Zeitschrift: Zeitschrift für öffentliche Fürsorge : Monatsschrift für Sozialhilfe : Beiträge und Entscheide aus den Bereichen Fürsorge, Sozialversicherung, Jugendhilfe und Vormundschaft

Herausgeber: Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe

Band: 71 (1974)

Heft: 2

Artikel: Arbeit, Lernen und Erkenntnis in Gruppen

Autor: Walgis, Rudolf

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-839105

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Zeitschrift für öffentliche Fürsorge

71. Jahrgang
Nr. 2 Februar 1974

Beilage zum «Schweizerischen Zentralblatt für Staats- und Gemeindeverwaltung»

Monatsschrift für öffentliche Fürsorge und Jugendhilfe. Enthaltend die Entscheide aus dem Gebiete des Fürsorge- und Sozialversicherungswesens. Offizielles Organ der Schweizerischen Konferenz für öffentliche Fürsorge. Redaktion: Dr. M. Hess-Haeberli, Waldgartenstraße 6, 8125 Zollikerberg, Telefon (01) 63 75 10. Verlag und Expedition: Art. Institut Orell Füssli AG, 8022 Zürich. Jährlicher Abonnementspreis Fr. 23.–.
Der Nachdruck unserer Originalartikel ist nur unter Quellenangabe gestattet

Schweizerische Konferenz für öffentliche Fürsorge

Bitte notieren und reservieren Sie sich

- Donnerstag, den 9. Mai 1974, für die Jahresversammlung in Interlaken
- Donnerstag, den 26. bis Samstag, den 28. September 1974, für den traditionellen Weiterbildungskurs in Weggis.

Der Vorstand

Arbeit, Lernen und Erkenntnis in Gruppen

Von Dr. phil. *Rudolf Walgis*

Der Mensch ist ein soziales Wesen

Es gibt nichts Neues unter der Sonne. Schon die alten Griechen haben erkannt, dass der Mensch nur in der Bezogenheit auf andere Menschen leben kann. Diese Kennzeichnung des Menschen als eines von Anfang an sozialen Wesens, als «zoon politikon», kennen wir mindestens seit Aristoteles (* 384 v. Chr., † ca. 322 v. Chr.). Das Lernen und das Streben nach Erkenntnis erfolgte seit je auch in Gruppen. Meinungsauseinandersetzungen hat Sokrates – das Urbild eines Lehrenden und Lernenden – im Gespräch mit seinen Schülern betrieben. Und dort wird sichtbar, dass es jenen Wahrheitssuchenden nicht um blosse intellektuelle Erkenntnis ging, sondern im

Grunde um die wahrhafte Lebensführung. Wir brauchen aber nicht bloss auf die ersten Philosophen zu verweisen; die antiken Monumentalbauten legen ein eindrückliches Zeugnis ab von menschlichen Leistungen, die nur im Miteinander möglich gewesen sind: die Pyramiden zum Beispiel und Tempelbauten.

Peter R. Hofstätter (* 1913), einer der bedeutendsten Erforscher der menschlichen Gruppe unserer Zeit, unterscheidet in seinem viel gelesenen Buch «Gruppendynamik» drei Arten von Gruppen:

1. Gruppen vom Typus des Tragens und Hebens,
2. Gruppen vom Typus des Suchens und Findens,
3. Gruppen vom Typus des Bestimmens und Normierens.

