an. Dieser "äußere Gegner" kann eine andere Mannschaft im Sport

ebenso wie eine andere Gruppe oder Person sein, aber auch eine bestimmte Aufgabe oder Herausforderung. Die Führungsrolle des α speist sich aus besonderen Fähigkeiten, Erfahrungen und/oder Ressourcen, die zur Bewältigung der jeweiligen Herausforderung nützlich erscheinen und von der Gruppe akzeptiert werden. Zentrale Aufgabe der Alphas ist die repräsentative Vertretung der Gruppe nach außen sowie die Übernahme von Führungsaufgaben innerhalb der Gruppe.

Diese Führungsaufgaben können von α in verschiedenen Ausprägungen erfolgen:

Heroischer Alpha: Fühlt sich für die Gruppe persönlich verantwortlich. Stellt sich schützend vor die Gruppe, präsentiert sich als Verteidiger und Retter und wird als solcher auch dankbar akzeptiert.

Empathischer Alpha: Pflegt einen einfühlsamen Führungsstil, achtet besonders auf das Wohlergehen und Wohlbefinden innerhalb der Gruppe und ist bemüht niemanden „zurückzulassen“.

Narzisstischer Alpha: Tritt selbstsicher und betont unabhängig auf, trifft seine Entscheidungen aus einem inneren Antrieb heraus. Sein/ihr Erfolg oder Mißerfolg gilt dann für die gesamte Gruppe.

Achtung: diese Zuschreibungen sind nicht statisch, sondern können je nach Situation wechseln!

Beta – die „Fachmänner/frauen“ erkennen die Führungsrollen- und Qualitäten der Alphas an und unterstützen diese dabei aktiv.

Sie stehen als Experten und Berater den Alphas am nächsten und nehmen dadurch eine besondere Position ein, auch gegenüber den übrigen Mitgliedern der Gruppe, den Gammas.

Betas legitimieren sich im Gegensatz zu Alphas nicht aus sich heraus, sondern durch ihre Leistung und ihr Wirken. Oft stehen sie etwas am Rand der Gruppe, und entwickeln so ein Gefühl dafür, wie die Gruppe von „außen“ wahrgenommen wird.

Aber auch für die internen Prozesse in der Gruppe entwickeln sie ein feines Sensorium. Innerhalb der Gruppe sind sie deshalb meistens die ersten

Ansprechpartner bei Problemen. Wenn Alpha seine Rolle abgibt, oder gerade nicht da ist, übernehmen sie die Führungsrolle.

Bei „Führungsversagen“ können sie auch versuchen, Alpha zu „entthronen“.

Beta – Ausprägungen:

Knowhow – Beta: sind ausgewiesene Fachleute und Experten in bestimmten Gebieten und stellen diese Fähigkeiten den Alphas zur Unterstützung der Leitung der Gruppe zur Verfügung.

Werte – Beta: achtet besonders darauf, dass gewisse Werte, Ethik und Regeln der Gruppe gewahrt bleiben.

Rapport – Beta: hat ein gutes Gespür für die Stimmung innerhalb der Gruppe, ist stark empathisch.

Gamma – die eigentlichen Gruppenmitglieder und Mitarbeiter. Sie tragen faktisch die Hauptlast, indem sie in Form von Arbeitsleistung Ergebnisse bringen. Bei der Erfüllung der Aufgabe können Gammas durchaus auch einmal einen Schritt zurück machen und so für eine gewisse Zeit in die Rolle der Anonymität schlüpfen.

Gammas bringen die manifeste Leistung der Gruppe, sind aber nicht mit der Willensbildung dazu belastet.

Omega – sie erfüllen für die Gruppendynamik eine besondere Funktion, in dem sie auf eine gewisse Art und Weise den „äußeren Feind“ im Inneren repräsentieren.

Innerhalb der Gruppe finden sich Omegas deshalb oft in der Rolle des „Außenseiters“ oder „Sündenbocks“. Omegas entstehen am schmalen Grat zwischen Überforderung und Unterforderung und rekrutieren sich aus ehemaligen Betas oder Gammas.

