

Gruppenarbeit in der Bewährungshilfe

Methodenhintergründe und Zuweisungspraxis in Linz

DSA Gudrun Treibenreif

Diplomarbeit
eingereicht zur Erlangung des Grades
Magister(FH) der Sozialwissenschaften
an der Fachhochschule St. Pölten
im Mai 2006

Erstbegutachterin:
MMag^a. Alexandra Peternell-Mölzer

Zweitbegutachter:
DSA Prof. Kurt Fellöcker, MA

Gruppenarbeit in der Bewährungshilfe Methodenhintergründe und Zuweisungspraxis in Linz

Für die Betreuung straffälliger Menschen in der Bewährungshilfe ist die Methode Gruppenarbeit als essenzielle Ergänzung zur Einzelfallhilfe anzusehen. Kriminologische Forschungen weisen auf gruppenbezogene Ursachen von Delinquenz hin. Die Bedeutung von Gruppen für die (Re-)Sozialisation ist unbestritten.

Bei Neustart Linz wird seit zirka 15 Jahren Gruppenarbeit angeboten.

In dieser Diplomarbeit gebe ich zuerst einen Überblick über die geschichtliche Entwicklung von „Gruppendynamik“, beschreibe dann einen Auszug methodischer Hintergründe für die Gruppenarbeit mit KlientInnen der Bewährungshilfe – Kurt Lewins Balance-Modell, das Rangdynamik-Modell von Raoul Schindler (Gruppenstrukturmodell), das Phasenmodell nach Bruce Tuckman (Gruppenentwicklungsmodell) und Themenzentrierte Interaktion nach Ruth Cohn – und gehe dann auf die Implementierung der Gruppenarbeit bei Neustart Linz ein.

Im empirischen Teil der Diplomarbeit beschäftige ich mich mit einer praxisrelevanten Frage, die die (mangelnde) Zuweisung von KlientInnen in die Gruppe anbelangt. Ich habe dafür auf Basis von Hypothesen der TeilnehmerInnen der Arbeitsgruppe Gruppenarbeit (AGGA) in Linz Fragebögen erarbeitet, die ich an alle potenziellen ZuweiserInnen (BewährungshelferInnen in Linz) sandte.

Wesentliche Ergebnisse sind, dass 53 % der KollegInnen ihren Wissensstand bezüglich der Methode Gruppenarbeit als gering erachten, obwohl die meisten in ihrer Ausbildung darüber etwas gehört haben und rund die Hälfte Fortbildungen zum Thema gemacht haben. Weiters meinen 47 %, dass Gruppenarbeit in Konkurrenz zur ehrenamtlichen Bewährungshilfe steht. Viele BewährungshelferInnen sind der Meinung, dass für die Gruppenarbeit, vermutlich z. B. ob der geforderten höheren Verbindlichkeit, passende Klientel fehlt. Klar ist jedoch für 94 % der befragten Gruppe, dass Gruppenarbeit Teil der Bewährungshilfe ist und angeboten werden soll.

Veränderungs- und Handlungsbedarf bestünde: offene Gruppen anbieten, Transparenz in den Methoden und in den Planungen und Thematisierung der

Konkurrenzsituation zur ehrenamtlichen Betreuung.

Group work at the probation service

Methodological background and allocation practices in Linz

In working with criminal offenders at the probation service, methodical group work is to be looked upon as an essential supplement to individual case work. Criminological research specifically refers to the group-related causes of delinquency. The importance of the group in (re)socialization is undoubted. Neustart Linz has offered group work since 15 years.

In this diploma thesis I first give a review of the historical development of group dynamics, then I describe the methodical background of practical group work with probationers, e. g. models by Kurt Lewin (Group dynamics, Balance Model), Bruce Tuckman (Group Cycle Model), Raoul Schindler (Rank Dynamics model), Ruth Cohn (subject focussed interaction) and finally I deal with the implementation of group work at Neustart Linz.

In the second part I focus on the subject concerning the allocation of clients to group work in our organisation.

It is usually difficult to start a group because of a lack of clients.

Therefore I generated some hypotheses from the group workers at **NEUSTART** Linz.

Thus I analysed them in a questionnaire addressed to every probation assistant, who is member of the target group allocating clients.

The most important hypotheses have been: rivalry with other methods and service types, more time and effort and less knowledge about the method "group work". Essential findings have been that 53 % of the probation assistants think their knowledge of the method group work is insufficient although most of them have learned something about it in their education and half of them even participated in further education. Moreover 47 % think that group work competes with volunteer probation service.

Most of the colleagues assume that there is a lack of adequate clients (higher obligation, reliability) for group work.

However, 94 % of the probation assistants think that group work is part of the methodical repertoire of the probation service and should be part of the service. There is a call for action.

Diplomarbeit, eingereicht an der Fachhochschule St. Pölten im Mai 2006

Inhalt

1	Einleitung	2
2	Einführung	5
2.1	Gruppe	5
2.2	Gruppendynamik	6
2.2.1	Feldtheorie nach Kurt Lewin	7
2.2.2	Trainingsgruppen	10
2.3	Gruppenmodelle	12
3	Balance-Modell nach Kurt Lewin	12
4	Erweitertes Gruppenentwicklungsmodell nach Tuckman	14
4.1	Phasen	15
4.1.1	Forming	16
4.1.2	Storming	16
4.1.3	Norming	16
4.1.4	Performing	17
4.1.5	Re-Forming	17
4.2	Modelleinschränkungen in der Umsetzung	18
5	Rangdynamik-Modell nach Raoul Schindler	19
5.1	Positionen	21
5.1.1	Alpha	21
5.1.2	Beta	22
5.1.3	Gamma	23
5.1.4	Omega	23
5.1.5	Gegenüber	24
5.2	Soziodynamische Grundformel	25
6	Themenzentrierte Interaktion (TZI)	28
6.1	Entstehungsgeschichte	28
6.2	Inhalte des Modells	28
6.3	Das runde Dreieck	29
6.4	Der Globe	30
6.5	Dynamische Balance	31
6.6	Axiome/Grundwahrheiten	31
6.7	Die Auswirkung der Axiome	32
6.8	Postulate/Verhaltensregeln	33
6.9	Kommunikationsregeln	34

7	Gruppenpsychotherapie und Gruppenarbeit	35
7.1	Unterschiede.....	36
7.2	Gemeinsamkeiten.....	39
8	Gruppenarbeit in der Bewährungshilfe Linz	41
8.1	Entwicklung und Umsetzung	42
8.2	Vorteile der Gruppenarbeit	43
8.3	Umsetzung der theoretischen Modelle	43
9	Empirische Untersuchung.....	45
9.1	Forschungsablauf	45
9.1.1	Problembenennung.....	45
9.1.2	Gegenstandsbenennung.....	46
9.1.3	Durchführung – Anwendung von Forschungsmethoden	49
9.1.4	Analyse – Auswertungsverfahren	51
9.1.5	Verwendung von Ergebnissen	54
10	Ergebnisse und Diskussion	54
10.1	Ergebnisse qualitative Befragung.....	55
10.2	Ergebnisse der Fragebögen	57
10.3	Diskussion.....	61
11	Abschluss	62
12	Literatur	64
13	Abbildungsverzeichnis	68
14	Anhang	68

Eine chassidische Geschichte

Ein Rabbi hatte eine Unterhaltung mit Gott über den Himmel und die Hölle. Ich werde dir die Hölle zeigen, sagte Gott und führte den Rabbi in einen Raum, in dem ein großer Tisch stand. Die Menschen, die am Tisch saßen, waren ausgehungert und verzweifelt. Mitten auf dem Tisch stand eine gewaltige Kasserolle mit einem Eintopf, der so köstlich roch, dass dem Rabbi der Mund wässrig wurde. Jeder am Tisch hielt einen Löffel mit einem sehr langen Griff. Obwohl die langen Löffel gerade eben die Kasserolle erreichten, waren die Griffe länger als die Arme der potenziellen Esser: Da die Menschen die Nahrung nicht an den Mund führen konnten, konnte niemand etwas essen. Der Rabbi sah, dass ihr Leiden tatsächlich schrecklich war.

Jetzt werde ich dir den Himmel zeigen, sagte der Herr, und sie begaben sich in ein anderes Zimmer, das genauso aussah wie das erste. Dort standen der gleiche große runde Tisch und die gleiche große Kasserolle mit Eintopf. Die Menschen hielten wie die nebenan die gleichen langstieligen Löffel – aber hier waren alle wohlgenährt und rundlich, lachten und unterhielten sich. Der Rabbi verstand gar nichts. Es ist einfach, erfordert aber eine gewisse Fähigkeit, sagte der Herr. In diesem Zimmer, musst Du wissen, haben sie gelernt, einander zu füttern.

(Yalom, 2000:43)

1 Einleitung

„Die Gruppe, der man angehört, als Boden, auf dem man steht, und die Selbstverständlichkeit und Sicherheit dieser Zugehörigkeit als unentbehrliche Grundlage aller Sicherheit und des bescheidensten konkreten Handelns“

(Lewin zit. von Teutsch in Majce-Egger, 1999:22)

war das erste psychologische Thema, das Kurt Lewin – einer der wohl bedeutendsten Gruppendynamiker des letzten Jahrhunderts – nach seiner Emigration nach Amerika untersuchte.

Die Arbeit mit Gruppen ist meiner Ansicht nach neben der klassischen Einzelfallhilfe ein sehr wirksames und effektives Instrument in der Sozialarbeit; dennoch wird sie wenig angewandt, fristet – zumindest in der Bewährungshilfe – ein „Stiefkinddasein“.

Eine Abgrenzung zu therapeutischem Handeln scheint schwierig und bewegt sich häufig auf einem schmalen Grad.

In der Bewährungshilfe hat Gruppenarbeit mittlerweile Tradition. **NEUSTART** Linz arbeitet seit zirka 15 Jahren mit Gruppen. Meist finden einmal jährlich geschlossene Gruppen mit zwölf TeilnehmerInnen statt. Die Durchführung bzw. das Zustandekommen einer Gruppe hängt von „geeigneten“ KlientInnen ab, die unter anderem relativ zuverlässig sein müssen. Viele GruppenteilnehmerInnen sind im „Widerstand“, wollen nichts von/in der Gruppe. Schon allein der Umstand, dass Bewährungshilfe eine angeordnete Maßnahme ist, wirkt hier hemmend.

Gruppen spielen für Jugendliche und adoleszente Menschen eine große Rolle. Sie wirken sich auf die Entwicklung der Identität aus und stehen in einer Polarität zur Familiengruppe. Ein Teil der emotionalen Bedürfnisse wird – zumindest vorübergehend – in der Gleichaltrigengruppe ausgelebt. Mitgebrachte Defizite erfahren entweder eine konstruktive Korrektur oder entfalten sich unheilvoll. (Arbeitsunterlagen Dienststelle für BWH Graz, 1994:2 f)

Gruppen auf rangdynamische (R. Schindler) Ausprägungen hin anzusehen ist für die Gruppenarbeit bei **NEUSTART** essenziell und gibt Hinweise darauf, welche Rolle KlientInnen bei Delikten im Gruppenkontext spielen

bzw. gespielt haben. Beziehungen und Konstellationen innerhalb dieser Gruppierungen sind viel komplexer, als traditionelle Theorien von „AnführerInnen“ und „MitläuferInnen“ nahe legen. Viele der KlientInnen setzen Delikte in Gruppen, verhalten sich den Gruppen angepasst und sind abhängig von diesen.

Konkurrenz in Gruppen ist grundsätzlich ein Thema: teilweise förderlich, aber auch in ihren Auswirkungen mitunter problematisch, gerade im strafrechtlichen Kontext.

Soziologische und sozialpsychologische Theorien untermauern diese Annahmen.

Ruth Cohn (Themenzentrierte Interaktion) und viele Modelle aus der Gruppendynamik und -arbeit gehen davon aus, dass alle TeilnehmerInnen in einer Gruppe voneinander lernen können und sollen. Der individuelle Stand der persönlichen Auseinandersetzung und Entwicklung ist in den Gruppen unterschiedlich, was gleichzeitig bereichernd und einengend sein kann.

KlientInnen der Bewährungshilfe haben darüber hinaus in der Gruppe eine „größere Bühne“ als im Einzelsetting, in der face-to-face Betreuung mit dem/r BewährungshelferIn, haben ein weitreichendes Angebot an Lösungsrepertoires, können womöglich von anderen GruppenteilnehmerInnen ob eines ähnlichen Backgrounds Lösungen, Tipps, etc. besser annehmen.

KlientInnen kommen durch die anderen Gruppenmitglieder unweigerlich in Berührung mit der Welt draußen und vor allem mit ihrem Verhalten dort.

Häufig ist zu beobachten, dass sich ProbandInnen im Einzelkontakt sehr einsichtig und verständnisvoll geben, tatsächlich aber (permanent) Delikte setzen, häufig gemeinsam mit anderen. Sie sehen sich oft als Opfer widriger Umstände und „können gar nichts dafür“.

In Wirklichkeit werden sie in der Gruppenarbeit mit einer Gruppe konfrontiert, ähnlich wie in ihrem Alltag, wo Menschen „blöd“ werden oder „schädliche“ Loyalität einfordern.

Traditionell wird in der Bewährungshilfe nach den Prinzipien der Einzelfallhilfe gearbeitet. Auf Basis einer tragfähigen Beziehung sollen ProbandInnen unterstützt werden, straffrei zu bleiben oder/und zu werden.

Gruppenarbeit als Methode in der Bewährungshilfe wird seit zirka 20 Jahren diskutiert. Angedacht als Bereicherung, wurde sie als etwas Zusätzliches implementiert, ist im Qualitätshandbuch eigentlich seit Jahren verankert.

Gruppenarbeit in der Bewährungshilfe Linz bedient sich einiger Elemente der Gruppendynamik und der Themenzentrierten Interaktion nach Ruth Cohn. Alle GruppenarbeiterInnen sind in dieser Methode zusätzlich ausgebildet, sind größtenteils GroupworkerInnen.

Ich werde in dieser Arbeit auf einige Modelle (beschränkt deshalb, da die Diplomarbeit ansonsten zu umfangreich geworden wäre) der Gruppendynamik näher eingehen, die – neben vielen anderen Modellen – bedeutenden Einfluss auf die Gruppenarbeit in Linz haben und Teil meiner (und der meiner GruppenarbeiterkollegInnen) Ausbildung zur Groupworkerin (seit 2004) waren und sind: Balance Modell nach Lewin, Phasenmodell (Gruppenentwicklungsmodell) nach Tuckman, Rangdynamikmodell (Gruppenstrukturmodell) von Raoul Schindler und die Themenzentrierte Interaktion nach Ruth C. Cohn.

Beginnen werde ich mit der Entstehungsgeschichte der Gruppendynamik, um die Grundlagen dieser Methode und die dahinterstehenden Haltungen klarer zu machen.

BewährungshelferInnen entscheiden, welche KlientInnen an der Gruppe teilnehmen (müssen). Nur wenige KollegInnen weisen regelmäßig ihre KlientInnen zu, was die Arbeit in der „Arbeitsgruppe Gruppenarbeit“ (AGGA) mitunter sehr erschwert. Es ist sehr mühsam, genug KlientInnen für das regelmäßig stattfindende Gruppenangebot zu nominieren.

Ich ging davon aus, dass viele KollegInnen in der Bewährungshilfe zwar Erfahrungen im Gruppensetting und mit Gruppenarbeit haben, dennoch ein Mangel an Information und Wissen besteht. Weiters überlegte ich, ob die Konkurrenz zur Einzelfallhilfe vielleicht zu groß sei und sich dadurch erschwerend auf die Durchsetzung der Methode auswirkt. Was tatsächlich

hinter dieser unbefriedigenden Zuweisungspraxis steht, ist schon lange eine Frage in der AGGA.

Im empirischen Teil dieser Diplomarbeit bringe ich eine quantitative Befragung zu diesem Thema ein. Dafür generierte ich Hypothesen durch qualitative Befragung der GruppenarbeiterInnen in Linz, die ich daraufhin operationalisierte und überprüfte.

2 Einführung

Am Beginn dieser Diplomarbeit werde ich Begrifflichkeiten wie „Gruppe“ und „Gruppendynamik“ erklären, auf die Entstehungsgeschichte hinweisen, um Zusammenhänge klarer werden zu lassen.

In der Definition von „Gruppe“ verweise ich auf Schindler, der „Gruppe“ eingebettet in einen Entwicklungszyklus beschreibt:

2.1 Gruppe

Das soziale Phänomen „Gruppe“ tritt dann auf, wenn sich drei oder mehrere Personen zu einem kollektiven Ziel zusammenschließen. Gruppe meint gemeinsame Bewegung nach außen und Rangordnung nach innen.

Identität und Handlungsfähigkeit jeder Gruppe unterliegen einer stufenweisen Entwicklung, die Schindler wie folgt strukturiert:

Unstrukturierte Menge

Eine unstrukturierte Menge bezeichnet die Ansammlung einander fremder Menschen, die räumlich aufeinander treffen (z. B. in einem Wartesaal). Jede/r fühlt sich der Mehrheit ausgesetzt, hat in Wirklichkeit Angst vor dem/r anderen; begibt sich aufgrund seines/ihres Misstrauens nicht in die interaktive, Angst lösende Kommunikation.

Prägruppale Phase

Parallel zu den Bemühungen um Orientierung (Wir-Beziehungen) innerhalb der Gruppe entwickeln sich gemeinsame Außengrenzen. Die innere Struktur ist aber noch sehr auf einen gemeinsame/n „FührerIn“, nach außen auf die

Suche nach einem Thema oder Gegenüber fokussiert. Im Inneren der Gruppe wird um die Anerkennung einer gemeinsamen Initiative rivalisiert.

Gruppale Phase

Gleichzeitig mit der gemeinsamen Handlungsbewegung nach außen entwickelt sich eine Rangordnungsdynamik mit aufgabenorientierten Rangstrukturen im Inneren.

Institution

Die in der vorhergehenden Phase dynamisch verbundenen Rangpositionen sind erstarrt. Es entwickelt sich eine formelle Hierarchie mit vorbestimmten Funktionen. Der Bezug zum Gegenüber schwindet. (vgl. Fliedl et al, 1999:103)

Charles H. Cooley begriff in den Anfängen des 20. Jahrhunderts Individuum und Gruppe erstmals als komplementär und wies in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung von Primärgruppen hin.

Slavson (1977:14 in Majce-Egger, 1999:17) spricht von acht Gruppen, denen wir im Laufe unseres Lebens zugehören: Familie, Kindergarten, Schule (hier könnte meiner Ansicht nach noch einmal differenziert werden), Gruppen mit Angehörigen des gleichen und des anderen Geschlechts, Arbeits- und Freizeitgruppen und wieder Familie. Jede Gruppe trägt zur individuellen Persönlichkeitsentwicklung bei, führt zu Ausformungen des Ichs und zur Anpassung an die jeweiligen gesellschaftlichen Bedingungen.

Lewin (Majce-Egger, 1999: 26 f) machte den Begriff Gruppe – der zu jenem Zeitpunkt nur von der Soziologie behandelt wurde – in seiner gestaltpsychologischen Sichtweise für die Psychologie zugänglich.

2.2 Gruppendynamik

Nach Rechten (1995:40 f) gibt es für den Begriff Gruppendynamik zumindest drei unterschiedliche Bedeutungen:

- Die Bezeichnung für die in jeder Gruppe ablaufenden Prozesse, das Kräftespiel in den zwischenmenschlichen Beziehungen in einer Gruppe.
Dabei kann neues Wissen und Einsicht nur durch eigene Erfahrung erfolgen, speziell wenn Betroffene die Gelegenheit haben, die Wirkung ihres gewohnheitsmäßigen Verhaltens auf sich und andere kognitiv und emotional wahrzunehmen.
- Die wissenschaftliche Beschäftigung mit diesen Prozessen. Das heißt, dass die Untersuchung des Gruppenlebens über eine Beschreibung hinausgehen sollte. Die Bedingungen des Gruppenlebens und die Kräfte, die Veränderungen verursachen oder einer Veränderung Widerstand leisten, sollten erforscht werden.
- Die Bezeichnung für ein Verfahren, mit dessen Hilfe Gruppenprozesse beeinflusst werden sollen.

Wesentliche Voraussetzungen für die Entstehung von Gruppendynamik als Forschungs- und Anwendungsbereich waren:

- die wissenschaftlichen und praktischen Arbeiten von Lewin und Jacob Levi Moreno (Psychiater und Begründer der Soziometrie),
- die soziale Situation in den USA: Aufbruchsstimmung nach sozialen und ökonomischen Krisen und
- der Entwicklungsstand der Sozialpsychologie in den USA: Sie befasste sich mit Kleingruppenforschung, mit dem Geschehen in und zwischen Gruppen und mit Aktionsforschung.

Erstmals wurde der Begriff Gruppendynamik von Kurt Lewin 1939 verwendet. Die Prinzipien gruppenspezifischer Arbeit gründen in Lewins Feldtheorie und beinhalten Kriterien der Verhaltensänderung, das „Hier und Jetzt“ Prinzip und die Rahmenbedingungen der relativen Unstrukturiertheit. (Teutsch, 1996 in Majce-Egger 1999:28 und 242)

2. 2. 1 Feldtheorie nach Kurt Lewin

„Es gibt nichts Praktischeres als eine gute Theorie. (There is nothing as practical as a good theory.)“
(Cartwright, 1951:169)

Kurt Lewin, 1890 in Polen – damals Preußen – geboren, begründete zwar keine Schule bzw. Therapierichtung, dennoch gehört er zu den bedeutendsten Psychologen des 20. Jahrhunderts und zu den wohl wichtigsten Begründern der Gruppendynamik.

Seine Leistungen liegen neben wissenschaftstheoretischen Arbeiten, entwicklungs- und erziehungspsychologischen sowie feldtheoretischen Untersuchungen in der Mitbegründung der experimentellen Sozialpsychologie und ökologischen Psychologie.

Sein Ausgangspunkt waren theoretische Forschungen zu Willens-, Handlungs- und Affektpsychologie, die er mit seinen SchülerInnen durchführte. Für Industriebetriebe und Behörden erstellte er Gutachten und Studien mithilfe von „Action research“ (diese geht auf Moreno zurück und beinhaltet Interdisziplinarität, Situationsbezogenheit, Einbeziehung der Beforschten in den Prozess, teilnehmende Beobachtung der ForscherInnen und der ProbandInnen, Entwicklung von Forschungsinstrumenten aus der Situation, Veränderung der beforschten Situation).