Hofstätter versucht zu zeigen, dass der Mensch in der Gruppe nicht unbedingt zum Massenmenschen wird, der undifferenziert denkt, fühlt und handelt, sondern die Möglichkeit hat, etwas zu leisten, das sein individuelles Vermögen übersteigt. Er macht darauf aufmerksam, dass die Gruppe nicht in jeder Situation dem Einzelnen überlegen ist. Es gilt also herauszufinden, unter welchen Voraussetzungen eine Gruppe mehr zustande bringt als ein Einzelner. Eine Gruppe vom Typus des Tragens und Hebens besteht, wenn z. B. 5 Männer ein Gewicht heben, das die Kräfte eines einzelnen Mannes übersteigt. Voraussetzung ist jedoch, dass die Kräfte der 5 Männer koordiniert werden, so dass z. B. alle bereit sind, anzuheben, wenn der Ruf «Ho ruck» ertönt. – Bei Gruppen vom Typus des Suchens und Findens kann die Leistung eines Einzelnen übertroffen werden, indem z. B. 10 Goldsucher eher die Chance haben, auf eine Ader zu stossen, als jeder für sich allein. Aber auch hier ist die Koordination der Suchaktivitäten Voraussetzung. Wenn sich etwa 9 Goldsucher auf die Findigkeit des 10. verlassen, dann wird die Gruppe nicht ihr Bestes leisten. Dies entspricht etwa der Situation in einer Diskussionsgruppe, wo verschiedene Teilnehmer einem dominierenden Mitglied alles nachplappern. – Die wichtigste Gruppenleistung besteht jedoch im Bestimmen und Normieren. Sehen wir einmal davon ab, dass die Sprache eine Gruppenleistung vom Typus des Bestimmens ist; der Beschluss einer Arbeitsgruppe, 5 Minuten vor 12 Uhr aufzuhören, ist eine Leistung vom Typus des Bestimmens. Was passiert nun aber, wenn ein Teil der Gruppe erst um 12.15 Uhr aufhören möchte? Für eine solche von aussen gesehen harmlose Entscheidung kann sich in einer Gruppe doch allerhand Dynamik entwickeln: einzelne Teilnehmer laufen fort, oder die Teilnehmer verbrauchen die Zeit für den Entscheidungsprozess, statt zielstrebig weiterzudiskutieren u. ä. m. Wir brauchen mögliche Entwicklungen einer solchen Diskussionsgruppe nicht weiter auszuführen, das kennen wir ja aus eigener Erfahrung.

Mit unserer Bezugnahme auf Aristoteles und dann auf Hofstätter haben wir einen weiten Bogen gespannt. Doch bleibt unsere Aussage immer noch etwas unbefriedigend, dass der Mensch wesensmässig auf andere Menschen bezogen sei, dass der Mensch ja schon mit andern zusammen gearbeitet, gelernt und Erkenntnisse gesammelt habe. Beziehen wir uns auf die Gegenwart, so ist doch auffällig, dass Begriffe wie Gruppe, Gruppendynamik, Gruppenlernen vermehrt im Umlauf sind. In Schule und Ausbildung sprechen wir von Team-teaching als einer neuen Form des Unterrichts und erinnern uns dabei, dass ja bereits die herkömmliche Art der

Unterweisung – ein Lehrer steht einer Mehrzahl von Lernenden gegenüber – eine Gruppensituation darstellt. In Betrieben und Organisationen stehen an der Spitze nicht mehr so sehr ein Präsident oder ein Direktor, sondern eine Equipe von führenden Leuten, ein Leitungsteam. Auf dem Gebiet der Psychotherapie setzen sich vermehrt Verfahren durch, die in Gruppen erfolgen. In der Sozialarbeit ist es nicht mehr so sehr der einzelne Klient, der dem Sozialarbeiter gegenübersteht, sondern ein Ehepaar, eine Familie, eine Gruppe von Jugendlichen, ja sogar die ganze notleidende Gesellschaft.

Immer auffälliger werden aber auch die Gruppenaktivitäten, die eigens dafür organisiert werden, damit der Einzelne lerne, wirksamer und leistungsfähiger mit andern zusammen zu wirken. Veranstaltungen wie Sensitivity-Trainings, Selbsterfahrungsgruppen, Humanrelations-Trainings, Organisations-Entwicklungs-Trainings usw. sind vielen heute mindestens vom Hörensagen her bekannt. Kürzlich ist auch ein Buch erschienen, das sehr grossen Anklang gefunden hat: «Die Gruppe» von H. E. Richter. Der Untertitel lautet: «Hoffnung auf einen neuen Weg, sich selbst und andere zu befreien».

Das heutige Gerede über Gruppen, die Wirksamkeit von Gruppen aller Art bis hin zu den Gruppen, in denen man soziale Fähigkeiten noch besser entwickeln könnte, unterscheiden sich meiner Meinung nach in mindestens fünf Hinsichten gegenüber früheren Zeiten.