In ihrem Verhalten wenden sich Omegas gegen die Führungsrolle der Alphas, von denen sie vermeintlichen Druck oder gar Aggression gegen sich ausgehen fühlen. Dieses Verhalten löst aber meist erst tatsächlichen Druck oder Aggression der Gruppe gegen Omegas selbst aus. Auch wenn diese Zuschreibungen

möglicherweise negativ klingen, so sind Omegas in Gruppen eine völlig normale Erscheinung, mehr noch, sie haben eine wichtige Funktion.

Denn sie zeigen durch ihr Verhalten, dass es in der Gruppe Verbesserungspotential gibt. Oft wenden sie sich an Betas und Gammas um Hilfe, suchen Zustimmung und Unterstützung.

Werden diese Signale nicht ernst genommen, werden Omegas zu einer echten Bedrohung sowohl für die Alphas, wie auch für den Erfolg der Gruppe. Rebellion samt Führungswechsel und Neuausrichtung, freiwilliger Rückzug oder Ausschluss aus der Gruppe sind dann die Folge.

Omega – Ausprägungen:

Nachzügler: Ist mit der Aufgabe überfordert, hat das gemeinsame Ziel nicht verstanden oder akzeptiert. Zeigt Anzeichen von Verzweiflung und Ratlosigkeit. Wartet, sucht oder bittet um Unterstützung.

Distanzierter: Fühlt sich entweder über- oder unterfordert, erkennt die Notwendigkeit, das gemeinsame Ziel zu erreichen nicht weiter an, zieht sich zurück und geht auf Distanz. Kritisiert offen die Führung, zweifelt an der Sinnhaftigkeit, den Methoden und der Kompetenz von Alpha. Versucht Verbündete im Bezug auf die Kritik und die Zweifel zu gewinnen.

Rebell: Zweifelt nicht länger an Sinnhaftigkeit, Methoden und Kompetenz von Alpha, sondern ist sich dessen ganz sicher. Versucht Betas als Verbündete zu gewinnen, um Alpha zu stürzen und übernimmt damit kurz selbst die Führungsposition.

Über den Umgang mit Omegas

Omegas liefern der Gruppe, solange die Kritik sachlich und das Verhalten nicht bereits destruktiv ist, wertvolle Hinweise darauf, an welchen Rädchen gedreht werden muss, um die Gruppe möglichst produktiv am Laufen zu halten, bzw. wieder ins Laufen zu bringen.

Für die Aufrechterhaltung von Stimmung, Arbeitsmoral und Arbeitsfähigkeit ist es deshalb empfehlenswert, zu versuchen, Omegas schon frühzeitig wieder in die Gruppe zu integrieren.

Alphas haben hierzu zwei Möglichkeiten:

1) Alphas nehmen die Kritik oder das Verhalten als nützliche Hinweise wohlwollend auf und versuchen die Omegas zu unterstützen, wieder zu Gammas zu werden. Was braucht Omega? Was ist ihm/ihr wichtig, was wäre hilfreich?

2) Ist der Karren schon sehr verfahren, so können Alphas kurzzeitig selbst in die Omega-Rolle schlüpfen. Damit stellen sie das bisherige Wirken selbst kritisch in Frage, um gleichzeitig eine Lösung zu präsentieren. Damit wird einerseits Omegas der Wind aus den Segeln genommen, während Alphas andererseits die Handlungs- und Führungskompetenz erhalten bleibt.

Grundsätzlich gilt: diese Rollenaufteilung kommt in allen Gruppen vor. Die Rollen sind jedoch nicht statisch, sondern können je nach Situation oder Kontext wechseln. Welche Rolle eine Person in einer bestimmten Situation einnimmt, hängt von verschiedensten äußeren und inneren Einflüssen und Faktoren ab. Sicherlich hat jeder Mensch eine bestimmte Tendenz, sich in der einen oder anderen Situation entsprechend der Rangdynamik in Gruppen in eine bestimmte Rolle zu begeben. In den meisten Fällen werden diese Rollen jedoch nicht bewusst ein- und wahrgenommen.

So kann ein Mensch im privaten Umfeld beispielsweise unter Freunden und Bekannten die Alpha-Rolle übernehmen, während er im Beruf in seiner Rolle als Gamma durchaus zufrieden seiner Arbeit nachgeht und gleichzeitig politisch immer stärker in die Omega-Rolle fällt.