Die Entwicklung der Feldtheorie erstreckte sich über drei Jahrzehnte (1920–1947) und wurde über den Tod Lewins hinaus weitergeführt und fortgesetzt.

Die Feldtheorie beschäftigt sich mit dem Verhalten einer Person in seiner Gesamtheit: Erleben, Handeln, die Persönlichkeit und Entwicklung sowie zwischenmenschliche Prozesse werden als Folge einer strukturierten, dynamischen Gesamtheit von Bedingungen aufgefasst.

Mit Hilfe der Feldtheorie sollen Handlungsabläufe möglichst umfassend und konkret auf die bedingenden Konstellationen des jeweils gegenwärtigen Feldes zurückgeführt und erklärt werden.

Die in der gestalttheoretischen Denktradition stehende Feldtheorie (Lewin war Schüler und Kollege der Begründer der Gestaltpsychologie und -theorie) ist eine Methode der Analyse von Kausalbeziehungen und der Zusammensetzung wissenschaftlicher Konstrukte. (vgl. Lewin, 1963:83)

In anderen Worten: Es gilt, die verhaltenswirksamen Bedingungen, die die gegenwärtige Situation und den Zustand einer Person charakterisieren, aufzuspüren und zueinander in eine kausalanalytische Beziehung zu bringen.

Die Feldtheorie besteht im Grunde aus einem Angebot an Konstrukten, die nach Lewins Meinung geeignet sind, sozio-psychologische Sachverhalte und Verhalten von Personen zu beschreiben und verständlich zu machen. Nach Lewin sind Handlungen durch Analyse aller Faktoren des aktuellen Lebensraumes im Hier und Jetzt nachvollziehbar.

Diese Konstrukte bilden den Lebensraum, der nach Lewin ein Feld darstellt: Der **Lebensraum** ist die individuelle Welt, so wie sie für eine Person existiert, das Feld des Erlebens und damit die Gesamtheit aller sozio-psychobiologischen Bedingungen und aller anderen (physikalisch-chemischen) Faktoren, soweit sie das Verhalten in der Gegenwart mit beeinflussen. (vgl. Teutsch, 2002:17 f)

Dabei kommt der Zeitperspektive eine zentrale Rolle zu: Sowohl Gegenwart (momentanes Erleben, Wahrnehmen, etc.), Vergangenheit (Erinnerungen an Vergangenes, die Einfluss auf die Gegenwart haben) und Zukunft (in antizipativen Zukunftsvorstellungen) haben Auswirkungen auf aktuelle Situationen.

Mit dem Begriff **Feld** sind alle gleichzeitigen Bedingungsfaktoren sowohl der Umwelt (Situation im Außen), als auch der Person (Situation innen) zu einem gegebenen Zeitpunkt erfasst. Diese sind voneinander abhängig.

Das **Verhalten** einer Person ergibt sich aus der Gesamtheit der Feldkräfte, die ein dynamisches Feld im „Hier und Jetzt“ darstellen. Das Verhalten ist damit eine Funktion des psychologischen Lebensraumes, der durch Personenfaktoren und Umweltfaktoren – wie sie von der Person erlebt werden – gebildet wird.

Darüber hinaus hat Lewin (1963:106 f) versucht, psychologische Situationen möglichst exakt mathematisch darzustellen, um wissenschaftliche Ableitungen zu ermöglichen und eine logisch zwingende und gleichzeitig mit konstruktiven Methoden übereinstimmende Sprache zu benützen.

Lewin drückt dies in einer Formel aus:

V	=	f	(P, U)
Verhalten	=	Funktion	(Person, Umwelt)

Das heißt:

- Jede Aktion in einer Gruppe ist nach Lewin ein Resultat aller gegenwärtig wirksamen Gruppenkräfte; Person und Umwelt sind in Wechselwirkung eines unauflösbaren Beziehungsgeflechtes miteinander verbunden und aufeinander bezogen (Interdependenz).
- Das bedeutet, dass alle Ereignisse in der Gruppe auf einem meist unbewussten Konsens aller Beteiligten beruhen.
- Der Gruppenprozess wird von Lewin als Verhaltensänderungsprozess gesehen; dafür ist es notwendig, das bestehende – meist unbewusste – Gleichgewicht zu stören oder auch bewusst zu machen. (vgl. Fliedl et al, 2004:87 f)

Mehr oder weniger zufällig entdeckten Lewin und seine MitarbeiterInnen im Zusammenhang mit seinen Aktions- und Handlungsforschungen (dabei werden soziale Intervention, Forschung und Training zusammen mit den Betroffenen integrativ erarbeitet) die Bedeutung der Thematisierung von Gruppenprozessen auf das weitere Geschehen in der Gruppe, Feedback sowie die Möglichkeit der Selbsterfahrung in Gruppen.

2. 2. 2 Trainingsgruppen

1947 gab es die ersten Trainingsgruppen (T-Gruppen), die von Carl Rogers (1968 zit. in Majce-Egger, 1999:29) als „die vielleicht bedeutsamste soziale Erfindung des Jahrhunderts und eines der am raschest wachsenden sozialen Phänomene“ bezeichnet wurden.

Das „Hier-und-Jetzt-Prinzip“, neben der konsequenten Berücksichtigung des Gruppengeschehens, dominiert. Motivation und Lernintensität basieren auf direkter und unmittelbarer Rückmeldung über eigenes Verhalten.

Feedback als Intervention wurde zur Methode. Das Verhalten und Erleben der TeilnehmerInnen untereinander, zu den TrainerInnen so wie die Funktion der TrainerInnen wurde/wird fokussiert. Interpersonales Lernen im geschützten Raum der Gruppe, die korrigierende, emotionale Erfahrung mit der daran gebundenen Einsicht, die Abbildung sozialer Außenbeziehungen der TeilnehmerInnen innerhalb der Gruppe ebenso wie das Wiederholen von unverarbeiteten Primärgruppenerfahrungen mit der Chance der Veränderung

und das Erlernen von Alternativen sind die wesentlichen Elemente der (therapeutischen) T-Gruppe.

Nachdem vermehrt therapeutische Interventionen eingebracht wurden, vermischten sich allmählich die Grenzen zwischen Gruppendynamik und -therapie.

1954 gab es das erste deutschsprachige Labor mit L. P. Bradford und Traugott Lindner; 1959 wurde auf Initiative von Raoul Schindler in Wien der Österreichische Arbeitskreis für Gruppendynamik und Gruppentherapie (ÖAGG) gegründet, der außer der pädagogischen und präventiven Ausrichtung klinisch-psychologisch und tiefenpsychologisch orientiert ist.

Ursprüngliche Ziele der Gruppendynamik waren die Erziehung zur Demokratie, Bewusstmachen von Machtstrukturen, Aufbrechen von Vorurteilen und die Reflexion autokratischer Führungsstile.

Erweitert wurden diese Ziele durch Korrektur und Ergänzung der Selbstwahrnehmung durch Fremdwahrnehmung, Verbesserung der Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Umgang mit Konflikten, Macht und Ohnmacht, Nähe und Distanz, Feedback geben und nehmen lernen, Einüben von Rollen, Funktionen und Positionen in unterschiedlichen Gruppenzusammenhängen wurden erfahren.

Anwendungsfelder der Gruppendynamik sind heute in der Pädagogik, Erwachsenenbildung, Sozialarbeit, psychosozialer Versorgung, Prävention, im Gesundheitswesen, in der Organisations- und Personalentwicklung, im Projektmanagement, in der Prozessbegleitung, Beratung, Therapie, Lehre und im Training. (vgl. Rehtien, 1999:13 ff)

Die Abgrenzung zwischen therapeutischer und sozialarbeiterischer Gruppenarbeit kann auf die unterschiedlichen Arbeits- und Anwendungsfelder der Methoden bezogen werden. Im Kapitel 7 beschäftige ich mich näher damit.

2.3 Gruppenmodelle

In den letzten Jahrzehnten haben sich unterschiedliche Gruppenmodelle etabliert. Ich möchte hier wesentliche aufzählen und in weiterer Folge in dieser Arbeit drei davon näher erläutern.

- Lewin: Balance Modell

Modelle sozialen Lernens

- Luft: Das Johari-Fenster
- Miles: Individuelles und gruppaes Lernmodell
- Milowitz und Käfer: Mikadomodell

Gruppenentwicklungsmodelle

- Bennis und Shepard: Interaktionelles Phasenmodell
- Tuckman: Phasenmodell
- Rehtien: Soziologisch orientiertes Modell

Gruppenstrukturmodelle

- Schindler: Personalisationsphasen
- Schindler: Dynamische Rangstruktur

Tiefenpsychologische Modelle

- Bion: Gruppenprozess als Abwehrprozess
- andere tiefenpsychologische Modelle

(Majce-Egger, 1999:95 f)

3 Balance-Modell nach Kurt Lewin

Nach Lewin ist das Gruppenverhalten eine Funktion der an ihr beteiligten Menschen und der sozialen Situation.

Veränderungen in den Zielen, Erwartungen oder im Verhalten der Gruppe werden dadurch erreicht, dass das Gleichgewicht der Gruppe beeinflusst wird.

Lewin unterscheidet in seinem dynamischen Modell drei Phasen, die bei allen Gruppen auftreten, deren Aufgabe das Erlernen sozialer Fertigkeiten ist:

Auftauen – Unfreezing

Durch die ängstigende Anfangssituation der unstrukturiert beginnenden Trainingsgruppe (T-Gruppe) erweisen sich viele internalisierten und erstarrten Verhaltensmuster als ungeeignet. Vorerst wird die Wahrnehmung

auf diese mitgebrachten Verhaltensweisen gelenkt, so dass die verunsicherten GruppenteilnehmerInnen diese in Frage stellen. Dies bewirkt eine Lockerung der bis dahin wirksamen innerlichen Kontrollinstanzen, wodurch auf emotionaler Ebene „Schichten“ zum Vorschein kommen. Dadurch wird regressives Verhalten in der Gruppe ermöglicht.

In dieser Phase können starke Verhaltensschwankungen passieren. Tabuthemen können zum Vorschein kommen.

Veränderung – Change

Verunsicherung und Erleben der eigenen Defizite erwecken den Wunsch nach Neuorientierung und leiten die Auseinandersetzung mit unbekanntem Kommunikations- und Verhaltensmustern ein.

Neues Verhalten wird erprobt und durch Feedback anderer TeilnehmerInnen bewertet. Vor- und Nachteile werden gegenübergestellt und reflektiert.

Verfestigung/Stabilisierung – Refreezing

Neu erlerntes Verhalten wird unter sich verändernden Bedingungen und Situationen erprobt und erweitert. Jede/r kann nunmehr zwischen neuem und altem Verhaltensmuster wählen. (vgl. Goldmann et al, 1994:21)

Lewin wies darauf hin, dass durch mangelnde Nachsorge viele positive neue „Errungenschaften“ zunichte gemacht werden. Unter Verfestigung versteht Lewin nicht die neuerliche Erstarrung der erlernten Verhaltensweisen, sondern größere Rollenflexibilität und mehr innere Elastizität.

G. und R. Lippitt (Majce-Egger, 1999:96 f) erweiterten das Modell 1979 und unterscheiden sechs Phasen:

- Kontakt und Einstieg
- Kontrakt und Aufbau einer Arbeitsbeziehung
- Problemdefinition und Diagnose
- Zielsetzung
- Erfolgskontrolle
- Sicherung und Kontinuität

Kurt Lewins Dreiermodell bot Grundlage für viele weitere Phasenmodelle, wie z. B. jenes von Tuckman.

4 Erweitertes Gruppenentwicklungsmodell nach Tuckman

Dieses Modell soll die Komplexität der Gruppendynamik vereinfachen, so dass in Folge konkrete Handlungskonzepte für die Team- und Gruppenentwicklung abgeleitet werden können.

Die Grundidee wurde von Tuckman 1965 entwickelt, der vier aufeinander folgende Entwicklungsschritte beschrieb:

- **Forming** – die Einstiegs- und Findungsphase (Kontakt)
- **Storming** – die Auseinandersetzungs- und Streitphase (Konflikt)
- **Norming** – die Regelungs- und Übereinkommensphase (Kontrakt)
- **Performing** – die Arbeits- und Leistungsphase (Kooperation)

Stahl hat dieses Modell um eine zusätzliche Phase (**Re-Forming**) erweitert, die sich mit der zu leistenden Anpassung des Gruppenvertrags befasst.

Diese Anpassung ist notwendig durch persönliche Ziele der TeilnehmerInnen, die sich im Prozess durchaus verändern können; gegensätzliche Ziele der GruppenteilnehmerInnen; Selektion bzw. Entscheidung über die Ziele der Gruppe; Veränderung der Gruppenziele und damit verbundene Rekonstituierung.

Daraus folgt, dass es sich nunmehr um ein zirkuläres Modell handelt. Als Bild verwendet Stahl eine im Kreis verlaufende Eisenbahnstrecke, an der fünf verschiedene Bahnhöfe die fünf Phasen repräsentieren.

Wesentlich dabei erscheint, dass es sich nicht um immer währende Wiederholungen desselben handelt: Auch wenn der Prozess scheinbar wieder von vorne beginnt, sind die Inhalte und die Tiefe der Auseinandersetzung auf einer anderen Ebene wieder zu finden.

Abb. 1

Phase	Vorherrschende Aktivität	Evolutionäre Leistung	Entwicklung des Miteinanders durch
Gründungsphase (Forming)	Sich-Kennenlernen, Sich-Einschätzen, Einordnung	Abgrenzung (Separation)	Konventionen
Streitphase (Storming)	Sich-Zeigen, Sich-Vertreten, Auseinandersetzung	Zuspitzung (Amplifikation)	Konflikte
Vertragsphase (Norming)	Sich-Festlegen, Sich-Abfinden, Einigung	Entscheidung (Selektion)	Vereinbarung
Arbeitsphase (Performing)	Sich-Einbringen, Sich-Engagieren, Zusammenarbeit	Bewährung (Restabilisierung)	Kooperation
Orientierungsphase (Re-Forming)	Bilanzieren, Sich-Besinnen, Erfahrungsaustausch	Veränderung (Variation)	Bilanzen

(Stahl, 2002:54)

Im Folgenden werde ich nun näher auf die einzelnen Phasen eingehen.

4.1 Phasen

In der Entwicklung der Gruppe ist die Reihenfolge der Phasen – laut Stahl – zwingend. Stahl meint sinngemäß, dass auch ein Haus nicht ohne das vorhergehende Stockwerk weitergebaut und hochgezogen werden kann. Dennoch handelt es sich bei dem Modell nicht nur um ein vereinfachtes Ablaufschema, sondern auch um einen anzustrebenden Idealzustand.

Auch die einzelnen TeilnehmerInnen verarbeiten das Gruppengeschehen in diesem Ablauf. Nach jeder Phase wird bilanziert, überprüft, welche Konfliktfelder sich abzeichnen, welche Regeln kompromissfähig sein könnten.

Erwartungen, Einstellungen und das Handeln in der Gruppe basieren auf diesen individuellen Verarbeitungsstrategien.

Stahl meint aber auch, dass Abkürzungen und Umwege durchaus im gemeinsamen Tun passieren können.

4. 1. 1 Forming

Die Gruppe trifft und „formt“ sich. Die Mitglieder lernen sich kennen, schätzen und ordnen sich ein. Die Gruppe tritt noch nicht in die Auseinandersetzung um Ziele und damit einhergehend in Konflikte ein.

Vielmehr geht es darum, tragfähige Kontakte herzustellen, um die Zugehörigkeit zur Gruppe abzusichern.

Bezeichnend für diese Phase ist, dass die TeilnehmerInnen häufig unsicher sind und auf konventionellen Umgang miteinander zurückgreifen: Die vorherrschenden – meist unbewussten – Regeln stehen unter dem Deckmantel der Vorsicht und Behutsamkeit. Mann/Frau tastet sich aneinander heran, meist in aller Höflichkeit.

Sobald ein gemeinsamer Nenner gefunden wird und Rahmenbedingungen geklärt sind, geht die Gruppe in eine nächste Phase.

4. 1. 2 Storming

Unterschiedliche Zielvorstellungen und Konflikte beherrschen die **Streitphase**.

Nachdem sich die Gruppe auf einen gemeinsamen Nenner und Sicherheit gebende Konventionsstrukturen geeinigt hat, werden die Unterschiede der Gruppenmitglieder fokussiert: „Was will der/die andere, und was will ich!“

Im Storming zeigen und vertreten sich die Mitglieder nach außen, gehen in die Auseinandersetzung. Konfliktsituationen und Konkurrenz werden deutlich(er) und es kommt zu Spannungen ob der womöglich unterschiedlichen Ziele. Bestehende Differenzen werden deutlich, verstärken und verdichten sich. Entscheidungen in Gruppen basieren häufig auf dem „Zuspitzen“ eines Konfliktes.

Die weiteren Phasen werden als Konfliktphasen bezeichnet:

4. 1. 3 Norming

Kompromiss und Entscheidung werden in der **Vertragsphase** geschlossen.

Wenn der Zielkonflikt im Storming ausgetragen wurde, wird in der nächsten Phase die Schlussfolgerung daraus gezogen: Worauf kann sich die Gruppe jetzt einigen, wenn klar ist, wer was mit wem unter welchen Bedingungen erreichen möchte?

Diese Phase ist gekennzeichnet durch Festlegung, Abfinden mit Gegebenheiten, Einigung. Nun werden Regeln formuliert, verhandelt und vereinbart.

Durch konkrete Vereinbarungen über Ziele wird die Arbeitsfähigkeit der Gruppe trotz Differenzen hergestellt. Die sich entwickelnde Struktur wird im Norming daher als Vereinbarungsstruktur bezeichnet.

Aus den unterschiedlichen und konkurrierenden Zielen werden in dieser Phase die für alle verbindlichen und „überlebensfähigen“ Ziele ausgewählt.

4. 1. 4 Performing

Themen wie Leistung und Bewährung treten in der **Arbeitsphase** in den Vordergrund.

Auf Grundlage des Gruppenvertrages tritt die Gruppe in die Arbeitsphase ein. Hier bringen sich die Mitglieder ein, engagieren und profilieren sich.

Die vereinbarten Ziele und deren Erreichung unterliegen nunmehr einer Wirklichkeitsprüfung und müssen sich bewähren.

Es kommt zu Anpassungen, da in der Vertragsphase vieles nicht voraussehbar war.

Dabei bildet sich eine Kooperationsstruktur, die Regeln abbildet, die sich während der Zusammenarbeit eingependelt und bewährt haben.

Für die Entwicklung der Gruppe leistet diese Phase Restabilisierung (Wiederherstellung eines inneren Gleichgewichts), indem der Gruppenvertrag Gültigkeit gewinnt und beibehält. Die Gruppe hat durch die Phasen des Stormings und Normings schon einiges an Miteinander erlebt, kann soweit aufeinander Vertrauen und erhält Beständigkeit.

Stahl erweitert hier mit „Re-Forming“ Tuckmans Modell:

4. 1. 5 Re-Forming

Bilanz und Veränderung sind in der **Orientierungsphase** Themen.

Der geltende Gruppenvertrag wird durch Veränderung der Ziele oder/und gemeinsame Erfahrungen hinfällig.

Die Gruppe verlässt bei Erreichung des Ziels das Performing. Darauf folgt eine Zeit des Bilanzierens, Sich-Besinnens, Sich-Neuorientierens, quasi eine Evaluation: „Wo steht die Gruppe, nachdem sie viel erreicht und erlebt hat?“ Das Klima ist ähnlich wie im Forming von Unsicherheit geprägt. Der

Unterschied zwischen den beiden Phasen besteht darin, dass im Forming neue Regeln entwickelt werden und im Re-Forming die alten Regeln auf den Prüfstand gehoben werden. Die dabei entstehende Struktur wird als Bilanzstruktur bezeichnet.

Veränderungen und Unterschiede (im Sinne von Variationen), die sich aufgrund der Evaluation, aufgrund von Reaktionen auf das Bestehende und durch die Einschätzung der Zukunft ergeben haben, werden sichtbar.

Wenn die Bilanzphase abgeschlossen ist, werden in einer neuerlichen Streitphase vordringliche Zielkonflikte ausgetragen. Die Gruppe geht neuerlich in einen Norming-Prozess, vereinbart einen neuen Gruppenvertrag, usw. Dabei – wie schon weiter oben erwähnt – geht es nicht darum, dass die Gruppe immer wieder von vorne beginnt, die Phasen zu durchlaufen, sondern sich im Prozess der Zielerreichung entwickelt, Varianten ausprobiert, selektiert, sich restabilisiert und Vorstellungen erweitert.

Bilanz-, Konflikt-, Vereinbarungs-, und Kooperationsstruktur legen sich in den einzelnen Phasen übereinander und entwickeln ein immer dichter werdendes „Strickmuster“, das sich den sich verändernden Umweltbedingungen immer besser anpassen kann, durch z. B. notwendige und fortlaufende Aktualisierung des Gruppenvertrags.

Sobald der Zielpool erschöpft ist (alle Ziele erreicht oder keine Hoffnung auf Erreichung), löst sich die Gruppe auf.

4.2 Modelleinschränkungen in der Umsetzung

Das Modell unterliegt in der realen Umsetzung Einschränkungen. So werden Phasen übersprungen, umgangen, zusammengezogen, gemeinsam abgehandelt, da die Prozesse mit (z. B.) zuviel Angst besetzt sind.

LeiterInnen müssen (siehe TZI) auf Störungen reagieren, ihre Wahrnehmung sensibilisieren.

Sader (2000:136) meint, dass die Phasen häufig nicht klar trennbar sind, dass jedoch jede einzelne Phase wesentlich ist.

Themenspezifisch können Ungleichzeitigkeiten der Phasen auftreten, was bedeuten kann, dass sich die Gruppe eigentlich in der Arbeitsphase befindet, gleichzeitig aber bei einem anderen Thema im Forming-Prozess ist.