1. Das menschliche Zusammenleben wird vermehrt *empirisch* untersucht, sei es «im Feld» oder im experimentellen Verfahren, d. h. in sogenannten gruppendynamischen Laboratorien.
2. Die *Demokratisierung* unserer Gesellschaft führt dazu, dass in allen Lebensbereichen nach wirksamen Formen der Zusammenarbeit gesucht wird, welche die individuellen Fähigkeiten jedes Einzelnen möglichst weitgehend berücksichtigen.
3. Die Gruppen haben sich quantitativ verändert, denen der Einzelne angehört. Der Mensch unserer Zeit ist Mitglied einer grossen Zahl von Gruppen mit zum Teil recht divergierenden Normen.
4. Der junge Mensch muss nicht nur befähigt werden, Rollen in verschiedenen Gruppen zu übernehmen, sondern auch dazu, plötzlich eine Gruppe verlassen und einer andern beitreten zu müssen. Diese *Flexibilität* im sozialen Verhalten stellt neuartige Anforderungen an den heutigen Menschen.
5. Gruppenerfahrungen und Gruppenerforschung sind auf der Suche nach einem *Modell* für menschliches Zusammenleben überhaupt. Der Versuch, Erkenntnisse über die Kleingruppe auf die gesamte Gesellschaft zu übertragen, ist der Motor vieler Forschungsbemühungen der Gruppenaktivitäten.

Bemerkenswert erscheint mir weiter, dass selbst Fachleute für Gruppen in mancher Hinsicht nicht einig sind. Wir müssen es uns hier ersparen, allein die vielen Arten von Gruppendefinitionen anzuführen. Die Begriffsvielfalt in der Fachliteratur, die Fülle der angewandten Methoden sind beeindruckend – aber auch der Mangel an Koordination und Kooperation zwischen Fachleuten. Doch sind es ja gerade die Kommunikation, die Kooperation und Koordination, von denen man

sagt, dass sie in Gruppen gelernt werden müssen, und es bestehen ja auch heute im deutschsprachigen Bereich in zunehmendem Masse Lernangebote in Form von Seminarien und Trainings. Auch darüber, was solche spezifischen Lerngruppen zu leisten vermögen, gehen die Meinungen weit auseinander. Stellvertretend für viele Äusserungen wählen wir zwei Aussagen. Die erste stammt von *P. R. Hofstätter,* der in seiner neuesten Ausgabe seiner «Gruppendynamik» folgendes geschrieben hat:

«Ich kann mich nicht ganz des Verdachts erwehren, daß hier mit dem Prestigewort Wissenschaft Schindluder getrieben wird. In neurotischer Hinsicht anfällige Personen möchte ich jedenfalls vor einer Teilnahme warnen; sie hätten schließlich nur die Wahl zwischen einer gar nicht so neuen Form der Süchtigkeit, der schon das altmodische Bordell Rechnung trug, und einem gerade für sie besonders schwer zu bewältigenden Ekelerlebnis.»

Hofstätter bezieht sich hier auf neue Formen des Sensitivity-Trainings (non-verbale Techniken, Körperberührung). *C. R. Rogers,* ein amerikanischer Psychologe und Psychotherapeut von grosser Strahlungskraft, hingegen schrieb:

«Vermutlich ist die Trainingsgruppe, das Laboratorium, das Sensitivitätstraining die wichtigste soziale Errungenschaft unseres Jahrhunderts.»

Wir können hier nicht entscheiden, wer recht hat, sondern verweisen darauf, dass die Gruppe und viele der heutigen Gruppenaktivitäten in einem engen Zusammenhang mit den tiefsten Fragen der menschlichen Existenz gesehen werden müssen (Wahrheit, richtige Lebensführung, humane Gesellschaft, Freiheit). Wo aber tiefste Fragen des menschlichen Lebens zum Ausdruck kommen, geraten wir in den Bereich des Mystischen und Religiösen, d. h. in einen Bereich des eigentlich nicht objektiv Erfassbaren.

Leute, die in einem Kontaktberuf stehen – Psychologen, Ärzte, Lehrer, Sozialarbeiter, Theologen –, kommen heute wohl nicht darum herum, sich mindestens darüber zu informieren, was an Lernmöglichkeiten in Gruppen angeboten wird. Vielleicht reizen diese und die folgenden Ausführungen dazu, sich nicht nur vermehrt über Gruppenaktivitäten zu informieren, sondern Gesichtspunkte zu formulieren, unter welchen jemand Gruppenerfahrungen machen möchte.

Den abschliessenden Teil dieser Ausführungen gliedern wir in 4 Abschnitte: Wir gehen aus von unsern Alltagserfahrungen (I), gehen dann weiter zu den wissenschaftlichen Erkenntnissen (II), anschliessend berichten wir über die gängigsten gruppendynamischen Lernangebote (III) und gelangen hierauf zu den Schlussbemerkungen (IV).

I. Unsere Alltagserfahrungen

Wir sind ja schon Mitglieder von verschiedenen Gruppen und haben entsprechende Erfahrungen gemacht mit uns und den andern, die andern mit uns und sich selber. Von besonderer Bedeutung sind offenbar die ersten Bezugspersonen, d. h. normalerweise Mutter und Vater, später dann auch die Geschwister. Konflikte, Ängste, beunruhigende Erlebnisse bleiben dabei und im spätern Leben keinem von uns erspart; und dies erzeugt die Motive, mehr zu erfahren über sich selbst und über die andern im Blick auf ein effektiveres und erfreulicheres Zusammenleben. Wir können über uns und über unser Verhalten in den verschiedenen Gruppen, denen wir ange-

hören, nachdenken und auf Grund entsprechender Schlüsse versuchen, uns anders zu verhalten. Wir können aber auch unsere Beobachtungen mit andern Menschen, die uns nahestehen, besprechen und daraufhin neue Verhaltensweisen erproben. Aber dazu müssten wir in der Lage sein, mit andern Menschen zu kommunizieren. Aber ist es nicht so, dass heute allgemein die Fähigkeit zur sozialen Kommunikation im argen liegt? Wir brauchen dazu nicht nur die moderne Literatur, Filme und Theaterstücke aus der jüngsten Zeit heranzuziehen; sind nicht auch die Psychotherapeuten, die Eheberater und Sozialarbeiter damit beschäftigt, in vermehrtem Masse gestörte Kommunikationen zu beheben? Wie steht es etwa mit der beruflich-kollegialen Kommunikation unter den Lehrern in einem Schulhaus, unter den Mitarbeitern in einer sozialen Institution? Wo sind die bewährten und abgeklärten Kolleginnen und Kollegen, die dem Neuling etwas von ihren Erfahrungen mitteilen oder von den Ideen des Neulings lernen wollen?

Nicht nur die Tiefenpsychologie, sondern auch die eigenen Beobachtungen zeigen uns, dass Konflikte und Beunruhigungen in einer Gruppe auch zu etwas anderem führen können als zur erneuten Selbstüberprüfung allein oder unter Mithilfe von nahestehenden Personen: zu Fluchtreaktionen, zu Vertuschungen und zum Nicht-Wahrhaben-Wollen. In unserem Umgang mit andern Menschen spielt ja nicht nur das, was wir bewusst wahrnehmen und beabsichtigen, eine Rolle, sondern auch unbewusste Motive, Einstellungen und Reaktionsweisen. Dies gilt selbstverständlich auch für die andern, wobei erfahrungsgemäss unser Gespür bei andern meist besser spielt als bei uns selbst: der Splitter im Auge des andern ist auch in der heutigen Zeit immer noch leichter sichtbar als der Balken im eigenen Auge.

Für Leute, die in einem Kontaktberuf auf längere Zeit hinaus erfolgreich und zufriedenstellend arbeiten wollen, ist es heute notwendiger denn je, das Ausmass des eigenen «Schattens» möglichst klein zu halten; die Rede vom «blinden Fleck» verweist auf denselben Sachverhalt.

II. Wissenschaftliche Erkenntnisse

Den Sozialpsychologen und Gruppendynamikern geht es um das einsichtige Erfassen von Erscheinungen und Gesetzmässigkeiten im Zusammenwirken von Menschen. Die Fachliteratur wächst seit den dreissiger Jahren ins Unabsehbare. Selbst der Fachmann hat Mühe, sich darin zurechtzufinden, und dies aus verschiedenen Gründen. Nicht nur der Umfang des Wissens macht ihm zu schaffen – die wissenschaftlichen Ergebnisse sind kontrovers und ermangeln oft, was wir soeben beklagt haben, der notwendigen Kommunikation, und zwar hier nun zwischen den Wissenschaftlern selbst. Ich vermute, abgesehen einmal vom Mangel an wissenschaftlicher Kommunikation, vor allem folgenden Grund für diesen Zustand, der selbstverständlich Anlass gibt, überhaupt die Bestrebungen der Gruppendynamiker zu verkleinern, wenn nicht zu diskreditieren. Gruppendynamik als interdisziplinäre «Fakultät» (Sozialpsychologie, Soziologie, Anthropologie u. a. m.) zählt zu den Humanwissenschaften und impliziert sowohl in der Forschung als auch in den gruppendynamischen Lernveranstaltungen (ausgesprochen oder nicht ausgesprochen) eine Anthropologie: eine Welt- und Menschenanschauung, die eben auch von politischer Bedeu-