Schattenhofer (1997:175) unterscheidet zwei Ebenen der Selbstorganisation: die unbewusste (das, was einfach passiert) und die bewusste Selbststeuerung und -thematisierung. Solange die Gruppe funktioniert, ist ersteres ein ökonomischer Weg, denn es wird wenig Zeit für die Dynamik in der Gruppe oder die Beschäftigung damit verwendet.

Dennoch wird parallel dazu häufig untergründig Prozessarbeit geleistet, was auf Dauer zu Missverständnissen, Scheinkompromissen und verdeckten Konflikten führen kann.

Die Phasen haben keine festgelegte Dauer; sie sind variabel, abhängig von Zielkonstellationen und der Gruppe.

Tuckman hat mit seinem Modell versucht, Erfahrungen in eine nachvollziehbare Form zu bringen. Es dient der vereinfachten Beschreibung komplexer Zusammenhänge, ohne den Anspruch zu haben, die gesamte Komplexität erfassen zu können.

In der Beobachtung der Phasen wird das Geschehen mit dem Phasenmodell interpretiert, um Sinn daraus zu gewinnen.

Es gibt jedoch keine empirische Untersuchung zu dem Modell.

(vgl. Stahl, 2002:49 ff)

Mit einer völlig anderen Dimension von Gruppen hat sich Raoul Schindler beschäftigt.

5 Rangdynamik-Modell nach Raoul Schindler

Schindler, 1923 in Wien geboren, absolvierte nach seinem Medizinstudium eine Ausbildung zum Facharzt für Psychiatrie und Neurologie. Er wandte sich der psychoanalytischen Schule zu.

Das Rangdynamik-Modell versucht, Orientierung in Gruppen zu geben, im Speziellen auf strukturellem Hintergrund des Gruppenprozesses. Jede Gruppe bildet parallel zur formellen Struktur (z. B. Hierarchie) eine innere, informelle Struktur aus. Dabei übernehmen unterschiedliche Personen verschiedene Positionen. Gruppen arbeiten parallel an einer Aufgabe und an ihrer Identität.

Wer welche Position und damit in Folge auch Funktion für die Gruppe übernimmt, wie er/sie die Position ausführt und welche Dynamik dadurch entsteht, ist Inhalt des Modells.

Die Entwicklung der Rangpositionen spiegelt die komplexe soziale Ordnung und lässt Gruppenidentität (das „Selbst“ der Gruppe) entstehen.

Schindler entwickelte das Modell seit den 50er-Jahren auf Basis von Beobachtungen unterschiedlicher Gruppen, primär in der Arbeit mit schizophrenen PatientInnen und deren Familien. Aus der von ihm entwickelten „Bifokalen Familientherapie“ heraus formulierte er das Modell.

Die Unterscheidung von Hierarchie (starre Ordnung) und Dynamik (Strukturbeziehung in Bewegung) ist wesentlich. Hierbei werden Positionen beschrieben, die in Gruppen ab drei Personen auftreten. Schindler benannte diese Positionen als soziodynamische Rangstrukturen.

Der Erfolg des Modells resultierte daraus, dass es Schindler gelang, die in Gruppen beobachtbaren Rangordnungen in Verbindung mit psychodynamischen Vorgängen zu bringen. Die Ausformung steht zwar in Zusammenhang mit den handelnden Personen, läuft aber von diesen unabhängig zwischen den Positionen ab, die in jeder Gruppe zu finden sind. Die Positionen sind in wechselseitiger Abhängigkeit verbunden, aber nicht an bestimmte Personen gebunden.

Das Rangdynamik-Modell – als Teil einer Theorie der Gruppenentwicklung – basiert auf drei Grundthesen:

- Jede Gruppe konstituiert sich über einen Gegner (Ziel).
- Jede Gruppe entwickelt sich in Phasen.
- Jede Gruppe bildet Rangpositionen aus.

Schindlers Rangdynamik-Modell beschreibt die Verhältnisse untereinander, wie sie am deutlichsten in der gruppalen Phase wiederzufinden sind (siehe Definition in der Einführung).

In dieser Phase der Gruppenentwicklung können die Rangpositionen unter den TeilnehmerInnen dynamisch wechseln und ausprobiert werden. Weder das hohe Angstniveau der Anfangsphase, noch die institutionelle Erstarrung am Ende der Entwicklungsphasen wirken in der gruppalen Phase behindernd.

Wesentliche Grundzüge der Rangdynamik:

- Die Bewegung der Gruppe polarisiert Alpha zu Omega. **Alpha** repräsentiert das vereinigende Prinzip (**Identität**) während **Omega** die Gegenbewegung charakterisiert (**Ambivalenz**).
- Gruppen erleben ihre Kraft im Imponieren gegen Omega.
- Die **Ich-Stärke** der Gruppe entspricht ihrer Macht nach Außen (gegen G).
- Die Abstoßung des **Omega** erscheint als **Sündenbock**-Mechanismus.
- Gruppenidentität wird durch Einnahme einer Position manifestiert.
- Es besteht gegenseitige affektive Abhängigkeit zwischen FührerIn und Geführtem/r.
- Macht ↔ Einfluss und Führen ↔ Folgen im Gruppengeschehen sind wesentliche Themen
(vgl. Handout BeraterInnengruppe naschmarkt „Rangdynamik-Modell“)

5.1 Positionen

Die fünf Positionen der Rangdynamik Alpha α , Beta β , Gamma γ , Omega ω und Gegenüber (G) sind abstrakte, hierarchische Rollenfunktionen, die im Verlauf des Gruppengeschehens – bei Reflexion und Flexibilität – unterschiedlich besetzt werden können.

5.1.1 Alpha

α In die Alpha-Position kommt eine Person dadurch, dass sie eine Aufgabe anbietet, die den Bedürfnissen der Gruppe entgegenkommt; aus ihr entsteht Bewegung. Die Funktion der Alpha-Position liegt darin, die Gruppe nach außen, vor allem die Einheit der Initiative, also die Identität der Gruppe zu repräsentieren.

Kinder und Jugendliche bedienen sich, um in diese Position zu kommen, Imponiergehabes, Erwachsene halten sich hingegen bedeckt.

Mit Alpha sind Personen in Gamma-Position durch Identifikation verbunden. Seine Ziele sind die Ziele der Gruppe. In ihm erleben sich Gammas als Ganzes.

Erst durch ihr „Nachfolgen“ hat Alpha Wirkgewicht, ist legitimiert in seiner Macht.

Das Gegenüber (G) und Alpha definieren sich aneinander, befinden sich im Machtgleichgewicht.

Die Alpha-Position hat eine Person solange inne, als die Gruppe ihren Weg mitgeht. Aus analytischer Sicht hat diese Position stark narzisstische Züge. Je nach persönlicher Ausprägung gibt es drei verschiedene Typen:

- Der gruppenorientierte Alpha spürt sehr gut die Bedürfnisse der Gruppenmitglieder. Er zeichnet sich dadurch aus, dass er der Gruppe bei der Formulierung des kollektiven Zieles Unterstützung bietet und dabei vorausgeht.
- Der narzisstische Alpha bleibt vollständig unabhängig und geht auf die Bedürfnisse der anderen nicht ein. Er geht seinen Weg und verführt/manipuliert die anderen, ihm zu folgen. Aufgrund seiner „Innensteuerung“ ist er wenig belastet von Ängsten, wodurch er den anderen das Gefühl von Sicherheit gibt. Die Gruppe andererseits gibt ihm Sicherheit, da sie ihn in seiner Position bestätigt.
- Der heroische Alpha wendet sich in seinem Handeln gegen die Gammas. Diese erleben sich selbst in dem gegen sie gerichteten Affekt, weil sie sich mit Alpha identifizieren, und begeistern sich daran. Sie erwarten von ihm, die Aggressionen zu spüren, die sie gegen ihren Feind richten möchten. Sein Erfolg ist der Erfolg für die ganze Gruppe. Muss er seine Position festigen, appelliert er an die Schicksalsverbundenheit der Gruppe.

5. 1. 2 Beta

β Beta hat Fähigkeiten, die für Alpha und die Gruppe wichtig sind. Beta ist distanziert und steht am Rand, kann/könnte leiten und ist voll in die Gruppe integriert. Er legitimiert sich über seine Handlungen und Kompetenzen. Seine Bindung an die Gruppe ist durch eine ambivalente Beziehung zu Alpha gekennzeichnet. Alpha übernimmt letztlich die Verantwortung für Betas Fachkompetenz, lässt ihn bei Fehlern fallen bzw. stellt ihn als Sündenbock dar, oder Beta wird an der Seite des Alphas gestürzt.

Beta ist potenzieller Konkurrent für Alpha, da er gute Kontakte nach außen hat, selbständig ist und gute Voraussetzungen hat, selbst die Gruppe (z. B. in einer revolutionären Gegenbewegung) anzuleiten.

Zieht er durch seine Leistungen und Ideen die Affekte der Gruppe auf sich, wird er zum Konkurrenten für Alpha, so dass die Kreisdynamik (Dreieck $\gamma \rightarrow \beta \rightarrow \omega$; soziodynamische Grundformel; siehe weiter unter) über ihn läuft.

Analytisch betrachtet stellt Beta das Realitätsprinzip dar, da er sich auch mit anderen Gruppenzielen beschäftigt. Er nimmt gegenüber der Gruppe eine relativ flexible und autarke Position ein.

In Zeiten schwieriger äußerer Bedingungen übernimmt Beta häufig die Führung. Er wird meist als diktatorisch, ohne Rücksicht auf Popularität und von konsequenter Härte, empfunden. Durch seine emotionale Distanz fällt es ihm leichter, notwendige, aber vielleicht unangenehme Maßnahmen einzuleiten.

Beta ist die einzige Position, die in einer Gruppe nicht besetzt sein muss.

5. 1. 3 Gamma

Y Die Gamma-Position ermöglicht ein Untertauchen in der Gruppe. Personen in der Gamma-Position identifizieren sich mit Alpha, erleben sein Agieren als Ausleben ihrer eigenen Affekte. Gamma erlebt seine Arbeit als mühelos, ohne oder mit wenig Verantwortung. Kommt es zu Überforderung, befasst er sich mit oppositionellen Gedanken und Phantasien über einen Gruppenaustritt. Es wird gefordert, dass sich Alpha mit den gleichen Affekten gegen ein Gegenüber wendet, wie Gamma selbst gegen einen Omega.

Führung aus dieser Position ist durch einen häufigen Wechsel der Personen und Richtung gekennzeichnet. Erst mit fortgeschrittener Institutionalisierung wird sie als einigermaßen zufriedenstellend, wenn auch unpersönlich und administrierend erlebt.

5. 1. 4 Omega

ω In der Omega-Position zeigt sich die Ambivalenz der Gruppe. In seiner Unsicherheit und Angst bedeutet diese Position ein ständiges Infragestellen der erreichten Gruppenidentität. Seine Identifikation läuft über das Gegenüber. Omega versucht, Alpha zu verhindern. Er bildet die negative Identität der Gruppe und wendet sich mit seinen Affekten gegen Alpha. Er

repräsentiert jene Eigenschaften, die dem Gegenüber wirklich oder in der Phantasie der Gruppe zukommen, allerdings hat er wenig bis keine Macht. Indem er in der Auseinandersetzung mit der Gruppe versagt, erfüllt er seine gruppenspezifische Aufgabe/Zuschreibung. Er ist derjenige, der am längsten braucht, um sich der Initiative der Gruppe anzuschließen.

Analytisch gesehen, werden die verdrängten Anteile der Gruppe auf den Omega projiziert, wo sie offen bekämpft werden können.

In der Omega-Position gibt es – ähnlich dem Alpha – drei persönlichkeitspezifische Haltungen:

- Heroischer Omega
- Ängstlicher Omega
- Betont schwacher, schalkhafter Omega

Um Führung von dieser Position aus durchzusetzen, bedarf es Gewalt in Form von z. B. Erpressung der Gruppe, indem Omega etwa androht, sich etwas anzutun, wenn nicht passiert, was er will. Dadurch wirkt Omega im Führen tyrannisch.

5.1.5 Gegenüber

G Diese Position repräsentiert für die Gruppe das Gegenüber, das dynamische Ziel. Es kann ein/e GegnerIn oder eine Aufgabe sein. Im weitesten Sinn kann es die Repräsentanz der soziokulturellen Umwelt sein, mit der sich die Gruppe auseinandersetzen hat und gegen die sie sich abgrenzen muss. Diese Abgrenzung bewirkt, dass sich die Gruppe formiert und schließlich Handlungen setzt. Das Gegenüber steht in unmittelbarer Beziehung zu Alpha, der in der Auseinandersetzung vorausgeht. Schindler meint, dass im sozialen Raum G der Alpha der Gegenbewegung ist. Für die Dynamik in der Gruppe ist auch diese Position notwendige Voraussetzung.

Gerät die Gruppe aus äußeren oder inneren Gründen in Unselbständigkeit, kann sie von G beherrscht werden. Interessen der Gruppe werden dann aber – geführt aus dieser Position – häufig nicht erkannt und nicht vertreten.

„Jedwede Gruppe bildet sich gegenüber einem Gegner (G). Er ist Anlass und Ziel der Gruppenbildung und besitzt so viel autoritäres Gewicht, dass er der gemeinsamen Gruppenintention entgegentreten vermag, sie dadurch anregt und existent erhält.“ (Schindler, 1960:382–392 zit. in Fliedl et al, 1999:104)

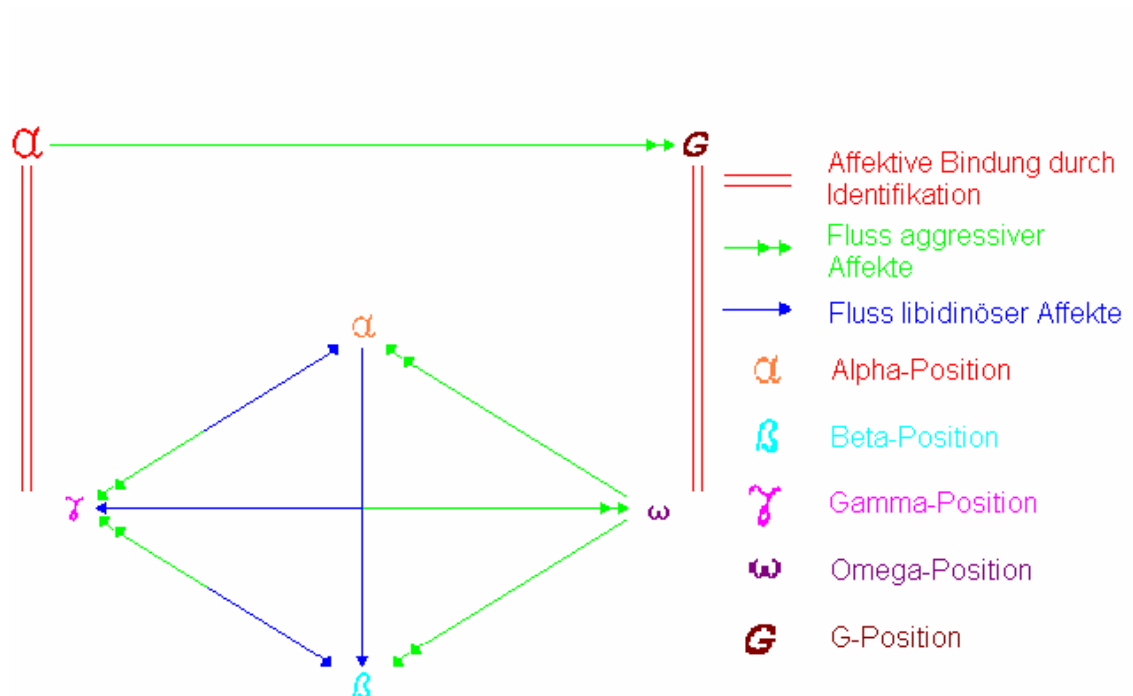
5.2 Soziodynamische Grundformel

Die soziodynamische Grundformel bezeichnet die gegenseitige affektive Bezogenheit/Beziehungen der einzelnen Positionen aufeinander. Der Aktionswille der Gruppe wird durch eine kreisförmige Dynamik der Affekte Aufrecht erhalten.

Unterschiedlichste Gruppen etablieren hinsichtlich Strukturbildung und Entwicklung vergleichbare Gesetzmäßigkeiten.

(vgl. Fliedl et al., 1999:102 f)

Abb. 2



(Goldmann et al 1994:34)

Die in Gamma-Position befindlichen GruppenteilnehmerInnen identifizieren sich mit Alpha, dem Kristallisationskern. Omega, als der Gruppenletzte identifiziert sich mit der G-Position, dem Gegenüber. Parallel zum aus der Gruppe hinausweisenden Bezug Alpha => G entsteht eine Bindung Gamma => Omega. Einzig die Beta-Position bleibt unabhängig. Sie verdankt ihre

Bedeutung dem direkten Bezug zu Alpha, den sie durch Leistung rechtfertigen muss. Die affektive Auseinandersetzung der Gruppe mit ihrem dynamischen Ziel wird von Alpha ausgeführt. Von ihr fließen Affekte gegen Gamma, von diesen gegen Omega und von ihm zurück zu Alpha (Dreieck $\gamma \rightarrow \omega \rightarrow \alpha$).

Die Beta-Position tauscht ambivalente Affekte mit Alpha aus. Sobald der Anspruch von Beta auf die Alpha-Position erfolgreich ist, wird der bisherige Alpha in die G-Position gedrängt. Nun fließen die Affekte über das Dreieck $\gamma \rightarrow \omega \rightarrow \beta$.

In dieser Situation fehlt der Gruppe die Kraft, sich mit einem äußeren Ziel auseinanderzusetzen, weil die Affektivität gegen den bisherigen Alpha gerichtet ist. (Schindler, 1957 (a):312)

Während Alpha riskiert, innerhalb der Gruppe abzustürzen, ist Omega vom Sturz aus der Gruppe bedroht.

Die Gruppe meint, stärker und schneller zu sein, wenn sie Omega, als Symbol ihrer Schwäche, abstößt. Schindler bezeichnet dies als „Sündenbock-Prinzip“. Die Gruppe fühlt sich stolz und motiviert, wenn sie es „geschafft“ hat. Ihr Selbstbewusstsein scheint dadurch gestärkt. Dahinterliegende Themen oder Konflikte der Gruppe werden dadurch aber nicht gelöst.

Persönlichkeitseigenschaften prädisponieren zu bestimmten Positionen, allerdings nur in dem Maß, als es die Gruppe zulässt.

Für die Alpha-Position ist eine gewisse Neigung zur Exposition charakteristisch, während Menschen in Beta-Positionen eventuell zu zwanghafterem Verhalten neigen. Die jeweilig vermeintlich ängstlichste Person der Gruppe nimmt die Omega-Position ein.

Autoritäre Personen finden sich in der G-Position wieder. Dabei wird ersichtlich, dass Omega versucht, seine Angst in Form einer Identifikationsbeziehung mit der G-Position zu kompensieren. (vgl. Schindler 1957 (b):230)

Verändert sich die Zusammensetzung der Gruppe oder verlässt eine Person die Gruppe, verändert sich auch die Rangdynamik.

Eine reife, reflektierte Gruppe zeichnet sich durch Flexibilität in der Übernahme von Rangpositionen aus. Schindler beschreibt, dass grundsätzlich jede Position die Führung der Gruppe übernehmen kann, wobei die emotionale Situation der Gruppe dann immer anders aussieht.

Rangpositionen können sich verändern: Personen, die (bewusst oder unbewusst) in Richtung Alpha gehen wollen, müssten ihr Engagement steigern, bei einer Bewegung in Richtung Omega müssten sie unsicher werden und in „Angst geraten“.

Die rangdynamische Position begrenzt und fördert zugleich die Entwicklungsmöglichkeiten einer Person durch die vorgegebenen Identifikationsverhältnisse in der Gruppe. Für GruppenleiterInnen ist das Wissen um dieses Phänomen essenziell.

Die Positionen der Rangdynamik dürfen nicht mit den Rollen, die oft zur Illustration der Theorie dienen, verwechselt werden. So ist z. B. die Alpha-Position nicht unweigerlich gleichbedeutend mit dem/r FührerIn der Gruppe. Führung kann aus jeder Position passieren. (vgl. Goldmann, Wirnschimmel 1994:31 f; Schindler 1957 in Goldmann und Wirnschimmel 1994:34 und vgl. Majce-Egger, 1999:48, 271 f)

„Rangdynamik beschreibt das bewegte Gefüge des lebendigen Hintergrunds, das uns über seine in der Beschreibung gerinnenden Spuren zu hierarchischen Mustern leitet, die sich aber als vergänglich erweisen.“

(Schindler in Majce-Egger (Hgg), 1999:286)

Schmidbauer (1999:45) meint, dass es immer wieder Versuche gegeben hat, „frei schwebende“ Prozesse innerhalb von „Trainingsgruppen“ mehr zu strukturieren.

Dadurch wird das Gruppengeschehen überschaubarer, gleichzeitig verliert es aber an Spontaneität und Freiheit.

6 Themenzentrierte Interaktion (TZI)

Eine der wichtigsten Methode, die in diese Richtung geht ist jene von Ruth C. Cohn, die ich im Folgenden näher beschreiben werde.

6.1 Entstehungsgeschichte

Ruth Cohn entwickelte in den 70igern dieses Modell des TeilnehmerInnen-orientierten-interaktionellen Lernens in Gruppen.

Es ein Konzept aus der humanistischen Psychologie: thematisch, sachbezogenes Arbeiten in Kombination mit menschenwürdigem Umgang in der Kommunikation und Interaktion.

Anthropologische Grundannahme ist, dass ein Mensch erst durch die Themen und Aufgaben, denen er sich stellt, ganz Mensch wird.

TZI unterscheidet sich von anderen Gruppenkonzepten durch den Bezug auf ein konkretes Thema und auf den „Globe“, der weiter unten näher erörtert wird.

Ausgehend von der Frage, wie Persönlichkeits stärkende Faktoren therapeutischer Konzepte für das Lernen und Arbeiten in nicht-therapeutischen Gruppen und im alltäglichen Leben verwendet werden könnten, entwickelte R. Cohn das Modell. Dabei spielt die Bearbeitung sowohl auf einer sachlichen Ebene im Zusammenhang mit den individuellen Anliegen und den sozialpsychologischen Aspekten der Kommunikation in Gruppen auf die jeweils relevante Umwelt bezogen eine große Rolle.