tung sein kann. Wir verweisen darauf, dass Gruppendynamik im engsten Sinn getragen ist von einer demokratisch-partnerschaftlichen Ideologie. Gruppendynamische Übungen mit dem Blick auf Strukturen, Organisation, Machtausübung und Machtdelegation in der anwesenden Lerngruppe sind «anfällig» auf Bedürfnisse, die letzten Endes auch die Strukturen der Gesellschaft zu verändern oder gar zu zerschlagen trachten. Sind die Teilnehmer Führungskräfte, so ist wohl das Lernziel, besser mit Gruppen und Organisationen umzugehen, um effizienter das gesteckte Ziel zu erreichen. Sind die Teilnehmer revolutionär und anarchistisch orientiert, so wird das Lernziel entsprechend anders sein. Es ist hier nicht der Ort zu beurteilen, ob ein gruppendynamisches Training zur Stabilisierung der herrschenden kapitalistischen Verhältnisse beitrage, oder vielmehr die Manager sich dabei auf einen Lernprozess einlassen, der auf eine Veränderung aller ausgerichtet ist. Immerhin ist zu bedenken, dass es ein grosser Schritt ist von einem gruppendynamischen Laboratorium zur Gesamtgesellschaft, ein Schritt, der übrigens wissenschaftlich alles andere als geklärt ist. *Die Gruppendynamik ist nicht nur der Gefahr ausgesetzt, unterschätzt, sondern auch überschätzt zu werden.*

Es kann hier nicht darum gehen, einen Überblick über die wissenschaftliche Erforschung von Gruppen zu geben, sondern hauptsächlich darauf hinzuweisen, dass die Sozialpsychologie und die Gruppendynamik ein weites Feld abdecken, das mit verschiedensten Methoden und von verschiedenen Seiten her allmählich beackert wird. Die Praktiker eilen dabei voraus. Sie warten nicht auf die dringend notwendige wissenschaftliche Durchdringung der Gruppenaktivitäten «im Feld» oder im Laboratorium. Es gibt Persönlichkeitsmodelle in der Psychologie, die darauf warten, eingehend in Gruppensituationen angewendet zu werden. So hat man z.B. mit dem psychoanalytischen Modell recht gute Erfahrungen gemacht. Im weitern wäre wohl die verhaltenspsychologische Lerntheorie vermehrt heranzuziehen, um Gruppenprozesse als Lernprozesse genauer zu erfassen.

III. Gruppendynamische Lernangebote

Gruppendynamische Veranstaltungen, in welcher Form und mit welcher Zielsetzung auch immer organisiert, können als Versuche verstanden werden, gruppenbezogene Theoriebildungen und Gruppenerfahrungen zu integrieren. Das Lernen in einer solchen Gruppe kann somit verstanden werden als eine Kette von Erfahrungen und Reflexionen über diese Erfahrungen. Immer mehr setzt sich die Überzeugung durch, dass Selbst- und Gruppenerfahrungen in konkreten Gruppen ins Spiel kommen sollten. Statt etwa in einem Buch zu lesen und nachher zu wissen, dass eine Gruppe in gewissen Fällen mehr leistet als ein Einzelner – falls die Mitglieder die notwendige Kommunikation, gegenseitiges Akzeptieren und Unabhängigkeit herstellen können –, erfahren die Teilnehmer in einem gruppendynamischen Laboratorium gleichsam am eigenen Leib, wie es mit der Kommunikation, dem Akzeptieren und der Unabhängigkeit der einzelnen Teilnehmer bestellt ist. Ein weiteres Beispiel: Es stört die andern, wenn jemand in einer Gruppe den Eindruck erweckt, das, was er sagt, stimme nicht mit dem überein, wie er sich verhalte. Die empirisch ausgewiesene Erkenntnis, dass die Selbstkongruenz ein wichtiger Faktor für Leute in helfenden

Berufen ist, stellt noch lange nicht sicher, dass sich der Betreffende in einer zwischenmenschlichen Situation auch tatsächlich selbstkongruent verhält. Für das eigene Lernen macht es einen Unterschied zum «eigentlich schon wissen», wenn jemand in einer Trainingsgruppe zu einem andern sagt: «Das, was sie jetzt gerade gesagt haben, stimmt für mich nicht mit dem überein, wie ich Sie sonst erlebe.» Anders als in der alltäglichen Lebenspraxis, wo unter Umständen solche Äusserungen auch getan, jedoch rasch überspielt werden, besteht in einer Selbsterfahrungsgruppe die Möglichkeit, all diesen Ungereimtheiten nachzugehen und entsprechend adäquatere Verhaltensweisen einzuüben.

Ich versuche nun, einen einigermassen systematischen Überblick zu geben über die Arten von gruppendynamischen Veranstaltungen, über deren Gestaltung, Methoden und Zielsetzungen. Es besteht heute nun auch im deutschen Sprachbereich bereits eine Mannigfaltigkeit von angebotenen Lernmöglichkeiten, wobei vor allem die folgenden beiden Arten von gruppendynamischen Laboratorien propagiert werden: 1. Der Teilnehmer geht zu *einem Training, um vor allem mehr über sich selbst zu erfahren,* über seine Verhaltensweisen im Rahmen einer Kleingruppe, deren Teilnehmer er gewöhnlich nicht kennt. 2. Jemand geht an *ein Training, um vor allem in Grossgruppen Erfahrungen zu sammeln,* wo sich der Lernprozess nicht mehr vorwiegend in der zunehmenden Vertrautheit und Geborgenheit einer Kleingruppe entwickelt, sondern in der Auseinandersetzung mit einer Mehrzahl von Personen und wechselnden Gruppen. Der Teilnehmer ist dort mit Fragen der Organisation, Repräsentation, Gruppenentscheidungen, Intergruppenprozessen u. ä. m. konfrontiert, mit den Auswirkungen von Ideologien auf Institutionen und Organisationen, wie sie sich konkret im Laboratorium herausbilden.

Ein *Sensitivity-Training* ist ein *gruppendynamisches Laboratorium, das primär die Selbsterfahrung und Persönlichkeitsentfaltung in einer Kleingruppe* zum Gegenstand hat (9–15 Teilnehmer mit 1 oder 2 Trainern). Die Teilnehmer arbeiten miteinander daran, eine persönliche Entwicklung durchzumachen (personal growth), die Selbst- und Fremdwahrnehmung zu verbessern, die Frustrationstoleranz zu erweitern, das Autoritätsverhalten neu zu überprüfen und neue, individuell und gruppenbezogene Verhaltensmuster einzuüben. Die Abgrenzung von individuellen und sozialen Bedürfnissen und Verpflichtungen spielt dabei gewöhnlich immer selbstverständlicher. Das Sensitivity-Training ist auch schon als *«Therapie für Normale»* bezeichnet worden. Ist der Trainer zudem analytisch geschult, können auch die Lebensgeschichte, die Träume der einzelnen Teilnehmer u. a. m. zur Diskussion kommen. In diesem Falle spricht man dann von einer *analytischen Selbsterfahrungsgruppe.*

Die Teilnehmer eines Sensitivity-Trainings werden dazu angehalten, sich auf die augenblickliche Situation (hic et nunc) zu beziehen. Die *Methode,* auf die wir sogleich noch zu sprechen kommen, ist das *Feedback im Hier und Jetzt der konkreten Gruppe.* Von einer Gruppenpsychotherapie unterscheidet sich die analytische Selbsterfahrungsgruppe dadurch, dass diese keine «kranken» Teilnehmer aufweist und sich nicht über Jahre hinweg erstreckt, sondern bloss auf wenige Tage. Vielleicht hilft das Johari-Fenster, das übrigens als Hilfsmittel in gruppendynamischen Übungen angewendet werden kann, die beschriebenen Abgrenzungen zu verdeutlichen, Abgrenzungen, die in der konkreten Gruppen-Situation nicht starr festgelegt sind.

JOHARI-FENSTER

	Mir bekannt	Mir nicht bekannt	
Den andern bekannt	*I* Erscheinungen und Wahrnehmungen, die allen zugänglich sind. *Bereich der Bewußtheit und der freien Aktivität.*	*II* Erscheinungen und Wahrnehmungen, welche den andern zugänglich sind, mir aber nicht. *Bereich des blinden Flecks.*	T-Gruppe im Sensitivity- oder Organisations-Training (Schwerpunkte: I u. II; in geringerem Ausmaß III und IV)
Den andern nicht bekannt	*III* Dinge, die wir absichtlich verbergen oder verheimlichen. *Bereich des Vermeidens und Verbergens.*	*IV* Dinge, die vorerst niemandem zugänglich sind. *Bereich der unbekannten (unbewußten) Aktivität.*	T-Gruppe als analytische Selbsterfahrungsgruppe; Gruppenpsychotherapie (Schwerpunkte: IV u. III; in geringerem Ausmaß II und I)