6.2 Inhalte des Modells

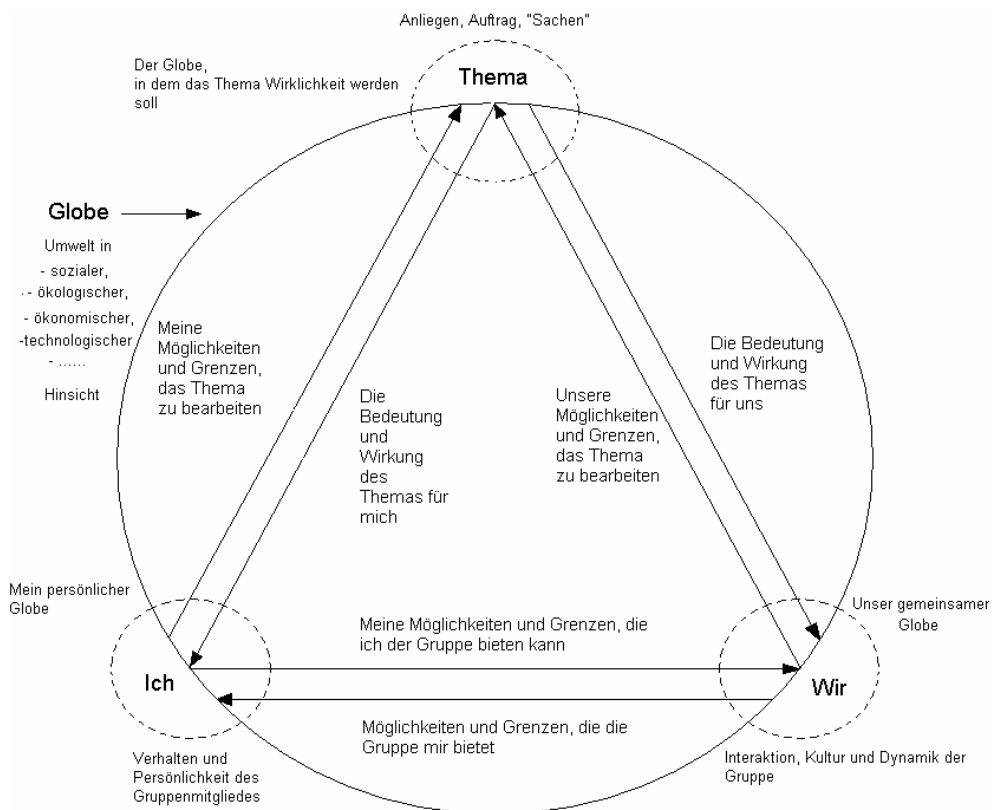
TZI ist ein gedankliches Konstrukt, welches sich mit lern- und Veränderungsprozessen in Gruppen beschäftigt:

- TZI ermöglicht, Entstehung und einzelne Aspekte einer problematischen Situation zu erfassen.
- TZI belässt es weder bei einer rein sachlichen Bewertung, noch bei einer einzelnen Person als Verursacher von Situationen.

- TZI geht davon aus, dass Kommunikation nicht an schicksalhaft verursachten Grenzen scheitert und verneint die alleinige Schuld der „schlechten Verhältnisse“.
- TZI unterstützt Personen dabei, Lösungen zu finden, die realisierbar und lebensraum- und zukunftsorientiert sind.
- Die Leitung beim TZI muss persönliche, soziale und sachliche Bedürfnisse der Gruppe gleichwertig in den Prozess mit einbeziehen.

6.3 Das runde Dreieck

Abb. 3



(Langmaack et al, 2000:91)

Lernen in Gruppen wirkt, wenn

- TeilnehmerInnen klar wird, woran die Gruppe zu welcher Zielsetzung arbeitet.
- TeilnehmerInnen bewusst wird, dass sie – in der Bearbeitung eines sachlichen Themas - persönlich profitieren können.
- Interaktionen reflektiert werden und Gegenstand des Lernens sind.
- sich TeilnehmerInnen persönlich zur Verfügung stellen
- als Ergebnis das Erlernte, Reflektierte, Veränderte im Lebensraum der einzelnen gelebt werden kann.

TeilnehmerInnen sind gleichzeitig Bereicherung und Begrenzung. Mit ihren Ideen und Erfahrungen können sie anderen in der Gruppe weiterhelfen und stärken. Das Repertoire diesbezüglich ist andererseits beschränkt.

Die Gruppe kann das individuelle Lernen anregen, kann es aber auch durch die Dynamik der Eigenziele der Gruppe behindern.

6.4 Der Globe

Mit dem Globe ist in einem Bild die natürliche, soziale und gesellschaftliche Umwelt gemeint, die Rahmenbedingungen für die Arbeit der Gruppe vorgibt. Diese Bedingungen können sich auch verändern und die Gruppenarbeit kann sich darauf beziehen – vorerst gibt es jedoch feste Vorgaben des Rahmens. Durch die Arbeit am „Dreieck“ können sich jedoch – soweit das Lernen Handlungs orientiert bleibt – die Umwelteinflüsse verändern. Teilnahme der Gruppe an Entscheidungsprozessen, Teamarbeit, Toleranz und Akzeptanz gegenüber alternativen Lebensformen können auf gesellschaftliche Haltungen und Vorstellungen wirken.

Sowohl auf Ich-, Wir- und Themenebene spielt die Umwelt und ihre Einflüsse eine Rolle. Jede/r bringt seine eigene „Wirklichkeit“ mit.

In der Gruppe entwickelt sich andererseits eine eigene Dynamik, Kultur und Sichtweise darüber, wie die „Welt funktioniert“, quasi etabliert sich ein eigener „Globe“.

Es scheint unerlässlich diese Einflüsse zu berücksichtigen; der Globe ist nicht starr, sondern vielmehr ein Kräftespiel, das von außen seine Wirkung hat, fördert oder hinderlich ist.

6.5 Dynamische Balance

Reflexion über das Wirken dieser unterschiedlichen Ebenen und Einfluss ist Grundlage des Lernprozesses in Gruppen.

Die Dynamik in Gruppen läuft häufig Gefahr, aus der Balance zu geraten durch:

- Dominanz eines Sachziels, das die emotionale Ebene nicht berücksichtigt.
- Beziehungsprobleme, die auf die Sacharbeit einschränkend wirkt.
- Fokussierung am „Wir“, die Einzelne in den Hintergrund drängt.
- Starke Orientierung an der Umwelt, die jegliche Entwicklung im Dreieck unterbindet.

Die Leitung hat die Aufgabe, diese Balance im Dreieck zwischen Ich, Wir und dem Thema immer wieder herzustellen.

Dabei ist wie schon oben erwähnt, die Umwelt mit zu berücksichtigen.

Keiner der Pole oder/und der Globe darf über längere Zeit den Gruppenprozess dominieren.

Es muss immer wieder hinterfragt werden, was der/die Einzelne jetzt braucht/will (Ich-Ebene), damit die Gruppe (Wir-Ebene) arbeits- und lernfähig wird und bleibt, um die Sache voranzubringen (Themen-Ebene), die die Grundlage für das Zusammensein bietet, um folglich im jeweiligen Alltag (Globe) verändert oder eingesetzt werden kann.

6.6 Axiome/Grundwahrheiten

Ganzheitlichkeit des Menschen

„Der Mensch ist eine psycho-biologische Einheit. Er hat physische, emotionale, intellektuelle und spirituelle Bedürfnisse, Erfahrungen und Antriebe.“
(Langmaack et al, 2000:94)

Alle angesprochenen Ebenen derselben Persönlichkeit stehen in Verbindung. Wird eine dieser Facetten zu wenig in ihrer Entwicklung bedacht, kann dies für die gesamte Person hinderlich sein.

Freiheit und Verantwortung

„Der Mensch ist autonom und interdependent, eigenständig und allverbunden. Er ist Teil des Universums. Freie Entscheidung geschieht innerhalb der inneren und äußeren Grenzen, deren Erweiterung möglich ist.“

(Langmaack et al, 2000:95)

Jeder Mensch steht in einem Prozess mit anderen, weder völlig autonom noch vollständig abhängig. TZI möchte dabei Unterstützung bieten, dass jede/r den Raum innerhalb ihrer/seiner bestehenden Grenzen so frei wie möglich nutzen kann.

Dabei geht TZI davon aus, dass um so gesünder, geistig und zwischenmenschlich interessierter Menschen sich fühlen, desto konstruktiver können sie diesen Raum ausloten und nützen, ohne dabei andere Personen zu gefährden oder/und zu beengen.

Menschlichkeit und Schutz der Schöpfung

„Ehrfurcht gebührt allem Lebendigen und seinem Wachstum.“

(Langmaack et al, 2000:95)

Bei dem dritten Axiom geht es um Wertschätzung allem Lebendigen und seinem Wachstum gegenüber.

Bedrohlich ist auch die Vernachlässigung und Unterdrückung von seelischen, geistigen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten.

6.7 Die Auswirkung der Axiome

Beim Lernen in Gruppen spielen diese Axiome auf verschiedenen Ebenen eine Rolle:

- In der Balance des Dreiecks: Gleichrangigkeit/-wertigkeit hat Priorität.
- Einbeziehung des Umfelds der Gruppe und ihrer TeilnehmerInnen; letztlich wird das in der Gruppe gelernte dort verwendet (optimaler weise).
- Die Leitung hat eine bedeutende Rolle: sie fördert die sachliche und soziale Kompetenz so wie die Sensibilisierung sich und anderen gegenüber eines jeden Mitglieds der Gruppe.
- Jede Einheit behandelt ein Thema, an dem die Gruppe arbeiten will. Das ist auch der offensichtlichste Unterschied zu anderen Methoden

der Gruppenarbeit, die davon ausgehen, dass Lernen im Prozess passiert.

- Gelebte wechselseitige Wertschätzung, Toleranz und Akzeptanz alternativen Lebenskonzepten gegenüber ist Voraussetzung für TZI.
- TZI realisiert die Balance zwischen Autonomie und Einschränkung. Menschen müssen ihre Autonomie z. B. im Arbeitsleben wahrnehmen können, um Aufgaben erfüllen zu können, gleichzeitig gibt es meist eine übergeordnete Instanz, die Grenzen und Ziele setzt, mit denen man/frau zurecht kommen muss.

6.8 Postulate/Verhaltensregeln

Eigenständiges Lernen soll vor dem Hintergrund der oben angeführten Axiome gefördert werden:

Sei dein eigene/r Chairman/Vorsitzende/r!

Der Begriff Chairman lässt sich nur schwer übersetzen.

Das Postulat erfordert eine permanente Innen- und Außenschau auf allen Sinnesebenen: sich selbst bewusst wahrnehmen, seine/ihre Ideen, Gedanken, Phantasien, Wünsche und Gefühle zu akzeptieren und wichtig nehmen. Nach Außen, um die anderen und die gemeinsame Aufgabe im Blick zu behalten und dann auszuwählen, was ich anbieten und um was ich bitten möchte.

Störungen haben Vorrang!

Das zweite Postulat fordert dazu auf, dem aktuell abgelenkten Teil einer Person Raum zu geben und herauszufiltern, was er mit dem Thema oder dem Prozess der Gruppe zu tun hat.

Schmerzen, starke Abneigungen oder Vorurteile sowie große Heiterkeit oder freudige Ereignisse können die Mitarbeit in der Gruppe behindern. Sie schwächen die Konzentration und binden Energie. Störungen halten auf den ersten Blick häufig den Arbeitsablauf auf. Dennoch können diese Störungen etwas mit den aktuellen Problemen in der Gruppe zu tun haben; andere empfinden vielleicht genau so und können es aber nicht artikulieren.

Es ist zu beachten, dass Störungen – auch ignoriert – wirken und so den Gruppenprozess, das Lernen und Arbeiten behindern können.

Häufig sind sie Indiz für Entwicklung der Gruppe: es stört Gewohntes (das mitunter Sicherheit gibt) und bringt bestehende, behindernde oder nicht mehr sinnvolle Muster ins Wanken.

Störungen schaffen Einblick in die Dynamik der Gruppe, sind Zeichen für Ungleichgewicht oder falsches Zeitmanagement.

In der Praxis muss Störungen Zeit eingeräumt werden, mitunter zum Thema gemacht werden. Schwerwiegende persönliche Störungen müssen ausgelagert und bearbeitet werden.

6.9 Kommunikationsregeln

TZI hat sich mehreren Regeln bedient, die aus dem Erfahrungsschatz („common sense“) gelungener Kooperation und Kommunikation stammen.

Sie sollen dabei helfen, Kommunikation untereinander offener und klarer zu gestalten, Denken und Fühlen zu verbinden, Wahrnehmungsfähigkeit und das Lernen voneinander zu fördern und Entwicklung zu forcieren:

TZI bietet ein offenes, entwicklungsorientiertes Konzept zur Vorbereitung und Begleitung von Lern- und Veränderungsprozessen.

Axiome, Postulate und Kommunikationsregeln sind in Wirklichkeit nicht von der TZI erfunden worden. Zusammen mit der Dreieckbalance (ICH- WIR- THEMA) und der Fokussierung auf die Einflüsse des Globes ergeben sie einen anspruchsvollen und wirksamen Ansatz im Umgang mit Lernen und Verändern in Gruppen. (vgl. Langmaack et al, 2000 :87 ff)

Schmidbauer (1999:46) meint, dass die Methode von R. Cohn ein Mittelweg zwischen konventionell pädagogischem Vorgehen und T-Gruppenarbeit bzw. Gruppentherapie ist.

Im Folgenden habe ich mich mit den Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Gruppentherapie und Gruppenarbeit beschäftigt, was – wie schon in der Einleitung angesprochen – schwierig ist, da die Grenzen häufig nur mehr verschwommen wahrgenommen werden können.

7 Gruppenpsychotherapie und Gruppenarbeit

Irving Weschler, Fred Massarik und Robert Tannenbaum (1962) weisen darauf hin, dass die klare Unterscheidung von Training und Therapie nicht immer Aufrecht erhalten werden kann.

„Beide Aktivitäten widmen sich der Steigerung der Sensitivität von Gruppenmitgliedern für ihr eigenes Funktionieren wie das Funktionieren anderer und der Korrektur blinder Flecken und Verzerrungen. Sensitivity Training teilt mit der Gruppenpsychotherapie das Ziel der Ich-Stärkung und der Verbesserung des Selbstbildes.

Beide betonen die Entwicklung von Einsicht und Gelegenheiten zur Realitätsprüfung. Beide versuchen, die bestimmenden, zentralen Lebenswerte zu prüfen, und legen Nachdruck auf die Ersetzung alter, einengender durch neue, anpassungsfähigere Verhaltensweisen ...“

(Bradford, Gibb, Benne, dt. Ausgabe 1972:146 f in Majce-Egger 1999:30 f)

Maria Majce-Egger (1999:5) meint dazu, dass sich die theoretische Einheit von Gruppentherapie, Gruppendynamik und Organisationsentwicklung in ihrer Zusammengehörigkeit und ihrem Zusammenhang begründet. Die Differenzierung liegt in den Unterschieden der Ziele, Systeme und dem Umfeld, in dem sie stattfinden.

Der Grundgedanke von Raoul Schindler war, alle mit dem Phänomen Gruppe beschäftigten Methoden zusammenzufassen und zu organisieren.

Nach dem Psychotherapiegesetz 1991 kam es zu einer Differenzierung der Methoden. Die Fachsektion Gruppendynamik und Dynamische Gruppenpsychotherapie im ÖAGG fühlt sich beiden verpflichtet und ist daran interessiert, dass beide Fachrichtungen vertreten sind, die die Arbeit im Verein beeinflussen.

Andrea Tippe (Mail vom 27. 3. 06), Fachsektionsleiterin GD&DG beim ÖAGG meint dazu, dass die Frage nach der Unterscheidung schwer zu beantworten sei, da die Differenzierung in therapeutische Gruppenarbeit und Gruppenarbeit so nicht existiert. Gruppenarbeit – so Tippe - ist auf ein spezielles Feld konzentriert und beschrieben (z. B. Gruppenarbeit und Team, Gruppenarbeit als Teil der Sozialarbeit etc.).

Die Verbindung methodischer und therapeutischer Ansätze, wie sie im ÖAGG praktiziert wird, stellt weltweit ein Spezifikum dar. Groupworker, GruppendynamiktrainerInnen und -therapeutInnen wurden/werden gemeinsam ausgebildet. Die integrative Komponente ist wesentlich.

Fliedl und Kölbl (1998:10 f) meinen, dass der methodische Einsatz der gruppendynamischen Theorie sich in der praktischen Anwendung je nach Zielsetzung unterscheidet und – was wesentlich ist – verschiedene Settings und Interventionstechniken erfordern wird.

Sie sehen keinen Widerspruch im Konzept der dynamischen Gruppenpsychotherapie und der institutionellen sozialen Arbeit, da die Grundlagentheorie dieselbe ist.

Differenziert wird dahingehend, dass TherapeutInnen mit kranken Menschen und GroupworkerInnen mit so genannten Gesunden arbeiten.

Galuske (1998:85 f) weist in seinen Ausführungen darüber hinaus auf die Schwierigkeiten in den begrifflichen und methodischen Differenzierungen hin. So glaubt er, dass SozialarbeiterInnen unter „sozialer Gruppenarbeit“ Unterschiedliches verstehen können. Die Begriffe Gruppenarbeit, soziale Gruppenarbeit und Gruppenpädagogik werden häufig synonym verwendet.

Battegay (1974:212) versteht unter Gruppenpsychotherapie Methoden, die sich eigenständig mit tiefenpsychologischen Motivationen und dynamischen Auswirkungen der Gruppe auf Personen auseinandersetzt. Gruppenverfahren, die Verhaltenskorrekturen und z. B. Wissensvermittlung zum Ziel haben, sind für ihn nicht therapeutisch.

7.1 Unterschiede

Wolfgang Schmidbauer (1999:60 f) trifft eine Unterscheidung in Training und Therapie:

Schmidbauer meint, dass therapeutische Gruppenarbeit über einen langen Zeitraum hinweg konkrete Lebenserfahrungen ihrer TeilnehmerInnen begleitet und korrigiert. Diese Gruppen treffen sich bis zu zweimal wöchentlich für eineinhalb bis drei Stunden. Manche TherapeutInnen empfehlen TeilnehmerInnen darüber hinaus noch Sitzungen ohne ihn/sie.

Hier geht es darum, persönliche und spezifische Verhaltensstörungen bewusst zu machen und nachhaltig zu verändern.

Daran knüpft Schmidbauer die Annahme, dass die Teilnahme an der therapeutischen Gruppe schwierig ist, da man vor anderen eingesteht, hilfsbedürftig zu sein, und sich aktiv in die Rolle eines Patienten/einer Patientin begibt.

Grundsätzlich geht es in Gruppentherapie darum, tiefe, den ursprünglichen Lernvorgängen nahe Persönlichkeitsbereiche anzutasten und zu verändern. Sensibel für das Geschehen in Gruppen zu sein (ein Ziel des Trainings), ist im therapeutischen Kontext Voraussetzung bzw. Grundlage für das gemeinsame Arbeiten. Anders formuliert meint Schmidbauer, dass die Therapiegruppe erst bei dem ansetzen kann, was in Trainingsgruppen schon das Ziel ist.

Verhalten, Einstellungen und Beziehungen zu sehr nahestehenden Personengruppen stehen im Fokus der Gruppentherapie. Dabei geht es darum, frühkindliche Erlebnisse, die bis in die Gegenwart wirken, zu korrigieren und zu integrieren. Therapie zielt auf die Veränderung zentraler Verhaltensweisen ab. Frühere Verhaltensweisen werden reflektiert, verändert, abgewandelt und abgebaut.

Die therapeutische Gruppe untersucht primär vergangene und gegenwärtige Pläne, Ängste und Phantasien der TeilnehmerInnen in deren Leben außerhalb der Gruppe. Dadurch kommt es (bestenfalls) zu höherer Intimität und Vertrauensbildung, die sich auch darin äußert, dass TeilnehmerInnen miteinander mitunter vorsichtiger und schonender umgehen. Es wird versucht, zu den Hintergründen von Verhaltensweisen vorzudringen, die in Trainingsgruppen zwar auch wahrgenommen, aber nicht weiter behandelt werden.

Die Rolle der TherapeutInnen ist macht- und verantwortungsvoller als die von TrainerInnen, die PatientInnen sind wesentlich abhängiger von ihnen. Schwächere TeilnehmerInnen erfahren von TherapeutInnen mehr Unterstützung.

Empfehlungen von TherapeutInnen werden autoritativer erlebt als von TrainerInnen. Deutungen werden verwendet und sind in der Gruppentherapie Methode.

Ein weiterer Unterschied zum Training ist, dass PatientInnen TherapeutInnen gefallen wollen. In Trainingsgruppen liegt im Gegensatz dazu der Fokus mehr auf der Gruppe und ihren AktivistInnen – so Schmidbauer.

Im Gegensatz zu begleitenden Therapiegruppen werden Trainings meist in einem intensiven, einige Tage andauernden Setting angeboten.

Es bietet daher eine punktuelle, aus dem Alltag herausgehobene, folglich auch schwer in diesen zu integrierende Erfahrung. Trainings scheinen laut Schmidbauer geeigneter für die Erweiterung des persönlichen Erfahrungskreises zu sein. Daher ist die Teilnahme an einer T-Gruppe weniger „schwierig“, da es ja nur um ein Dazulernen von neuen Fähigkeiten im zwischenmenschlichen Bereich geht.

Personen, die in Wirklichkeit ihr Verhalten korrigieren möchten, laufen Gefahr, Trainings- als Therapiegruppen zu „missbrauchen“.

Als Beispiel hierfür nennt Schmidbauer einen Klienten, der nach einer T-Gruppe, die unter anderem eine Arbeitshemmung bei ihm auslöste, in Einzeltherapie ging. Darüber hinaus nahm der Klient regelmäßig am Wochenende an T-Gruppen teil, um seinen Therapieerfolg zu überprüfen und Kontakte zu knüpfen, was ihm ansonsten nicht gelang.