Ein Organisations-Training ist primär ausgerichtet auf *Erfahrungen und Interaktionen in einer Grossgruppe und im Zusammenwirken von verschiedenen Gruppen.* Nicht der individuelle Gewinn im Sinne persönlicher Weiterentwicklung steht im Vordergrund, sondern das Erfassen sozialer Wirklichkeiten: Kommunikation und Kooperation in Organisationen, Gruppenentscheidungen, Umgang mit Minoritäten, Problemlösungsstrategien, Strukturierungsmöglichkeiten in der Organisation u. ä. m. Gruppendynamische Analysen und Methoden der sozialen Veränderungen stehen an erster Stelle. Führungskräfte von Betrieben der Industrie, Verwaltung, Gewerkschaften und Schulen sind vor allem an solchen Trainings interessiert.

Das *Feedback,* die Rückmeldung von Wahrnehmungen Einzelner an die Gruppe, spielt im Sensitivity-Training eine wichtige Rolle, weniger im Organisations-Training. Unter *Feedback versteht man dabei eine Information an eine andere Person, an eine Mehrzahl von Personen oder an die ganze Gruppe, die darüber Auskunft gibt, wie jemand das Verhalten eines andern, der andern oder der ganzen Gruppe wahrnimmt.* Eine Feedback-Äusserung kann etwa folgende Formen annehmen: «Ich empfinde Sie als sehr dominant.» – «Ich empfinde Sie als sehr dominant, und das hat zur Folge, dass sich etwas in mir zusammenzieht.» Oder noch weitergehend: «Ich empfinde Sie als dominant, und das hat zur Folge, dass sich etwas in mir zusammenzieht, so dass ich mich am liebsten verkriechen möchte (oder: am liebsten zuschlagen möchte).» Das Feedback ist abhängig von der Grösse des Vertrauens, das zwischen den Teilnehmern einer Gruppe herrscht. In einer Kleingruppe stellt sich das Vertrauensverhältnis rascher ein als in einer Grossgruppe. Das Feedback lässt den andern oder die ganze Gruppe wissen, was man über sich selbst denkt und fühlt bzw. was man über einen andern, über andere, oder über die ganze Gruppe

denkt oder fühlt. Indem sich die Gruppenteilnehmer gegenseitig auf diese Weise informieren, besteht die Chance, Vertrauen zur Gruppe aufzubauen und dabei zugleich die Selbst- und Fremdwahrnehmungen gegenseitig zu prüfen.

Die *Gestaltung eines gruppendynamischen Laboratoriums* (im Sinne eines Sensitivity-Trainings oder eines Organisations-Trainings) ist nicht eindeutig festgelegt. Zu einem grossen Teil wirken die Mitglieder jeweils daran mit, was man macht und wie man vorgeht. Es gibt Sensitivity-Trainings, die nur als sogenannte Trainingsgruppe (T-Gruppe) konzipiert sind: eine einzige Gruppe von 9–15 Personen arbeitet in diesem Fall zusammen mit 1 oder 2 Trainern. Ein Sensitivity-Training kann aber auch verschiedene T-Gruppen umfassen, die an Plenarsitzungen zusammenkommen, in besondern Arbeitsgruppen oder in ad hoc gebildeten neuen T-Gruppen. Hier besteht der Brauch, dass die Trainer dann selbst eine besondere Gruppe bilden, die regelmässige Sitzungen abhält, die für die Trainings-Mitglieder zugänglich sind. Ein Organisations-Training ist meistens nicht-direktiv, d. h. die Teilnehmer bestimmen laufend, was getan wird; die Organisatoren können aber auch ein Thema aufgeben, z. B. die Führung. Die Trainer beraten die Teilnehmer, analysieren und interpretieren die wahrgenommenen Interaktionen.

Gruppendynamische Trainings werden *ambulant* durchgeführt (die Teilnehmer treffen sich z. B. an einem festen Wochentag für 1½ Std. während eines Vierteljahres) oder aber *in zusammenhängenden Trainings von einigen Tagen* (gewöhnlich 10–14 Tage).

Weitere Trainingsformen sind das *Marathontraining,* welches gewöhnlich 36 Stunden dauert, und das *Partnerschafts-Training,* zu denen Ehepaare mit Schwierigkeiten oder Einzelpersonen mit Partnerschaftsproblemen eingeladen werden. Erwähnenswert ist auch die *themenzentrierte Interaktionsgruppe* (nach Ruth Cohn), in welcher der Trainer aktiver ist als in einer gewöhnlichen T-Gruppe, indem er die Teilnehmer immer wieder auf das vorgenommene Thema zurückführt. Denkbar wäre z. B. eine Gruppe von Lehrern, die das Thema «Der Beruf des Lehrers» bearbeiten würde, und zwar mit der früher erwähnten T-Gruppen-Methode des Feedbacks im hic et nunc.