Im Gegensatz zur Therapie geht es beim Training darum, für andere Gruppensettings, z. B. am Arbeitsplatz, fit zu werden, das eigene Handlungsrepertoire zu erweitern und sensibler für Gruppenabläufe zu werden – entweder als TeilnehmerIn oder als LeiterIn.

Verhaltenserweiterung in Trainingsgruppen zielt auf den Kontakt mit „fremden“ oder „ferneren“ Personen oder Gruppen (Bsp. Arbeitsplatz) ab. Kommunikationsfähigkeit und Sensitivität soll verbessert werden.

Trainings wollen periphere Persönlichkeitszüge verändern und neue Verhaltensweisen trainieren.

In T-Gruppen werden Verhaltensweisen primär vor dem Hintergrund der Interaktionen in der Gruppe gesehen, interpretiert und bewertet.

TrainerInnen werden als gleichgestellte, lediglich über Gruppendynamik besser informierte KollegInnen wahrgenommen. Am Beginn stellt sich in Trainingsgruppen häufig die Frage, wozu TrainerInnen eigentlich anwesend

sind. Gelebte Aggressionen werden von TrainerInnen zugelassen, sie greifen erst spät ein. Ein relativ hohes Maß an Frustrationstoleranz wird vorausgesetzt.

TrainerInnen sollen ihr gruppenspezifisches Wissen zur Verfügung stellen, fokussieren (auf typische Verhaltensweisen in der Gruppe scharf hinweisen, ohne sie zu interpretieren, was in der therapeutischen Arbeit passiert) und sich schließlich „überflüssig machen“. Am Ende des „Laboratoriums“ sollte der Unterschied zwischen TeilnehmerInnen und TrainerInnen gering sein.

7.2 Gemeinsamkeiten

Beide Gruppen beginnen mit einer relativ unstrukturierten Phase, in denen die TrainerInnen den Ablauf wenig reglementieren und Offenheit und Gefühlsausdruck forcieren.

Zwischenmenschliche Lernvorgänge sollen im Gruppensetting ermöglicht werden.

Orientierung an der Gruppe und verantwortungsvolles Verhalten sind wesentliche Voraussetzungen: in der Therapie, da dies Zeichen für persönliche Besserung sind, in der T-Gruppe fördern sie die Gruppenfunktionen.

Ähnlichkeiten gibt es auch in der Haltung zum Außen: Keine Gruppe – weder die therapeutische noch die Trainingsgruppe – muss ihre Grenzen überschreiten, um sich mit Aufgaben in der Außenwelt zu beschäftigen.

Gruppenziele korrelieren mit den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen. Ein großer Anteil der Dynamik innerhalb der Gruppe entsteht hier. Fragen wie „Was soll denn das hier – was machen wir hier überhaupt?“ sind Teil eines „natürlichen“ Prozesses in T-Gruppen, aber auch in therapeutischen Gruppen.

Schmidbauer weist darauf hin, dass Trainingsgruppen keineswegs nur „halbe Sachen“ sind, die an der Oberfläche kratzen.

Vielmehr meint er, dass diese Oberfläche häufig Anlass für Veränderungswillen bietet, da es genau dort zu sozialen Reibungen kommt, die einschneidende Folgen haben können.

Auch Vopel (1997:74 f) weist, ähnlich wie Schmidbauer, auf Ähnlichkeiten und Abgrenzungen von therapeutischen Gruppen und – wie er sie nennt – interaktionellen Lerngruppen hin.

Gemeinsam ist ihnen der Wunsch nach Entwicklung der Persönlichkeit und des kreativen Potenzials ihrer TeilnehmerInnen. Ähnliche Verhaltensweisen (wie z. B. klare Kommunikation, Interdependenz, Vertrauen, etc.) werden geschätzt und sollen entwickelt werden.

TeilnehmerInnen beider Formen teilen den gleichen sozialen und kulturellen Background: Einsamkeit, Konfusion und Entfremdung. Sie haben Schwierigkeiten in ihrer Identität(sfindung) und fühlen sich oftmals inadäquat in ihren Verhaltensweisen.

Regeln und Techniken sind in beiden Gruppen ähnlich: Hier-und-Jetzt-Prinzip, Feedback, Analyse von Verhaltensweisen, etc.

In vielen Situationen wird sich also die Arbeit von GruppenleiterInnen kaum von TherapeutInnen unterscheiden lassen.

Differenzierungen sind bei der Rahmgestaltung ersichtlich: Therapiegruppen dauern über einen längeren Zeitraum an; TherapeutInnen haben einen anderen Stellenwert als GruppenleiterInnen (Vopel argumentiert hier ähnlich wie Schmidbauer).

Vopel unterscheidet die TeilnehmerInnen: In interaktionelle Gruppen kommen „normal funktionierende“ Personen, die (inter-)personelle Kompetenzen erweitern wollen. In Therapiegruppen gehen Menschen, die schneller mit lebenspraktischen Dingen überfordert sind und die lernen möchten zu „überleben“.

Am Beginn der Gruppe ist – laut Vopel – das Angstniveau in therapeutischen Gruppen wesentlich höher als in interaktionellen.

Ein Endziel von interaktionellen Gruppen ist die Erreichung von Kohäsion. An diesem Punkt beginnen therapeutische Gruppen erst zu arbeiten.

Schwierigkeiten sieht Vopel, wenn TeilnehmerInnen in Wirklichkeit in eine Therapiegruppe gehen sollten, aber aus unterschiedlichsten Gründen eine

interaktionelle Gruppe aufsuchen. GruppenleiterInnen sind hier sehr gefordert, Grenzen aufzuzeigen.

Vopel meint dennoch, dass die Grenzziehung zwischen therapeutischer und intensiver interaktioneller Gruppenarbeit schwer ist.

Aus meiner Sicht ist ein wesentlicher Unterschied die Ausbildung: GruppenpsychotherapeutInnen haben Einzeltherapiestunden vorgeschrieben und sind insofern anders mit sich in Beschäftigung.

Und dennoch: Die Abgrenzung von Trainings- und therapeutischen Gruppen wird häufig schwierig bleiben und möglicherweise an der Unklarheit der Grenzziehung scheitern.

Im nächsten Kapitel beziehe ich mich auf Gruppenarbeit in der Bewährungshilfe Linz und werde auch einen kurzen geschichtlichen Rückblick geben. Konzept und Auszug aus dem Qualitätshandbuch befinden sich im Anhang.

8 Gruppenarbeit in der Bewährungshilfe Linz

Die Idee, neben der in der Bewährungshilfe (BWH) fest verankerten Methode der Einzelfallhilfe KlientInnen auch in Form von Gruppenarbeit zu betreuen, gab es in der Einrichtung Linz schon Ende der Achziger.

Hintergrund dieser Überlegungen war, dass viele KlientInnen der BWH Straftaten zu zweit oder in Gruppen begehen (also in „krimineller Verbindung“, was das Strafausmaß bei gleichem Delikt wesentlich erhöht) und daher davon auszugehen ist, dass Gruppenprozesse und -dynamiken eine wesentliche Rolle in der Deliktbegehung spielen (können).

Meine KollegInnen sind davon ausgegangen, dass kriminelles Verhalten von Gruppen beeinflussbar ist:

Gestützt auf Literatur und Erfahrungen meinten sie, dass erstarrte und destruktive Verhaltensmuster, die KlientInnen in diversen Gruppen wie z. B. Familie oder Freundeskreis erlernt haben, auch wieder in Gruppen aufgelöst und verändert werden können.

8.1 Entwicklung und Umsetzung

Anlass für diese Entwicklung in den späten Achzigern war die steigende Zahl der Straftaten, die Jugendcliquen in Linz verübten. Folglich gab es zwei Fachtagungen zum Thema „Möglichkeit Gruppenarbeit“, wo KollegInnen von Jugendzentren und ein Kollege der BWH Passau mit eingebunden waren.

1992 war es dann soweit: Fünf Jugendliche, die gemeinsam eine Straftat verübt hatten und in derselben Straße wohnten, wurden in Form von Gruppenarbeit betreut. Grundsätzliche konzeptuelle Überlegungen gab es zwar noch wenige, wohl jedoch wurden die Gruppensitzungen gut strukturiert vorbereitet. Parallel dazu „schnupperten“ Linzer KollegInnen bei der BWH Passau, die schon länger mit dem Instrument Gruppenarbeit operierte.

Das konkrete Durchleben eines Gruppenverlaufs und damit einhergehende Reflexion gaben Anregungen und Bestätigung im Hinblick auf den Umgang mit der eigenen KlientInnengruppe. So wurde z. B. sichtbar, dass klare Vorgaben, Strukturen, Regeln, etc. Orientierung und Sicherheit boten.

1993 war die Konzeptarbeit schließlich fürs erste abgeschlossen; seitdem gab es zirka 20 Gruppen in der BWH Linz.

An diesem Punkt starteten auch Überlegungen, wie die Ausbildung der internen GruppenarbeiterInnen konzipiert werden sollte.

Ausbildungspläne wurden erstellt, damit die GruppenleiterInnen die notwendigen Kompetenzen erwerben konnten. Wesentlich dabei war/ist die Teilnahme an Selbsterfahrungsgruppen, um eigenes Verhalten zu erkennen und zu reflektieren, gruppenspezifischen Elementen wurde/wird große Bedeutung beigemessen. Der Großteil der GruppenleiterInnen bei Neustart Linz sind ausgebildete Groupworker/ÖAGG. Auch Supervision wird als wesentlich erachtet. Die Implementierung der Gruppenarbeit in den „Regelbetrieb“ der Einrichtung und die dafür notwendigen Maßnahmen wurden durchdacht. Die Einführung löste bei KollegInnen, die nicht involviert waren, Interesse, Neugier, Angst und Konkurrenzgefühle aus.

Diesen Gefühlen versuchten die GruppenarbeiterInnen mit Information und Transparenz darüber, was in den Gruppen passiert, zu begegnen. Sie wiesen darauf hin, dass es sich um eine Erweiterung des Methodenpools innerhalb der BWH handelt. (vgl. Roth et al, 1995:2 f; vgl. SUB, 1999:4 f und vgl. SUB, 2003:60 f)

8.2 Vorteile der Gruppenarbeit

Gruppenarbeit kann ein Clearinginstrument für die weitere Vorgehensweise in der Einzelbetreuung sein. Zusätzliche Facetten über das Verhalten von KlientInnen werden sichtbar.

Nach „erfolgreicher“ Teilnahme von KlientInnen kann entschieden werden, eine vorzeitige Aufhebung der Bewährungshilfe zu beantragen. **NEUSTART** hat finanzielles Interesse daran, da dadurch Betreuungszeiten verkürzt würden/werden und MitarbeiterInnenressourcen für andere Arbeitsbereiche zur Verfügung stünden/stehen.

Wesentlich, aber teilweise unbeachtet ist die Tatsache, dass ausgebildete GruppenarbeiterInnen ihr Know-How und Zusatzwissen in die Arbeit im Team, aber auch in die Einzelfallhilfe – in all ihren Unterschiedlichkeiten – unweigerlich einfließen lassen.

8.3 Umsetzung der theoretischen Modelle

Im Sinne von Tuckmans Phasenmodell wird in der Gruppenarbeit bei **NEUSTART** Linz in den Planungen sehr genau darauf geachtet, dem Kennenlernen, der Klärung der Rahmenbedingungen und der Vereinbarung von Regeln genug Raum und Platz zu geben, damit – so die GruppenleiterInnen – die Gruppe arbeitsfähig wird.

Konkret gibt es beim ersten Gruppentermin eine kurze Vorstellungsrunde und Namensschilder; es wird geklärt, ob sich die Gruppe mit DU oder SIE anspricht. Weiters stellen sich die TeilnehmerInnen in verschiedenen Kategorien auf: z. B. RaucherInnen/NichtraucherInnen, LinzerInnen/Nicht-LinzerInnen; ein „Steckbrief“ mit Foto – mit Sofortbildkamera gemacht - wird erarbeitet; Bekanntheiten untereinander werden geklärt. Rahmenbedingungen und Regeln sind beim ersten Treffen auch Thema. Die Gruppe „formt“ sich.

In der letzten Gruppe bei Neustart (Oktober 05–April 06, ich war als nicht-teilnehmende Beobachterin dabei) wurde abschließend immer gefragt, wie sich die TeilnehmerInnen heute wahrgenommen haben und wie sie glauben, von anderen erlebt worden zu sein. Diese Frage zielt unter anderem auf die

Rangposition (siehe Schindler) ab. Erweitert wurde die Frage in einer späteren Gruppe mit Feedback der anderen TeilnehmerInnen und der GruppenleiterInnen. Die Antworten der TeilnehmerInnen gingen dementsprechend auch in diese Richtung: „War heute sehr aktiv und führte die Gruppe in der Übung XY an ...“ Übungen (z. B. die gesamte Gruppe muss mit ein paar Blättern Papier einen imaginierten verätzten Fluss überqueren, ohne das jemals ein Blatt Papier unberührt bleibt) dienen häufig dazu, ersichtlich zu machen, wer die Gruppe wie anleitet, wer sich dagegen wehrt, wer ausführt, wer dabei ist oder wer aussteigt und dadurch womöglich ein Gruppenziel gefährdet.

Themenzentrierter Interaktion wird in der Gruppenarbeit bei Neustart Linz sehr hoher Stellenwert eingeräumt.

Tatsächlich steht die Auseinandersetzung mit der Straffälligkeit als Thema aller TeilnehmerInnen an oberster Stelle. Am Beginn jeder Gruppe wird in einer „aktuelle Runde“ abgefragt, ob es zu strafrechtlich relevanten Begebenheiten seit dem letzten Treffen gekommen ist. Wenn ja, wird dies aufgegriffen und jedenfalls behandelt. Wenn es einer längeren Auseinandersetzung bedarf, wird das Thema ausgelagert. Ansonsten stehen GruppenleiterInnen und GruppenteilnehmerInnen mit Antworten zur Verfügung. Ein weiteres Thema ist in den meisten angebotenen Gruppen bei **NEUSTART** der Umgang mit Konflikten. Dazu haben die GruppenleiterInnen z. B. in einer Gruppe eine Filmsequenz aus „Trainspotting“ vorbereitet, die sie mit den TeilnehmerInnen ansahen und in Folge analysierten. Die GruppenleiterInnen stellten den TeilnehmerInnen einige Fragen zur Sequenz; z. B.: Was hat der Film bei mir ausgelöst? oder habe ich „draußen“ schon ähnliche Erfahrungen gemacht? etc., mit denen sie sich in einer Kleingruppe auseinandersetzen und die Ergebnisse auf ein Flip Chart schreiben sollten. Anschließend kam es zur Auswertung im Plenum, auch an die Frage geknüpft, wie es der Kleingruppe miteinander ergangen ist.

Störungen haben immer Vorrang, was bedeutet, dass die Planung der GruppenleiterInnen durch auftauchende Probleme, die den Ablauf eigentlich stören, geändert werden kann.

9 Empirische Untersuchung

Wie schon in der Einleitung erwähnt, ist es häufig sehr schwierig, zwölf KlientInnen für die Gruppe zu gewinnen. Was genau dahinter verborgen liegt, versuchte ich in einer empirischen Untersuchung herauszufinden.

„Keine Forschung ohne Praxis, keine Praxis ohne Forschung.“

(Lewin zit. in Majce-Egger, 1999:28)

Forschung hat in der Gruppendynamik lange Tradition. Ohne intensive und umfangreiche Beobachtungen von Gruppen wäre die Beschreibung vieler Phänomene, Abläufe, Strukturen, Phasen von Gruppen, wie es z. B. bei Lewin, später bei Tuckman und Schindler sichtbar ist, nicht möglich.

Majce-Egger (1999:28) stellt eine grundlegende Maxime Lewins und einen wesentlichen Unterschied zu anderen therapeutischen und sozialarbeiterischen Methoden dar, nämlich dass in der Gruppendynamik gemeinsam mit dem Forschungsobjekt geforscht wird.

Im Folgenden habe ich mich mit einer konkreten Fragestellung beschäftigt und diese nach den Kriterien der Empirie erforscht.

9.1 Forschungsablauf

1. „Problembenennung
2. Gegenstandsbenennung
3. Durchführung – Anwendung von Forschungsmethoden
4. Analyse – Auswertungsverfahren
5. Verwendung von Ergebnissen“

(Atteslander, 2003:21)

9.1.1 Problembenennung

Welche Hypothesen haben GruppenarbeiterInnen der „Arbeitsgruppe Gruppenarbeit“ (kurz AGGA), warum BewährungshilfekollegInnen wenig bis keine ihrer ProbandInnen der Gruppenarbeit zuweisen?

Vorweg möchte ich kurz – der Wissenschaftlichkeit wegen – Begrifflichkeiten klären:

„Eine **Hypothese** ist ein mit Begriffen formulierter Satz, der empirisch falsifizierbar ist.“ (Atteslander, 2003:459)

Popper (1999:26) meint dazu, dass die Überprüfung einer Theorie ein Versuch ist, sie zu widerlegen oder zu falsifizieren.

Bewährungshilfe (BWH): gerichtlich angeordnete Maßnahme, meist für die Dauer der Probezeit einer bedingt nachgesehenen Strafe oder einer bedingten Entlassung. Die Betreuung soll dabei Unterstützung bieten, dass KlientInnen straffrei bleiben und werden. Gleichzeitig (Doppelmandat) gibt es Berichtspflicht gegenüber dem Gericht über den Verlauf und Einhaltung der Betreuung.

„Die Bewährungshilfe ist eine Alternative zur Freiheitsstrafe. Sie kann aber auch nach dem Gefängnis zur Anwendung kommen. Man setzt nicht auf Überwachung, sondern auf Unterstützung bei der Wohnungs- und Arbeitssuche, beim Kontakt mit Ämtern und Behörden und vor allem bei der persönlichen Wiedereingliederung in die Gesellschaft.“ (www.neustart.at)

ProbandInnen: KlientInnen der BWH; eigentlich zu Untersuchende/r

Soziale Gruppenarbeit ist eine der Methoden der sozialen Arbeit, die unter anderem gruppenspezifische Elemente berücksichtigt. Mehrere KlientInnen werden in Gruppen betreut, um (schädliche) Verhaltensweisen zu verdeutlichen und alternative Handlungskonzepte zu entwickeln.

„Problem- und Gegenstandsbenennung sind miteinander verbunden. Es kann durchaus vorkommen, dass die Problembenennung beim Versuch der Gegenstandsbenennung verändert, ergänzt oder eingegrenzt werden muss. Was im Text hintereinander in Abfolge geschildert wird, geschieht in der Praxis durch stete Gleichzeitigkeit von Überlegungen und Rückkoppelungen (...) Operationalisierung beruht auf Lernvorgängen.“ (Atteslander, 2003:41)

9. 1. 2 Gegenstandsbenennung

Ich bin seit 1999 bei NEUSTART Linz (vormals Verein für Bewährungshilfe und Soziale Arbeit) als Bewährungshelferin, primär in der Einzelfallhilfe tätig. Die Einrichtung Linz-Steier umfasst 71 MitarbeiterInnen (SozialarbeiterInnen und Verwaltungskräfte).

Seit Herbst 2004 bin ich Teilnehmerin der „Arbeitsgruppe Gruppenarbeit“ (AGGA), die sich im Moment aus sechs BewährungshelferInnen zusammensetzt und seit zirka zwölf Jahren in unterschiedlicher Besetzung besteht.

Seit ich Teilnehmerin in der AGGA bin – und soweit ich weiß, schon lange vorher – gibt es folgendes Problem:

BewährungshelferInnen weisen „passend und geeignet“ erscheinende KlientInnen der Gruppenarbeit zu, für die sie daraufhin nicht mehr zuständig sind, da der/die GruppenleiterIn nominiert wird.

Einige Monate vor Start der Gruppe sind die Termine für die Gruppe klar. Ab diesem Zeitpunkt sollten alle BWHerInnen ihre KlientInnen auf „Gruppentauglichkeit“ prüfen, auswählen, motivieren und Vorgespräche führen.

Tatsächlich ist es sehr schwierig und bedarf enormen Aufwands seitens der GruppenleiterInnen, zwölf KlientInnen zu nominieren. KollegInnen aus der AGGA beschreiben diesen Umstand sogar als „das Aufwändigste überhaupt“ an der Gruppenarbeit.

Die AGGA beschäftigt sich immer wieder, fast bei jedem Treffen, mit dem Faktum, dass meist nur eine kleine Gruppe der BewährungshelferInnen KlientInnen zuweist und folglich die Gruppe nur mit Müh' und Not zustande kommt oder überhaupt in ihrer Existenz gefährdet ist.

Bisher gab es keine konkrete Forschung zur Frage nach den Ursachen für die mangelnde Zuweisung. In Wirklichkeit wurden in der AGGA Hypothesen zu dieser Frage gebildet und generiert, nie jedoch hat irgendjemand diese gesammelt und in Folge verifiziert bzw. falsifiziert. Es gibt eine Diplomarbeit, eingereicht von Michael Nötstaller (2005:37) an der FH Linz zum Thema „Soziale Gruppenarbeit in der BWH – Möglichkeiten einer Methode in der Arbeit mit straffälligen Klienten“, in der der Verfasser zwar zum Zustandekommen von Gruppen feststellt, dass es oft „schwierig ist, da meist nur dieselben Kollegen Klienten in die Gruppen schicken (...)“. In der Diplomarbeit wird aber nicht weiter darauf eingegangen.

Der Zeitplan meiner Untersuchung gestaltete sich wie folgt:

Herbst 05: Gespräch mit AGGA-Leiter, der gemeinsam mit mir mehrere Forschungsfragen entwickelte. Tatsächlich wollte ich ursprünglich der Frage nachgehen, inwieweit sich Gruppenarbeit auf den Widerstand von KlientInnen auswirkt, und dies in einer nicht-teilnehmenden Beobachtung erforschen. Dieses Projekt scheiterte ob der geringen TeilnehmerInnenzahl: Zwölf Personen waren gemeldet, davon fielen sechs KlientInnen nach dem ersten Treffen aus. Jene, die teilnahmen, waren nicht im Widerstand und „wollten etwas“ von der Gruppe.