Die *Kosten für ein Training* sind nicht gering.Ohne die Fahrt zu rechnen, kommt ein Trainingstag für Honorar und Unterkunft auf Fr. 80.– bis Fr. 150.– zu stehen.

IV. Schlussbemerkungen

Aus dem Dargestellten dürfte verschiedentlich hervorgegangen sein, welche Möglichkeiten spezifische gruppendynamische Lerngruppen für Leute bieten, die in helfenden Berufen tätig sind. Die Ausbildung hinkt in dieser Hinsicht zumeist beträchtlich nach. Wichtiger denn je erscheint mir für alle, die in Kontaktberufen tätig sind, den eigenen blinden Fleck zu verkleinern und den Raum der freien Aktivität – das Feld I im Johari-Fenster – zu vergrössern auf Kosten der Bereiche II, III und IV.

Gruppendynamische Laboratorien, dies dürfte vermutlich auch klargeworden sein, sind keine modernen Allheilmittel; aber sie verschaffen für viele eine echte Möglichkeit, sich persönlich und beruflich realitätsgerechter und insofern glücklicher weiterzuentwickeln.

Fachliteratur zur Einführung

Brocher Tobias, Gruppendynamik und Erwachsenenbildung. Westermann Taschenbuch.
Hofstätter Peter R., Gruppendynamik. Rowohlt-Taschenbuch Nr. 38.
Luft Josef, Einführung in die Gruppendynamik. Klett Verlag, Stuttgart 1972,
Richter Horst Eberhard, Die Gruppe. Rowohlt-Taschenbuch.

Zeitschriften

Gruppendynamik. Klett Verlag, Stuttgart.
Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik. Verlag für Medizinische Psychologie, Göttingen.

Gruppenarbeit in der Alkoholfürsorge

Von *Max Hochuli,* Zürich

Gruppen sind überall um uns herum vorhanden. Unsere Gesellschaft ist voll von Gruppen, mannigfaltigster Art und Gestalt, durchsetzt. Auch die Familie ist eine Gruppensituation. Ihr innerer Beziehungswechsel und ihre Verknüpfung mit der Gesellschaft ist z. B. für junge Menschen, die später im Alkoholismus manifest werden, von entscheidender Bedeutung, wie dies bekanntlich von der Tiefenpsychologie aufgezeigt wird. Die soziale Gruppenarbeit ist von der Gruppentherapie abzugrenzen. Es gibt hier eine Definition (Konopka):

Soziale Gruppenarbeit ist eine Methode der Sozialarbeit, die den Einzelnen hilft, ihre soziale Funktionsfähigkeit durch sinnvolle Gruppenerlebnisse zu steigern, um ihren persönlichen, Gruppen- oder gesellschaftlichen Problemen besser gewachsen zu sein.

Gruppentherapie ist eine Praxis, die darauf abzielt, Leiden zu mildern und die persönliche und soziale Funktionsfähigkeit der Gruppenmitglieder zu verbessern, und zwar durch spezifische und kontrollierte Gruppeninteraktion mit der Hilfe eines Fachmannes, mit anderen Worten: Es bedarf für die Arbeit der Gruppentherapie einer zusätzlichen, therapeutischen Ausbildung, da ausser psychotherapeutischen Kenntnissen auch Anamnese, Diagnose und Behandlungsplan stärker berücksichtigt werden müssen.

Gruppenarbeit umfasst die Arbeit mit Gruppen von Kranken und Gesunden. Wenn der Gruppenleiter seine Ausbildung und Befähigung zur Arbeit mit Gruppen von Menschen verwendet, deren Probleme in ihrer persönlichen und sozialen Funktionsfähigkeit liegen, so gehört seine Arbeit zur Praxis der Gruppentherapie.

Die Gruppenarbeit gilt als Parallele zur Einzelfallhilfe. In der Alkoholfürsorge wurde bis jetzt vorrangig nur die Einzelfallhilfe angewandt. In den modernen, d. h. neuzeitlich geführten Heilstätten und Kliniken Amerikas, Skandinaviens und Deutschlands und nun seit etwa zwei Jahren auch in der Schweiz wird die Gruppenbehandlung in das Behandlungsprogramm einbezogen.