Jänner 06: Erarbeitung einer neuen Fragestellung bzw. Konkretisierung der Forschungsfrage

24. Jänner 06: Besprechung mit AGGA-Leiter; Vorstellung meiner qualitativen Fragestellung; Abklärung mit Einrichtungsleiter, ob Projekt von seiner Seite gebilligt wird und Dienstzeit dafür zur Verfügung steht

26. Jänner 06: AGGA-Termin; Vorstellung meiner Fragestellung; Abklärung, bis wann KollegInnen Fragen beantworten können

Fragen mit kurzem Erläuterungstext via Intranet an fünf KollegInnen versendet

März 2006: Auf Basis der generierten Hypothesen arbeitete ich den quantitativen Fragebogen aus, verteilte ihn an alle potenziell zuweisenden KollegInnen in Linz und gab ihnen 14 Tage Zeit zur Beantwortung.

11. April 2006: 17 Fragebögen von 23 kamen ausgefüllt zurück.

Ich befragte im qualitativen Teil der Untersuchung fünf KollegInnen aus der AGGA – das heißt die gesamte Gruppe. Alle beantworteten meine Fragen.

Den quantitativen Fragebogen adressierte ich an alle KollegInnen (19 – wobei einer davon im Krankenstand war/ist) in Linz, die im Bereich Bewährungshilfe tätig sind und folglich potenzielle ZuweiserInnen für die Gruppenarbeit sind. Weiters bekamen drei AbteilungsleiterInnen und der Einrichtungsleiter den Fragebogen, Letzterer mit der Bitte, die allgemeinen Fragen zu beantworten, da er selbst nicht mehr in der konkreten Betreuungsarbeit tätig ist. Er retournierte den Fragebogen nicht.

9. 1. 3 Durchführung – Anwendung von Forschungsmethoden

Ich habe mir die Frage gestellt, wie und mit welchen Methoden ich meine Frage erforschen könnte.

Gern hätte ich die Methode des Interviews, vermutlich die des Leitfadeninterviews gewählt, alle fünf AGGA-TeilnehmerInnen über ihre Einschätzung befragt und die Interviews transkribiert. Aus zeitlichen Gründen (in der Praxis entscheiden sich ForscherInnen oft aus Kostengründen für eine schriftliche Befragung; vgl. Atteslander, 2003, S. 149) habe ich mich dafür entschieden, sie schriftlich wie folgt zu befragen:

- Warum glaubst du, dass viele KollegInnen kaum/keine KlientInnen für die Gruppenarbeit in Linz vorsehen bzw. zuweisen?
- Wie ist deine Einschätzung dazu?
- Hast du Vermutungen bzw. Hypothesen, die für dich dahinter stehen?

Alle drei Fragen sind sehr ähnlich. Ich habe dennoch alle drei gestellt, um sicher zu gehen, dass meine KollegInnen die Fragestellung verstanden haben, und sie vielleicht noch zusätzlich anzuregen, weiter zu denken und dadurch den Output zu vergrößern.

Ich habe mit meinen KollegInnen in der AGGA mein Vorhaben besprochen und mit meinem Vorgesetzten abgeklärt, dass Arbeitszeit für die Beantwortung der Fragen zur Verfügung steht.

In einem Pretest habe ich einen weiteren Kollegen gebeten, die Fragen durchzugehen und Rückmeldung zu geben, ob er sie versteht und schlüssig findet.

„Befragungen bedeuten Kommunikation zwischen zwei oder mehreren Personen. Durch verbale Stimuli (Fragen) werden verbale Reaktionen (Antworten) hervorgerufen: Dies geschieht in bestimmten Situationen und wird geprägt durch gegenseitige Erwartungen. Die Antworten beziehen sich auf erlebte und erinnerte soziale Ereignisse, stellen Meinungen und Bewertungen dar. Mit den Mittel der Befragung wird nicht soziales Verhalten insgesamt, sondern lediglich verbales Verhalten erfasst.“ (Atteslander, 2003:120)

Die Vorteile von schriftlichen Befragungen, so Atteslander (2003:174 f), liegen zum einen im Kostenfaktor (weniger Zeit, weniger Personalaufwand), zum andern fällt die InterviewerIn als mögliche Fehlerquelle weg.

Die Nachteile – so wird in der Literatur beschrieben – sind jedoch enorm: So könnten andere Personen anstelle der Befragten antworten oder diese beeinflussen, jegliches Kontrollinstrument fällt weg. Jede Frage muss klar verständlich sein, wobei im qualitativen Teil meines Forschungsprojekts den Befragten die Fragen vorher bekannt waren und sie bei Verständnisproblemen auf mich zukommen hätten können.

Ein weiteres Problem bei schriftlichen Befragungen ist häufig die geringe Rücklaufquote. Diese Problematik konnte ich insofern ausschließen, als mir alle Befragten bekannt sind und ich persönlich nachgefragt hätte, sollte jemand die Fragen nicht beantworten. Die Rücklaufquote bei den Fragebogen war sehr hoch: 17 von 23 retournierten (in Wirklichkeit 17 von 21 KollegInnen => 81 %).

Bei homogenen, geschlossenen Gruppen bietet sich die schriftliche Befragung mitunter sogar an: Meine KollegInnen in der AGGA sind sehr interessiert an dieser Frage, haben folglich Eigeninteresse am Forschungsergebnis, speziell was den quantitativen Teil angeht, den ich basierend auf den qualitativen Ergebnissen in Form von Fragebögen an unsere KollegInnen, die potenzielle ZuweiserInnen sind, ausgearbeitet habe. Spontane Antworten – wie sie in Interviews gegeben werden – sind hingegen vermutlich auszuschließen, da die Antworten bei schriftlichen Befragungen wahrscheinlich stärker reflektiert werden.

Notwendig erscheint ein Begleitschreiben, das die Befragten umfangreich informiert, worum es in der Befragung geht, wer dahinter steht, ob ihre Anonymität gewahrt wird etc. Dieses Begleitschreiben fiel beim qualitativen Forschungsprojekt sehr kurz aus, da meine KollegInnen im Vorfeld alle Informationen von mir erhielten. Dennoch fasste ich in einem Begleitschreiben die wesentlichen Punkte noch einmal zusammen.

Laut Philips (1999:299) gilt die Befragung als Standardinstrument der empirischen Sozialforschung bei der Ermittlung von Fakten, Wissen, Meinungen, Einstellungen oder Bewertungen im sozialwissenschaftlichen Anwendungsbereich.

9. 1. 4 Analyse – Auswertungsverfahren

Bei der Auswertung der qualitativen Befragung entschied ich mich für die **qualitative Inhaltsanalyse** nach Mayring (entwickelt 1980). Das Ziel der qualitativen Inhaltsanalyse ist, es eine systematische und intersubjektiv überprüfbare Textanalysemethode zu entwickeln, die trotzdem der Interpretationsbedürftigkeit und Bedeutungsfülle sprachlichen Materials gerecht wird. Im Gegensatz zur quantitativen Inhaltsanalyse will sie weder zahlenmäßige Zusammenhänge entdecken noch repräsentativ für eine Grundgesamtheit sein.

Lamnek (1995:213) meint, dass Ziel der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse ist, eine bestimmte Struktur aus dem Material herauszufiltern. Aus dem vorhandenen Material sollen dann inhaltliche Aspekte herausgefiltert werden, „das heißt, es kann Material zu bestimmten Inhaltsbereichen extrahiert und zusammengefasst werden“.

Darüber hinaus will, so Mayring (1990:86), qualitative Inhaltsanalyse „... sprachliches Material, Texte systematisch analysieren, indem sie das Material zergliedert bearbeitet“.

Nach Mayring ergeben sich folgende drei Grundformen der qualitativen Inhaltsanalyse:

1. die Zusammenfassung
2. die Explikation
3. die Strukturierung

Von den drei „Grundformen qualitativer Inhaltsanalyse“ (Flick et al., 1995:211 f) werde ich die zusammenfassende Inhaltsanalyse verwenden.

Folgender Prozess ist zu beachten:

1. Schritt: Bestimmung der Analyseeinheiten
2. Schritt: Paraphrasierung der inhaltstragenden Textstellen
3. Schritt: Bestimmung des angestrebten Abstraktionsniveaus; Generalisierung der Paraphrasen unter diesem Abstraktionsniveau
4. Schritt: 1. Reduktion durch Selektion, Streichen bedeutungsgleicher Paraphrasen

5. Schritt: 2. Reduktion durch Bündelung, Konstruktion, Integration von Paraphrasen auf dem angestrebten Abstraktionsniveau

6. Schritt: Zusammenstellung der neuen Aussagen als Kategoriensystem

7. Schritt: Rücküberprüfung des zusammenfassenden Kategoriensystems am Ausgangsmaterial

Hier wird das Material so zu reduzieren versucht, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, aber ein überschaubarer Kurztext entsteht. Zusammenfassende Inhaltsanalysen bieten sich immer dann an, wenn man nur an der inhaltlichen Ebene des Materials interessiert ist und eine Komprimierung zu einem überschaubaren Kurztext benötigt.

Beispiel für die qualitative Inhaltsanalyse anhand einer Befragung:

Fall	S.	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
D	18	1	Einzelbetreuung vs. Gruppenbetreuung => Konkurrenz	Einzelbetreuung vs. Gruppenbetreuung	Konkurrenz: Einzelarbeit vs. Gruppenarbeit GruppenarbeiterInnen sind etwas besonderes Betreuung wird transparent und womöglich von GAerInnen beurteilt
D	18	2	Besonderheit GruppenarbeiterInnen => Konkurrenz	Besonderheit GruppenarbeiterInnen	
D	18	3	Verlässliches Klientel abgeben ist nicht wirklich attraktiv	Abgabe von verlässlichem Klientel unattraktiv	Abgabe von zuverlässigem Klientel ist unattraktiv
D	18	4	Zu wenig Infos über Gruppenarbeit	Inhalte der Gruppenarbeit zu wenig bekannt	Wissensdefizit über Gruppenarbeit
D	18	5	KollegInnen haben durch Abgabe an Gruppe Mehraufwand durch zusätzliche	Zusätzlicher Zeitaufwand	KlientInnen an Gruppenarbeit abzugeben bedeutet mehr Aufwand

			Gespräche, Zieldefinitionen		zeitlich und Übernahme neuer KlientIn
D	18	6	KollegInnen geben gut laufende Betreuung ab und bekommen neue KlientInnen => mehr Aufwand	Mehr Aufwand durch neue KlientIn	
D	18	7	Trotz knapp 15jähriger Implementierung der GA keine stabile Verankerung im Verein; GA existiert durch Engagement einiger MAInnen	Keine stabile Verankerung der GA im Verein	Gruppenarbeit erfährt keine stabile Verankerung bei Neustart: kein fixes Zuweisungs-procedere. InteressentInnen an GA unklar. KollegInnen brauchen GA für ihre Kl. nicht
D	18	8	Kein fixes Ablaufprocedere; keine Verankerung der Methode im Erhebungsbogen	Kein fixes Ablaufprocedere der Zuweisung	
D	18	9	Wer hat Interesse an der Durchführung?	Interesse an GA unklar	
D	18	10	Wenig KollegInnen haben Interesse an zusätzlichem Angebot neben der klassischen Einzelfallhilfe	KollegInnen brauchen für KlientInnen keine Gruppenbetreuung	
D	18	11	KollegInnen empfinden GA als keine gleichwertige Alternative zu Einzelbetreuung	GA keine gleichwertige Alternative zu Einzelbetreuung	
D	18	12	KollegInnen müssen mit GAerInnen zusammenarbeiten; individuelle	individuelle Arbeitsweise wird transparent	

			Arbeitsweise wird dadurch offengelegt		
D	18	13	KlientInnen sind schwer motivierbar ob der Mehrzeit, die sie für die Gruppenarbeit investieren müssen	KlientInnen schwer motivierbar, da sie mehr Zeit aufwenden müssen	KlientInnen sind nur schwer motivierbar, da sie für die Gruppenarbeit de facto mehr Zeit aufwenden müssen

9.1.5 Verwendung von Ergebnissen

Ich generierte in meinem qualitativen Projekt Hypothesen, die bisher in Diskussionen immer wieder angesprochen wurden, jedoch nie wirklich in schriftlicher Form Verarbeitung fanden bzw. gesammelt wurden. Jede/r AGGA-TeilnehmerIn setzt sich alleine – ohne Gruppensetting – mit den Fragestellungen auseinander. Auf Basis der Ergebnisse der Inhaltsanalyse arbeitete ich einen quantitativen Fragebogen aus, der an alle BewährungshelferInnen (19) und LeiterInnen (4) in Linz adressiert war und die Hypothesen meiner KollegInnen aus der AGGA überprüfen versuchte.

Mayring (2003:19) empfiehlt genau diese Abfolge: Zuerst soll eine qualitative Befragung und deren Analyse durchgeführt werden, da diese Auswirkungen auf die quantitative Fragestellung haben und weitere Anregungen liefern kann, und dann erst soll die quantitative Untersuchung durchgeführt werden.

Interesse an den Ergebnissen habe ich als Teilnehmerin der AGGA, meine KollegInnen und der Leiter der AGGA.

Tatsächlich entstand die Frage in Kooperation mit dem Leiter der AGGA, der mich anregte, diese Fragestellung zu erforschen.

Weiters hat der Einrichtungsleiter als Letztverantwortlicher Interesse daran, er hat folglich mein Projekt unterstützt und befürwortet, dass Arbeitszeit dafür verwendet wird.

10 Ergebnisse und Diskussion

Einige der Hypothesen meiner KollegInnen ähnelten einander, konnten nach der qualitativen Inhaltsanalyse daher noch einmal reduziert und zusammengefasst werden:

10. 1 Ergebnisse qualitative Befragung

- KollegInnen haben Wissens- und Erfahrungsdefizite über Gruppenarbeit.
- Wissensdefizit führt zu wenig Verständnis und Akzeptanz der Gruppenarbeit.
- KlientInnen halten langfristiges „Hinplanen“ auf Gruppe nicht durch und können außerdem mit der geforderten höheren Verbindlichkeit (nachgehende Betreuung entfällt) und dem höheren Zeitaufwand nicht umgehen.
- KlientInnen sind nur schwer motivierbar, da sie für die Gruppenarbeit de facto mehr Zeit aufwenden müssen.
- Zuweisung in eine Gruppe erfordert zusätzlichen Aufwand, der für KollegInnen nicht möglich ist, da vereinsinterne Veränderungen viel Kraft gekostet haben.
- KollegInnen haben Mehraufwand, da sie
 - überlegen müssen und
 - mit GruppenarbeiterInnen kommunizieren müssen
 - zusätzlich Ziele definieren müssen
 - neue KlientInnen übernehmen müssen
 - „lieb gewonnene“, einfache Betreuungen abgeben müssen
 - Sonderfunktion bei schlechter Einrichtungsauslastung übernehmen müssen
 - mehr Zeit investieren müssen
- KollegInnen müssten für eine Gruppenzuweisung in der Betreuung etwas verändern, sind von der Methode nicht überzeugt, stoßen auf Widerstand und ergeben sich diesem.
- Es wird gerade keine Gruppe angeboten, wenn KollegInnen passende KlientInnen haben.
- KollegInnen haben Angst vor Bewertungen ihrer Betreuungen: Teamfremde KollegInnen bekommen Betreuung mit; KollegInnen weichen dieser Konkurrenzsituation aus. Betreuung wird transparent und womöglich von GAerInnen beurteilt.

- KollegInnen haben schlechte Erfahrungen mit Gruppenarbeit und haben dadurch keine Überzeugungsargumente gegenüber KlientInnen.
- KlientInnen „entfremden“ den KollegInnen durch die Gruppenarbeit und machen parallel dazu womöglich sogar positive Erfahrungen mit der Gruppenarbeit.
- KollegInnen interpretieren rasche Zustimmung von KlientInnen als persönliche Ablehnung.
- Betreuungsbeziehung ist durch strenge Haltung ob der Überzeugungsarbeit gefährdet.
- Sozialarbeit ist traditionell Einzelfallhilfe.
- Die Zuweisungen in die Gruppe sind eigentlich gut, nur GruppenarbeiterInnen empfinden sie als schlecht.
- Gruppenzuweisungen passieren auf freiwilliger Basis und es gibt keine „Belohnung“ dafür.
- KollegInnen haben Angst und sind bequem.
- Konkurrenz:
 - Einzelarbeit vs. Gruppenarbeit
 - GruppenarbeiterInnen sind etwas besonderes, „Extrawürstel“
- ehrenamtliche Betreuung vs. Gruppenarbeit
- Abgabe von zuverlässigem Klientel (das Kraft und Anerkennung gibt) ist unattraktiv, schadet und fördert Burn-out.
- Gruppenarbeit erfährt keine stabile Verankerung bei Neustart:
 - kein fixes Zuweisungsprocedere
 - InteressentInnen an Gruppenarbeit unklar
- KollegInnen brauchen Gruppenarbeit für ihre KlientInnen nicht.

Auf der Basis der Ergebnisse der zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring erarbeitete ich einen quantitativen Fragebogen (siehe Anhang), der an alle BewährungshelferInnen in Linz adressiert war und die Hypothesen meiner KollegInnen aus der AGGA überprüfen sollte. Schwerpunkt im Fragebogen war: Wissensstand, (persönliche) Erfahrungen mit Gruppenarbeit, auf KlientInnen bezogene Voraussetzungen, höheren

Aufwand, Konkurrenzsituation zu anderen Bereichen bzw. Methoden abfragen.

10. 2 Ergebnisse der Fragebögen

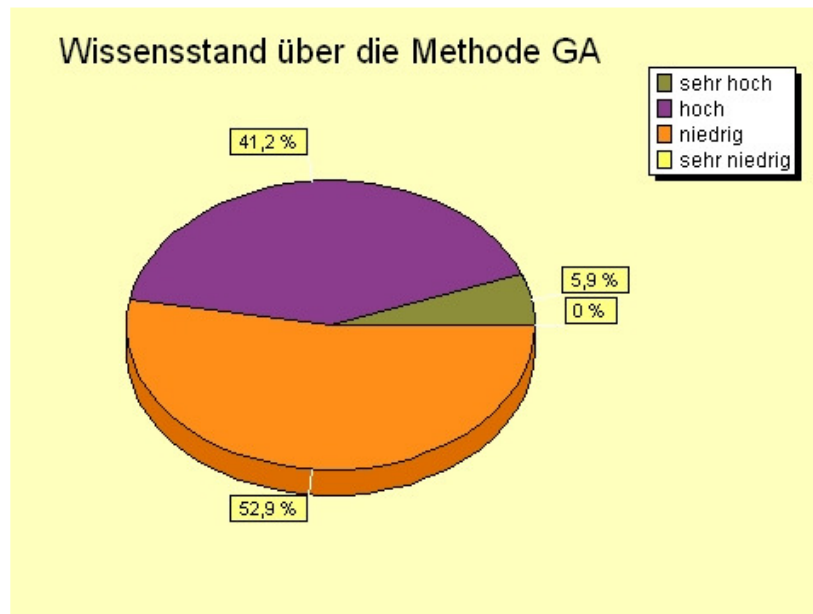
Zur Auswertung der Fragebögen verwendete ich das Programm GrafStat Version 2.15, 2002.

Die Rücklaufquote betrug 73,9 % (23 verteilte Fragebögen; 17 kamen zurück). 10 weibliche, 7 männliche BewährungshelferInnen, 2 Abteilungsleiterinnen und ein Abteilungsleiter retournierten den Fragebogen. Ein Kollege war krank und der Einrichtungsleiter meldete zurück, dass er nicht in der Betreuung steht und daher viele Fragen nicht beantworten könne. Rechnet man diese beiden Personen weg, beträgt die korrigierte Rücklaufquote 81 %.

Jeweils 7 Personen sind vor 1991 und vor 2001 bei **NEU**START**** bzw. VBSA in ein Dienstverhältnis getreten. Drei Personen sind seit 2001 bei **NEU**START**** beschäftigt. Der größte Teil betreut 6–10 KlientInnen (viele KollegInnen arbeiten Teilzeit und in anderen Leistungsbereichen). Mehrheitlich wohnen die KlientInnen in Linz, gehören also zur Zielgruppe der Gruppenarbeit.

Einer der Schwerpunkte des Fragebogens war, den Wissensstand meiner KollegInnen abzufragen. 14 Personen (87,5 %) gaben an, in ihrer Ausbildung etwas über Gruppenarbeit gelernt zu haben. 8 KollegInnen (47,1 %) haben eine oder mehrere Fortbildungen zum Thema Gruppenarbeit absolviert.

Dennoch schätzen 9 Personen ihren Wissensstand über Gruppenarbeit als niedrig ein. Das sind immerhin knapp 53 %.



In Relation schätzen männliche Befragte ihren Wissensstand über die Methode höher ein als weibliche. 4 von 7 Männern (ca. 57 %) meinen, er sei hoch bis sehr hoch, wohingegen nur 4 von 10 Frauen (40 %) meinen, er sei hoch.

Weitere Vergleiche von Gruppen (z. B. wie Beschäftigungsdauer beim Verein etc.) ergaben keine markanten Auffälligkeiten.

Die Frage nach persönlicher Erfahrung mit Gruppenarbeit wurde von 10 Personen (62,5 %) bejaht: Davon gaben 3 Personen (30 %) an, persönlich eher negative Erfahrungen gemacht zu haben (zumeist aufgrund von schlechter Vorinformation und unterschiedlichem Ausbildungsstand der GruppenteilnehmerInnen).

8 Personen (80%) gaben an, persönlich (tendenziell) gute Erfahrungen mit Gruppenarbeit gemacht zu haben: Gruppenarbeit trug wesentlich zur Selbsterfahrung und Persönlichkeitsentwicklung bei; eigene Grenzen wurden kennen gelernt, Rollen wurden herausgearbeitet und lebendige Prozesse wurden gestaltet.

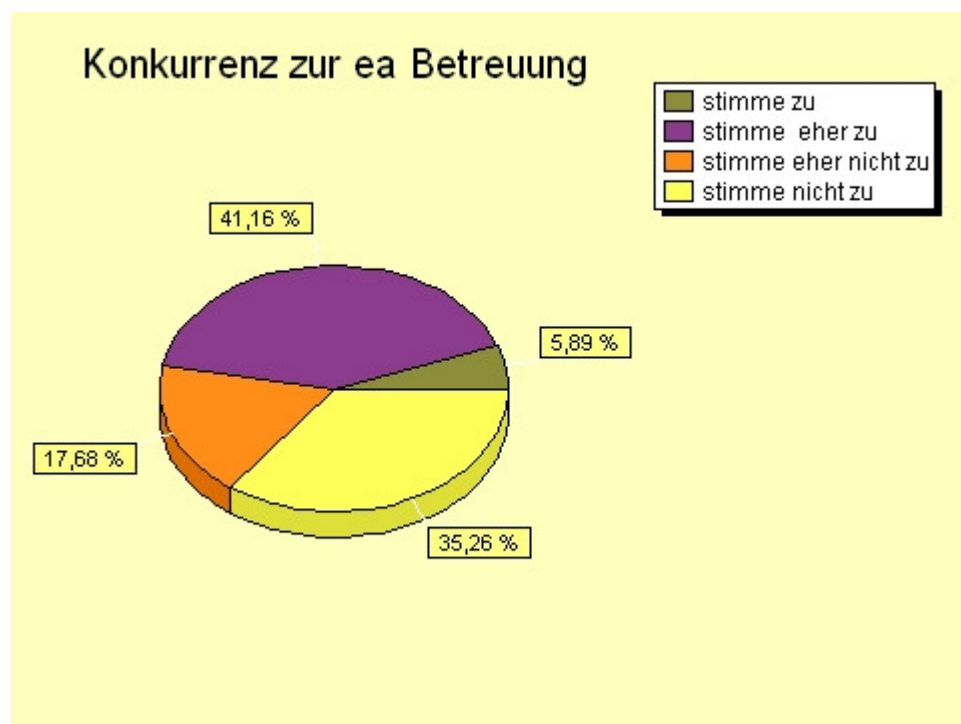
Veränderungen der Rahmenbedingungen im Verein im Hinblick auf das Gruppenangebot würden sich nach Meinung der KollegInnen nur bedingt auswirken:

So glauben 15 Personen (88,2 %), dass „Belohnung“ im Sinne von Dank und Anerkennung nicht wirkt. KlientInnen weiterhin in Einzelbetreuung behalten zu können – so glauben 11 Personen (64,7 %) – würde die Zuweisungen

nicht steigern. Das Zuweisungsprocedere zu verändern (z. B. Verankerung in der Situationsanalyse/Ersterhebung) – so beurteilten 10 Personen (60 %) – würde sich nicht auswirken.

Ein Angebot von offenen Gruppen wurde hingegen von 12 Personen (70,6 %) goutiert.

Die Frage nach Konkurrenz zur Einzelfallhilfe wurde von 14 Personen (82 %) negiert, wohingegen die Konkurrenz zur ehrenamtlichen Betreuung von 8 (47 %) Personen gesehen wird (KlientInnen, die ehrenamtlich betreut werden sind – zumindest nach der Ersterhebung eingeschätzt – „leichtere“ Fälle).



Dass sich GruppenarbeiterInnen als etwas Besonderes fühlen, wurde von den meisten BewährungshelferInnen verneint.

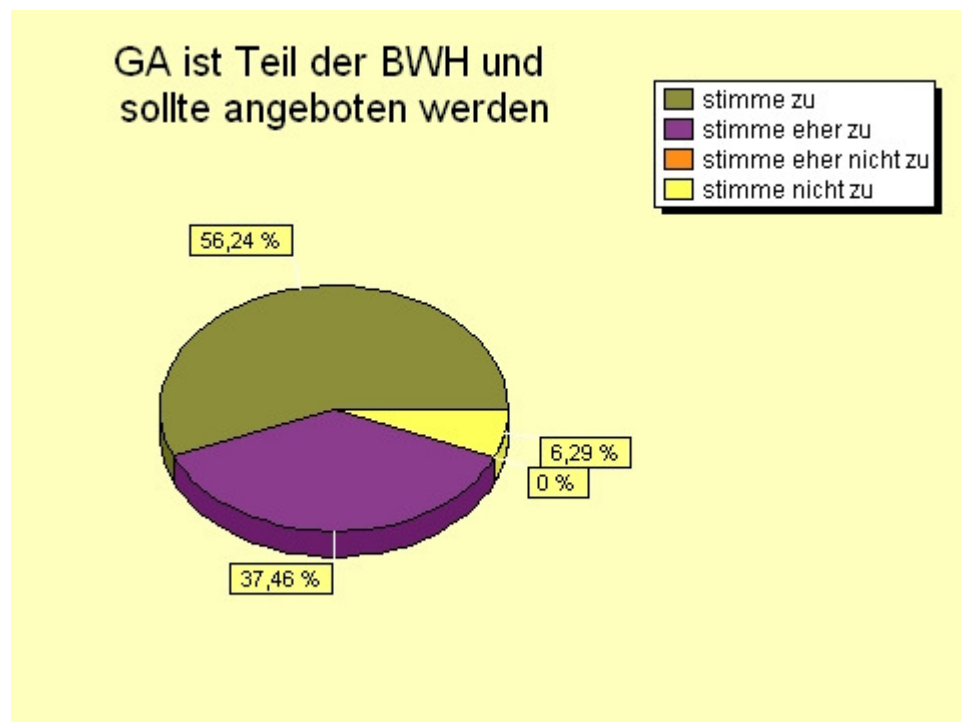
Gruppenarbeit braucht zuverlässige KlientInnen, meinen 12 KollegInnen (70,6 %); 11 (64,7 %) gaben an, dass KlientInnen hohe Reflexionsbereitschaft brauchen und 10 (58,8 %) meinen, dass Verbindlichkeit notwendig ist. 14 KollegInnen (82,4 %) meinen in einer weiteren Frage sogar, dass KlientInnen mit der geforderten höheren Verbindlichkeit schlecht umgehen können und ebenfalls 14 (82,4 %) gaben an, dass sich die zeitliche Komponente (Abendtermine und Mehraufwand von zwei Stunden alle 14 Tage) negativ auf die Motivation zur

Gruppenteilnahme auswirkt. 7 (43,8 %) KollegInnen gaben an, dass sie – sobald sie in der Motivationsphase Widerstand seitens der KlientInnen verspüren – diesem nachgeben.

Auf die Frage nach dem Aufwand gaben viele KollegInnen an, dass die Übernahme von neuen KlientInnen und die damit verbundene Auseinandersetzung mehr Aufwand bedeutet.

7 (43,8 %) KollegInnen sehen, dass die Abgabe von zuverlässigen KlientInnen (an die Gruppe) schadet und zusätzlich Burn-out fördert. 17 (100 %) Befragte gaben an, dass GruppenleiterInnen Interesse an der Durchführung der Gruppenarbeit haben; 15 (88,2 %) meinen, der Einrichtungsleiter habe Interesse und 13 (76,5 %) gaben an, dass BewährungshelferInnen die Durchführung wollen.

Die Haltung der Gruppenarbeit im Allgemeinen gegenüber scheint durchwegs positiv: 15 Personen (93,8 %) von 16 abgegebenen Antworten goutieren sie und meinen auch, dass sie Bestandteil der Bewährungshilfe ist und angeboten werden soll. Und dennoch: 9 (55 %) KollegInnen sehen die Gruppenarbeit in der Bewährungshilfe nicht stabil verankert.



10. 3 Diskussion

Markant ist aus meiner Sicht die große Zustimmung zu offenen Gruppen und die deutlich sichtbare Meinung der KollegInnen, dass es an passendem Klientel fehlt (KlientInnen können mit höherem Zeitaufwand nicht umgehen etc.). Offensichtlich konkurriert der ehrenamtliche Bereich stark mit der Gruppenarbeit. Tatsächlich gibt es in den letzten Jahren – auch unterstützt von der Geschäftsführung – wieder eine höhere Konzentration auf den (Wieder-) Ausbau der ehrenamtlichen Betreuung. Überrascht war ich über die Einschätzung der KollegInnen über die Konkurrenz zur Einzelfallhilfe. Meine Vermutung über die negative Zuweisungspraxis ging sehr stark in diese Richtung und fand keine Bestätigung.

Interessant finde ich, dass Gruppenarbeit bei vielen KollegInnen Bestandteil ihrer Ausbildung war, viele sogar Fortbildungen zum Thema gemacht haben und dennoch mehr als die Hälfte ihren Wissensstand um die Methode als gering einschätzen, dabei sind Frauen noch strenger als Männer mit sich selbst.

Konkret für die Verwertung der Befragung bedeutet dies, dass sich die AGGA die Ergebnisse sehr genau (intensiver noch als in dieser Diplomarbeit möglich war) ansehen wird:

Offensichtlich besteht Handlungsbedarf, was Information (Wissensstand) anbelangt. Es scheint notwendig, nochmals genauer hinzuschauen, was genau die KollegInnen wissen wollen; Planungen für die Gruppen, was Themen/Übungen/methodisches Handeln und Eingreifen anbelangt, stehen auch jetzt schon am Public Server für alle KollegInnen zur Verfügung.

Weiters scheint mir – aufgrund der Ergebnisse - durchaus interessant zu überlegen, ob ein offenes Gruppenangebot umsetzbar wäre, und wie es sich tatsächlich auswirken würde.

Inwieweit den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen tatsächlich nur jene KlientInnen zugewiesen werden, die ausschließlich Einzelfallhilfe benötigen bzw. gruppenuntauglich sind gehörte meiner Ansicht nach geprüft.

11 Abschluss

Ob Gruppenarbeit, wie Galuske (1998:89) meint, eine der drei klassischen Methoden der Sozialarbeit und gegenüber Einzelfallhilfe gleichwertig ist, stelle ich weiterhin in Frage. Bei **NEU**START**** ist sie es definitiv nicht. Wäre sie es, hätten die Gruppen – meiner Meinung nach – genügend potenzielle KandidatInnen, und vermutlich gäbe es sogar eine Warteliste.

Tatsächlich ist es nicht so. Die Ergebnisse dieser Diplomarbeit geben jedoch sehr wohl Hinweise darauf, wo Veränderungs- und Handlungsbedarf bestünde: offene Gruppen anbieten, Transparenz in den Methoden und in den Planungen und Thematisierung der Konkurrenzsituation zur ehrenamtlichen Betreuung. Grundsätzlich scheint Einigkeit darüber zu herrschen, dass Gruppenarbeit in der Bewährungshilfe angeboten werden soll. Dennoch bedarf es großen Engagements der AGGA, das Angebot am Leben zu erhalten und es immer wieder im Bewusstsein der KollegInnen präsent zu halten, um diese zu motivieren, KlientInnen zuzuweisen. 2005 betreute **NEU**START**** Linz-Steyr zirka 870 KlientInnen im Rahmen der Bewährungshilfe. Die potenziellen GruppenkandidatInnen beschränken sich auf den Raum Linz und Einzugsgebiet, wo mir keine konkreten Zahlen vorliegen. Trotzdem: Von dieser Anzahl zwölf Personen im Jahr für die Gruppenarbeit zu gewinnen, würde eigentlich in Relation nicht so schwierig erscheinen.

Ob nun Gruppenarbeit tatsächlich ein „Stiefkinddasein“ in der Sozialarbeit fristet, wäre eine interessante Fragestellung für eine weitere Diplomarbeit.

Dennoch, ich halte es mit Simmel (1970 zit. in Majce-Egger, 1999:17), der meint, dass der Mensch in seinem ganzen Wesen und allen Äußerungen dadurch bestimmt ist, dass er sich in Wechselwirkung mit anderen Menschen befindet. Oder auch mit Aull (zit. in Fliedl et al 1999:83), der davon ausgeht, dass es Gruppendynamik schon seit Menschengedenken gibt und dadurch großen Einfluss auf unser Leben ausübt.

Gruppen sind integraler Bestandteil unserer Entwicklung. Allzu oft beschäftigen sie uns über Gebühr, fesseln uns, lassen uns nicht los.

Im Bereich Bewährungshilfe reduzieren KlientInnen – und vor allem deren Eltern – ihre Straffälligkeit häufig auf den Freundeskreis, ihren „Umgang“. Hier nach Ursachen zu suchen, halte ich für notwendig und hilfreich; die eigene Verantwortung, die Reflexion eigenen Verhaltens in Gruppen ist dafür Voraussetzung.

Soziale Gruppenarbeit wird bei Neustart und vermutlich auch in anderen Einrichtungen – und somit schlage ich nochmals eine Brücke zu Kapitel 7 – nur von SozialarbeiterInnen angeboten und durchgeführt werden können, die neben ihren Studien an den Sozialakademien und Fachhochschulen eine Zusatzausbildung absolviert haben. Dadurch wird es vermutlich bis zu einem gewissen Grad immer Konkurrenz zwischen „normalen“ SozialarbeiterInnen und jenen mit Zusatzausbildungen geben. Darüber hinaus wird die Frage der Abgrenzung zur Therapie Thema sein und bleiben.

Wobei Konkurrenz – zumindest im Verständnis der Gruppendynamik – durchaus positive Effekte hat, Auseinandersetzung, Diskussion, Bereicherung und Qualitätssteigerung mit sich bringen kann.

So bleiben für mich einige Frage offen: Ist Gruppenarbeit tatsächlich eine etablierte Methode oder handelt es sich dabei um ein Artefakt in der Sozialarbeit (Bewährungshilfe)? Wer müsste die Umsetzung der Methode forcieren? Geht die Gruppenarbeit – jetzt konkret bei **NEUSTART** – in Richtung Anti-Gewalt-Training (würde Paradigmenwechsel bedeuten) und wird dadurch vielleicht sogar abgelöst?

Und dennoch:

„Nur die Anschauung des mir gegenüber welthaft Wesenden in seiner vollen Gegenwärtigkeit, zu der ich, selber als Gesamtperson gegenwärtig, mich in die Beziehung gesetzt habe, gibt mir die Welt wahrhaft als ganze und eine.“

(Buber 1962:415 zit. in Dießner, 1997:15)

12 Literatur

Atteslander Peter (2003): „Methoden der empirischen Sozialforschung“, Verlag de Gruyter, Aufl.10, Berlin.

Battegay, Raymond (1974): „Der Mensch in der Gruppe“, Verlag Hans Huber Bern – Stuttgart – Wien.

Bradford, L. P., Gibb, J. R., Benne K. D. (Hrsg.) (1972): „Gruppen-Training“, Klett, Stuttgart.

Buber, Martin (1962): „Über das Erzieherische. Werke, Schriften zur Philosophie“, Band 1, München.

Cartwright, D. (Hrsg.) (1951): “Field theory in social science; selected theoretical papers”, Harper & Row, New York.

Dießner, Helmar (1997): “Gruppendynamische Übungen & Spiele – Ein Praxishandbuch für Aus- und Weiterbildung sowie Supervision”, Junfermann, Paderborn.

Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von; Steinke, Ines (Hrsg.) (2000): „Qualitative Forschung. Ein Handbuch“, Reinbek bei Hamburg.

Fliedl, Rainer, Pölzl, Gertraud, Tippe, Andrea (Hrsg.) (2004): „Wie konstituieren wir Wirklichkeit? Visionen & Wege“, Jahrbuch der FS GD/DG, Krammer, Wien.

Fliedl, Rainer (Hrsg.) (1999): „Psychotherapie und Gruppendynamik: Visionen einer mündigen Gesellschaft? Symposium zum 75. Geburtstag von Raoul Schindler - Visionen und Wege“, Studienverlag, Wien.

Fliedl, Rainer, Kölbl, Doris (Hrsg.) (1998): „Wie heilt die Gruppe - Visionen und Wege“ Jahrbuch der FS GD/DG, Studienverlag, Innsbruck – Wien.

Galuske, Michael (1998): „Methoden der Sozialen Arbeit – eine Einführung“, Juventa Verlag München und Weinheim.

Goldmann, Friederike, Wirnschimmel, Konrad (1994): „Die Beobachtung in Gruppen“, Eigenverlag der AutorInnen, Wien.

Lamnek, Siegfried (1995): „Qualitative Sozialforschung – Methoden und Techniken“, Psychologie Verlags Union, Weinheim.

Langmaack, Barbara und Braune-Krickau, Michael (2000): „Wie die Gruppe laufen lernt – Anregungen zum Planen und Leiten von Gruppen – Ein praktisches Lehrbuch“, 7., vollständig überarbeitete Auflage, Beltz-PVU, Weinheim.

Lewin, Kurt (1963): „Feldtheorie in den Sozialwissenschaften“, Hans Huber, Bern, Stuttgart.

Lippitt, G & R (1979): „Der Beratungsprozess in der Praxis“ in Sievers B. (Hrsg.) „Organisationsentwicklung als Problem“ Klett, Stuttgart.

Majce-Egger, Maria (Hrsg.) (1999): „Gruppentherapie und Gruppendynamik – Dynamische Gruppenpsychotherapie – Theoretische Grundlagen, Entwicklungen und Methoden“, Facultas Universitätsverlag, Wien.

Mayring, Philipp (1990): „Einführung in die qualitative Sozialforschung“, Psychologie Verlags Union, München.

Mayring, Philipp (2003): „Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Technik“, 8. Auflage. Weinheim und Basel.

Nötstaller Michael (2005): „Soziale Gruppenarbeit in der Bewährungshilfe – Möglichkeiten einer Methode in der Arbeit mit straffälligen Klienten“, Diplomarbeit eingereicht am Fachhochschulstudiengang Sozialarbeit Linz.

Philips, (1971) zit. nach Esser, Elke, Hill Paul, Schnell, Rainer (1999): „Methoden der empirischen Sozialforschung“, Oldenbourg Verlag, München.

Popper Karl (1994): „Alles im Leben ist Problemlösen, Über Erkenntnis, Geschichte und Politik“, Aufl. 8, Verlag Piper, München.

Rechtien, Wolfgang (1999): „Angewandte Gruppendynamik“, Beltz PVU, Weinheim.

Sader, Manfred (2000): „Psychologie der Gruppe“; 7. Auflage Juventa, Weinheim.

Schattenhofer, Karl (1997): „Selbstorganisation und Gruppe“ in Langthaler, W. und Schiepek, G. (1997): „Selbstorganisation und Dynamik in Gruppen“; 2. Auflage; Lit Verlag, Münster.

Simmel, Georg (1970): „Grundfragen der Soziologie. Individuum und Gesellschaft“, Sammelband; de Gruyter, Berlin.

Slavson, Samuel (1977): „Analytische Gruppentherapie. Theorie und praktische Anwendung“, S. Fischer, Frankfurt a. M.

Schmidbauer, Wolfgang (1999): „Wie Gruppen uns verändern“, Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg.

Stahl, Eberhard (2002): „Dynamik in Gruppen – Handbuch der Gruppenleitung“, Beltz PVU, Weinheim.

Teutsch, Hans Rainer (2002): „Dynamische Einzeltherapie unter dem Aspekt der Feldtheorie – ein Versuch“ in Dolleschka Bernhard (Hrsg.) (2002):

„Gruppenkompetenz und Einzelarbeit – Visionen und Wege“, Jahrbuch für Gruppendynamik und Gruppenpsychotherapie 4, Krammer Verlag, Wien 13-26.

Vopel, Klaus W. (1997): „Handbuch für Gruppenleiter/innen: zur Theorie und Praxis der Interaktionsspiele“, 8. Auflage, Iskopress, Salzhausen.

Yalom, Irvin David (2000): „Die Reise mit Paula“, Goldmann, München.

NEUSTART intern

Dienststelle für Bewährungshilfe Graz (1994): „Gruppenarbeit in der Bewährungshilfe – Motive Konzepte, Materialien.“

Intranet bei Neustart Linz; Qualitätshandbuch „Gruppenarbeit“
Public Server bei Neustart Linz unter „Gruppenarbeit“

Roth, Adelheid, Felbermair, Harald (1995): „Gruppenarbeit mit Probanden in der Bewährungshilfe Linz“, VerfasserInnenwerk, Bibliothek **NEUSTART** Linz und Wien.

SUB, Sozialarbeit und Bewährungshilfe (1999): „Gruppenarbeit“, Verein für Bewährungshilfe und Soziale Arbeit, Jg. 21, 4/99, S. 4-14.

SUB, Sozialarbeit und Bewährungshilfe (2003): „Wirksames Prinzip in der Suchtkrankenhilfe“, **NEUSTART**, Jg. 24, 1b/03, S. 60–69

Fortbildungen

Handout beraterInnengruppe naschmarkt (2005): „Rangdynamikmodell“

URL

<http://www.neustart.at>, Februar 2006

<http://www.grafstat.de>, Februar 2006

Zeitschriften

Schindler, Raoul (1957a): „Grundprinzipien der Psychodynamik in der Gruppe“; Psyche, 11, Heft 5.

Schindler, Raoul (1957b): „Soziodynamik der Krankenstation“ Zeitschrift für Diagnostische Psychologie und Persönlichkeitsforschung, Heft 3/4, Bern.

Schindler, Raoul (1960): „Über den wechselseitigen Einfluss von Gesprächsinhalt, Gruppenposition und Ich-Gestalt in der analytischen Gruppentherapie“, Psyche 14, 382-392.

13 Abbildungsverzeichnis

- Abb. 1:** Übersicht Gruppenentwicklungsphasen nach Tuckman in Stahl 2002:54.....S. 15
- Abb. 2:** Soziodynamische Grundformel nach Schindler in Goldmann und Wirnschimmel 1994:34.....S. 25
- Abb. 3:** Das runde Dreieck nach Cohn in Langmaack und Braune-Krickau, 2000:91.....S. 29

14 Anhang

Konzept der Gruppenarbeit bei Neustart Linz

Leitung der Gruppe

2 Personen; geschlechtsunspezifisch; 1–2 BeobachterInnen (KollegInnen, die in Ausbildung sind).

Auswahl der Gruppenteilnehmer

Die einzelnen TeilnehmerInnen werden entweder bereits von den Gruppenleitern betreut oder aber über Vorschlag von KollegInnen für die Teilnahme empfohlen. Mit Einverständnis der Gruppenleiter und Zustimmung der jeweiligen AbteilungsleiterInnen findet eine Umnominierung auf einen der beiden Gruppenleiter mindestens für die Dauer der Gruppe statt.

In begründeten Fällen ist auch eine Doppelbetreuung möglich, d. h. Klient bleibt beim zuständigen BWH (die sozialarbeiterischen Agenden bleiben beim BWH) und nimmt parallel dazu an der Gruppe teil.

Abzuklären ist, ob während der Gruppe begleitende Einzelgespräche erforderlich sind.

Zur Übergabe vor und zum Abschluss nach Beendigung der Gruppe werden die betreuenden BewährungshelferInnen eingebunden. Ebenfalls ist nach der Hälfte der Gruppe ein Koordinationsgespräch zwischen den Gruppenarbeitern, dem Klienten und der/der betreuenden BewährungshelferIn vorgesehen.

Für jeden Tn sind vor Beginn der Gruppe gemeinsam mit dem Klienten Ziele zu formulieren, zu deren Erreichung der Klient an der Gruppe teilnimmt.

Bei Ausstieg eines Teilnehmers aus der Gruppe werden die zuweisenden BewährungshelferInnen und SozialarbeiterInnen und die AbteilungsleiterInnen verständigt.

Zielgruppe

Jugendliche und junge erwachsene (Männer und Frauen), die KlientInnen von NEU**START** Linz-Steyr und bis etwa 25 Jahre alt sind. Vereinzelt gibt es auch ältere TeilnehmerInnen.

Die letzte Entscheidung, ob KlientInnen an der Gruppe teilnehmen können, obliegt den GruppenleiterInnen.

Folgende Punkte sind für eine mögliche Teilnahme wichtig und sollen vorerst mit dem Klienten und in Folge in einem Gespräch mit den GL geklärt bzw. erfragt werden:

- Arbeitszeiten, Verbindungen nach Linz/retour am Abend
- Vorhersehbare Veränderungen während der Gruppenzeit (z. B.: Bundesheer, Berufsschule, ...)
- Verlässlichkeit: War Erhebungstermin schwierig? Kam Pb. zu den Terminen?
- Bisherige Gruppenerfahrungen: Freundeskreis; Delikte alleine oder mit anderen?
- Bedürftigkeiten von ProbandInnen: Können diese besser durch GA oder in der Einzelbetreuung abgedeckt werden?

- Haltung der ProbandInnen zur Teilnahme an der Gruppe: Eine ablehnende Haltung des Pb. gegenüber einer Gruppenteilnahme kann dieselbe trotzdem sinnvoll erscheinen lassen. Die letzte Entscheidung über die Teilnahme liegt bei den GL.
- Der betreuende Bewährungshelfer soll mit dem potentiellen Teilnehmer Ziele für die Gruppe vereinbaren.
- Die Teilnahme von Sexualstraftätern ist problematisch und wird eher abgelehnt, um diese zu schützen.

Die Entscheidung für die Gruppe beinhaltet die verbindliche Teilnahme über die gesamte Dauer und an allen Terminen.

Kontraindikation

Ausgeschlossen von der Teilnahme sind PblInnen

- mit akuter psychischer Erkrankung
- mit schlechten Deutschkenntnissen
- Alkohol- und Drogenabhängige (jedoch sehr wohl Missbraucher)
- Klienten in akuter Existenznot, jedoch bei Doppelbetreuung kein Ausschlussgrund

Zielsetzungen

- Gruppe als geschütztes soziales Lernfeld anbieten
- Erweiterung des eigenen sozialen Verhaltensrepertoires
- Auseinandersetzung mit dem Delikt im Kontext der Gruppe
 - Eigenverantwortung für die Tat übernehmen
 - Zusammenhänge zwischen Delikt und Lebenssituation erkennen
 - Auseinandersetzung, wie Straffreiheit gelingen kann
- Verbesserung der Fremd- und Selbsteinschätzung
- Gruppe als Möglichkeit zur Auseinandersetzung mit den eigenen Werten und Normen
- Selbsterfahrung
- Erkennen des Einflusses von Gruppen auf Einzelne und umgekehrt
- Umgang mit eigenen Ansprüchen und Anforderungen von außen

Methode

Diese orientiert sich am themenzentrierten Interaktionsmodell nach Ruth Cohn und der angewandten Gruppendynamik.

Der Einsatz von verschiedenen Medien, Exkursionen oder auch Einladung von „GastreferentInnen“ ist bei Bedarf vorgesehen.

Dokumentation

- Anwesenheitsliste
- fachliche Dokumentation Neustart
- Gruppendokumentation (Planung und Protokoll der einzelnen Sitzungen)
- Abschlussbericht

Gruppengröße

10–12 TeilnehmerInnen

Raum und Ort

Einrichtung Linz, Besprechungsraum 51, gegebenenfalls Nutzung des Tagescafes; Örtlichkeiten außerhalb der Einrichtung nach Vereinbarung

Dauer

14 Sitzungen à 2 Stunden, der erste Termin dauert 3 Stunden

Einzelne Sitzungen können in Absprache mit den Tn länger dauern (z. B. Exkursionen)

Kosten

Kosten (ohne Fahrtkosten) ca. € 200,--

für: allfällige Eintrittsgebühren, Lebensmittel und Bewirtung, Materialien (Kamera, Ton, etc.) und Abschlussabend

Supervision

geplant sind 4–5 Doppelstunden Supervision für die GL

Ausbildung GruppenleiterInnen

Im Qualitätshandbuch von Neustart ist beschrieben, welche Ausbildungsschritte für die Arbeit mit Gruppen notwendig sind. Sie umfassen Selbsterfahrung (z. B. Teilnahme an T-Gruppen und Jahresgruppen), Supervision, Gruppenbeobachtungen und Theoriekenntnisse.

(vgl. Public Server bei Neustart Linz unter „Gruppenarbeit“)

Qualitätshandbuch Neustart

1. ZIELGRUPPE/ZIELE:

Jugendliche und junge Erwachsene mit angeordneter Bewährungshilfe (inkl. § 27a und Vorbetreuungen), mit dem Ziel soziales Lernen zu fördern. Hintergrund für diese Zielsetzung ist die These, dass Peer-groups für Jugendliche in ihrem Ablösungsprozess und dem Herauswachsen aus der Familie von großer Bedeutung sind. Demgemäß stellt die Gruppenarbeit eine notwendige Ergänzung bzw. Alternative zur Einzelbetreuung dar und ist somit eine anerkannte Betreuungsform in der Bewährungshilfe. Mit der Erreichung des Ziels der Bewährungshilfe durch Gruppenarbeit ist die Aufhebung der Anordnung der Bewährungshilfe anzustreben.

2. METHODE:

Die Basismethode der Gruppenarbeit ist TZI (Themenzentrierte Interaktion) nach Ruth Cohn (Bearbeiten von Themen aus der Lebenswelt der Klient/inn/en durch Selbsterfahrung in Form der Auseinandersetzung mit der eigenen Person und der Rolle als Gruppenmitglied).

3. RAHMENBEDINGUNGEN:

a) zu den Gruppen

Gruppengröße:

Die Gruppen bestehen aus 2 Gruppenleiter/inne/n und zumindest 8 bis maximal 12 Klient/inn/en. Eine Gruppe kann nicht beginnen, wenn nicht sicher gestellt ist, dass bei Beginn der ersten Gruppensitzung zumindest 8 Klient/inn/en teilnehmen.

Bewährungshelfer/innen:

Zumindest für die Dauer der Gruppenarbeit sind die Gruppenleiter/innen die bestellten Bewährungshelfer/innen der Klient/inn/en, die an der Gruppe teilnehmen.

Dauer und Frequenz:

Es finden 10–16 Gruppensitzungen in der Dauer von 90 bis 150 Minuten in wöchentlichen bis 14-tägigen Intervallen statt.

b) für die Implementierung von Gruppenarbeit an einer Einrichtung:

Verantwortung liegt bei Einrichtungsleitung für:

- I) die Auswahl von mindestens 2 Mitarbeiter/innen
- II) die Entwicklung eines Planes zur Vorbereitung und Durchführung der GrA an der Einrichtung mit folgenden Inhalten:
 - Beschreibung der Zielgruppen
 - Auswahl und Schulung der Gruppenarbeiter/innen (Erstellung eines Schulungsplanes)
 - Schulungsplan für den/die Fachvorgesetzte/n

- Klärung und Organisation der externen Rahmenbedingungen (z. B. Information von Gerichten)

c) für die Durchführung einer konkreten Klient/inn/engruppe:

I) Erstellung eines Konzepts durch die Gruppenleiter/innen mit folgenden Inhalten:

- Wer wird Gruppenarbeiter/in sein?
- konkrete Zielgruppe
- Kontraindikation
- Auswahl der Gruppenteilnehmer/innen
- Gruppengröße
- Wer nimmt sonst noch an der Gruppe teil?
- Anzahl, Häufigkeit, Dauer der Gruppensitzungen
- Raum und Ort
- Regeln über Anwesenheit
- Gruppenregeln/Verbindlichkeiten
- zusätzliche Kosten
- Sind noch andere Aktivitäten mit der Gruppe geplant?

II) Genehmigung dieses Konzepts durch den/die EinrichtungsleiterIn.

III) Weicht dieses Konzept vom unter Punkt 1-3b angeführten Rahmen ab, ist dafür eine Genehmigung der/des Produktverantwortlichen einzuholen.

d) für die Qualifizierung:

I) Gruppenarbeiter/innen müssen über eine Ausbildung in sozialer Gruppenarbeit verfügen oder diese in einer berufsbegleitenden Weiterbildung erwerben.

II) Aus- bzw. Weiterbildungsschritte sind:

- Selbsterfahrung:
Teilnahme an einer fortlaufenden Jahresgruppe für die Dauer von 2 Jahren (60 Doppelstd.)
Teilnahme an gruppendynamischen Seminaren (2 Wochenseminare) (40 Doppelstd.)
- Praxisbegleitung:
Teilnahme an einer fortlaufenden Halbjahresgruppe mit Klient/inn/en, die von anerkannten Gruppenarbeiter/inne/n geleitet werden. (15 Doppelstd.)
- Theorievermittlung:
1 Seminar mit Spezialisierung auf Gruppenarbeit mit Delinquenten (10 Doppelstd.)
1 Seminar über Grundlagen der Gruppendynamik, das auch in Form eines selbst organisierten Literaturseminars gestaltet sein kann. (10 Doppelstd.)
- Literaturstudium

- Gruppenleitung unter Supervision: für die erste Halbjahresgruppe mit Klient/inn/en durch einen vom ÖAGG anerkannten Gruppentrainer (7–10 Doppelstd.).

III) Die Ausbildungsnachweise bzw. Ausbildungspläne sind der/dem EinrichtungsleiterIn zur Genehmigung vorzulegen.

4. DOKUMENTATION:

a) Die Aktdokumentation ist grundsätzlich analog der Falldokumentation für die Durchführung der Bewährungshilfe zu führen, mit folgenden Abweichungen:

- Fällt der erste Gerichtsbericht in die Zeit der Gruppenarbeit, so wäre dem Gericht/der Staatsanwaltschaft nur mitzuteilen, dass dieser Bericht erst nach Abschluss der Gruppenarbeit erstellt wird. Entscheidungen wie Weiterbetreuung, Umbestellung oder Aufhebungsantrag werden erst dann getroffen.
- Der Problem- und Ressourcenbogen kann jene Bereiche offen lassen, über die im Rahmen der Gruppenarbeit keine Informationen anfielen.
- Die Monatsaufzeichnungen beschränken sich darauf, dass der/die Klient/in an der Gruppensitzung teilgenommen hat, nur besondere Vorkommnisse (z. B. Wohnungswechsel, HV-Termin o.ä.) müssen angeführt werden, aber auch wenn es neben der Gruppenarbeit zu Einzelbetreuungsmaßnahmen gekommen ist.
- Das Abschlussgespräch mit dem/der Klient/in/en ist ausführlich zu dokumentieren, weil daraus die weitere Durchführung (oder Aufhebung) der Bewährungshilfe abgeleitet werden soll. Als Grundlage dafür soll das Arbeitskonzept dienen.
- Betreuungsabschluss: Dieser ist wie auch sonst bei Umbestellungen oder bei Aufhebungen der Bewährungshilfe zu erstellen, wobei auch eine Begründung für diese Maßnahmen enthalten sein soll.

b) Eigene Gruppenarbeitsdokumentation:

Sie enthält:

- das Konzept der Gruppenarbeit
- die Planungsunterlagen und Protokolle der einzelnen Gruppensitzungen, die Inhalt und Prozess des Gruppengeschehens festhalten
- Adressliste
- zusammenfassenden Abschlussbericht an den/die Geschäftsstellenleiter/in mit folgenden Inhalten:
 - * Name der Teilnehmer/innen und deren Anwesenheiten
 - * Anzahl der Teilnehmer/innen je Gruppensitzung
 - * der zeitliche Aufwand der Gruppenleiter/innen inkl. Vor- und Nachbereitungszeiten, Supervision u. Dokumentationsaufwand
 - * Angaben über die Konzepte: was wurde umgesetzt, was nicht, wo wurde abgewichen, verändert und warum
 - * ein Resümee, wie weit die Ziele der Gruppenarbeit erreicht wurden

- * Die Erkenntnisse und Schlussfolgerungen der Gruppenleiter/innen aus der abgelaufenen Gruppenarbeit
- * Die Ergebnisse aus dem Abschlussgespräch: Vorschläge für die weitere Durchführung der Bewährungshilfe – worauf sollte bei den einzelnen Klient/inn/en geachtet werden – bzw. Aufhebungsanträge

c) Bericht an die Regionsleitung und Produktverantwortliche/n:

Jährlich – mit Ende des jeweiligen Jahres – ist der Regionsleitung und dem/r Produktverantwortlichen ein Bericht über die an der Einrichtung stattgefundenen Klient/inn/engruppen zu erstellen.

Durchführende:

Bewährungshelfer/innen mit Qualifizierung zur Gruppenarbeit

Zielgruppe:

KlientInnen, bei denen ein Bedarf im Bereich soziales Lernen in Bezug zur Delinquenz festgestellt wird

Ziele der Leistung:

Aufhebung der Anordnung der Bewährungshilfe

Teilziele:

Auseinandersetzung mit Straftat im Kontext der Gruppe • Eigenverantwortung für Tat übernehmen • Zusammenhänge zwischen Delikt und Lebenssituation herstellen • Verbesserung der Selbst- und Fremdeinschätzung • Förderung der Wahrnehmungs- und Ausdrucksfähigkeit • Aufweichen vorgefasster Meinungen, Ausprobieren von alternativen Verhaltensweisen • Sicherheit im Umgang mit Anderen fördern (Selbstbestimmtheit, Nein-sagen können, Bewusstwerden der eigenen Rollen in Gruppen)

Qualitätsmerkmale:

Klient nimmt eigene Bedürfnisse wahr • Klient kann sich in Gruppen artikulieren • durchgehende Teilnahme • kürzere Betreuungszeit

- Teilnehmeranzahl mindestens 8 Personen und maximal 12
- mindestens 10 bis maximal 16 wöchentliche bis 14-tägige Gruppensitzungen mit einer Dauer von 90 bis 150 Minuten
- ausgebildete GruppenarbeiterInnen
- Konzept für die Durchführung der Gruppenarbeit ist erstellt mit folgendem Inhalt:
 - konkrete Zielgruppe
 - Kontraindikationen

- Auswahl der GruppenteilnehmerInnen
- Gruppengröße
- Anzahl, Häufigkeit und Dauer der Gruppensitzungen
- Raum und Ort
- Regeln über die Anwesenheit
- Gruppenregeln/Verbindlichkeiten
- zusätzliche Kosten
- andere geplante Aktivitäten
- Gruppenarbeiter sind bestellte BewährungshelferInnen

Arbeitsschritte:

Einrichtungsleiter wählt die GruppenarbeiterInnen aus – diese legen die spezifische Zielgruppe fest und arbeiten ein Konzept zur Durchführung der Gruppenarbeit aus • Genehmigung und Auftragserteilung durch Einrichtungsleitung bzw., wenn die Qualitätskriterien von o. a. abweichen – Genehmigung durch Produktverantwortlichen/Qualitätsentwickler•

Auswahl der Klienten mittels Einzelgesprächen (Klärung der Indikation und Kontraindikation) durch die SozialarbeiterInnen – Umbestellung durch Einrichtungsleitung/Teamleitung – Information der Zuweiser • Festlegen von Individualzielen für die einzelnen Gruppenmitglieder • Festlegung und Vorbereitung der einzelnen Gruppensitzungen • Durchführung der Gruppensitzungen entsprechend Konzept • Nachbesprechungen der Gruppensitzungen • Verfassen von Gruppensitzungsprotokollen • Rückmeldung über Verlauf der Gruppe ins Team • Abschluss mittels Einzelgesprächen mit allen Teilnehmern • Abklärung, ob Weiterbetreuung ja/nein • Erstellung eines schriftlichen Abschlussberichtes für jede TeilnehmerIn/Genehmigung durch Einrichtungsleitung – Übergabe/Umbestellung an andere/n BewährungshelferIn (Prozess Bewährungshilfe) und Information der Zuweiser oder Antrag auf Aufhebung der Anordnung von Bewährungshilfe an das Gericht/STA – Aktabschluss bei Aufhebung bzw. Prozess Bewährungshilfe, wenn Gericht/STA nicht aufheben

Erstellung eines Gruppenabschlussberichtes

Dokumentation:

Dokumentation entsprechend der Richtlinie Gruppenarbeit (Konzeption der einzelnen Sitzungen, Anwesenheitslisten, Protokolle der Sitzungen, Abschlussbericht, Betreuungsdokumentation

Regulativ:

Richtlinie Nr. 6 für die Durchführung der Gruppenarbeit im Fachbereich Bewährungshilfe (überarbeiten!!)

Qualitätskontrolle:

Fachaufsicht entsprechend der geltenden Durchführungsrichtlinie

(Intranet Neustart, Qualitätshandbuch „Gruppenarbeit“)

FRAGEBOGEN

Gruppenarbeit in der BWH Linz - Zuweisungen

1. Wie viele BWH-KlientInnen betreust du derzeit?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> bis 5 KlientInnen | <input type="checkbox"/> 16 - 20 KlientInnen |
| <input type="checkbox"/> 6 - 10 KlientInnen | <input type="checkbox"/> 21 - 30 KlientInnen |
| <input type="checkbox"/> 11 - 15 KlientInnen | |

2. Wo wohnen mehrheitlich deine KlientInnen?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> urbanes Gebiet | <input type="checkbox"/> ländliches Gebiet |
|---|--|

3. Hast du in deiner Ausbildung etwas über soziale Gruppenarbeit gelernt?

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
|-----------------------------|-------------------------------|

4. Hast du Fortbildung/en zum Thema soziale Gruppenarbeit gemacht?

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
|-----------------------------|-------------------------------|

5. Wie hoch schätzt du deinen Wissensstand über die Methode Gruppenarbeit in der BWH ein?

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> sehr hoch | <input type="checkbox"/> niedrig |
| <input type="checkbox"/> hoch | <input type="checkbox"/> sehr niedrig |

6. Hast du persönliche Erfahrungen (als TeilnehmerIn) mit sozialer Gruppenarbeit?

- | | |
|-----------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein (überspringen der folgenden 4 Fragen) |
|-----------------------------|---|

7. Ich habe persönlich schlechte Erfahrungen mit Gruppenarbeit gemacht.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

8. wenn ja, welche?

9. Ich habe persönlich gute Erfahrungen mit Gruppenarbeit gemacht.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

10. wenn ja, welche?

11. Wie stehst du generell zu Gruppenarbeit (auch ausserhalb von BWH)?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> sehr sinnvoll | <input type="checkbox"/> wenig sinnvoll |
| <input type="checkbox"/> eher sinnvoll | <input type="checkbox"/> nicht sinnvoll |

12. Für welche KlientInnen-/Deliktgruppen kann Gruppenarbeit ein geeignetes Instrument sein?(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Delikte gegen Leib und Leben | <input type="checkbox"/> Sexualstraftäter |
| <input type="checkbox"/> Delikte gegen fremdes Eigentum | <input type="checkbox"/> Unterhaltsschuldner |
| <input type="checkbox"/> Bandenkriminalität | <input type="checkbox"/> DiversionsklientInnen |
| <input type="checkbox"/> SMG | <input type="checkbox"/> Frauen |
| <input type="checkbox"/> Raub | <input type="checkbox"/> Männer |
| <input type="checkbox"/> Diebstahl | <input type="checkbox"/> Jugendliche |
| <input type="checkbox"/> Betrug | <input type="checkbox"/> andere..... |

13. Welche Voraussetzungen brauchen KlientInnen für die Teilnahme an der Gruppenarbeit?(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Verbindlichkeit | <input type="checkbox"/> Fähigkeit zur Auseinandersetzung |
| <input type="checkbox"/> Zuverlässigkeit | <input type="checkbox"/> Deutschkenntnisse |
| <input type="checkbox"/> Reflexionsbereitschaft | <input type="checkbox"/> Wohnort Nähe Linz |
| <input type="checkbox"/> Nüchternheit | <input type="checkbox"/> Zeit am Abend |
| <input type="checkbox"/> Bereitschaft | <input type="checkbox"/> andere..... |
| <input type="checkbox"/> Strukturiertheit | |

14. Wer könnte Interesse daran haben, dass Gruppenarbeit in der BWH Linz durchgeführt wird?(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Einrichtungsleiter | <input type="checkbox"/> KlientInnen |
| <input type="checkbox"/> AbteilungsleiterInnen | <input type="checkbox"/> BewährungshelferInnen |
| <input type="checkbox"/> ZentralbereichsleiterInnen | <input type="checkbox"/> GruppenarbeiterInnen |
| <input type="checkbox"/> ZuweiserInnen (Gericht, StA) | |

15. Würde sich Belohnung (zB Dank, Anerkennung) für deine Zuweisung von KlientInnen in die Gruppe auswirken?

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
|-----------------------------|-------------------------------|

16. bei ja, welche?

17. Ich würde mehr KlientInnen zuweisen, wenn ich sie in der Einzelbetreuung behalten könnte.

- ja nein

18. Ein verändertes Zuweisungsprocedere (zB Verankerung in der Situationsanalyse bei der Ersterhebung) würde sich auswirken.

- stimme zu stimme eher nicht zu
 stimme eher zu stimme nicht zu

19. bei stimme zu, wie?

20. Gruppenarbeit ist Teil der BWH und sollte angeboten werden.

- stimme zu stimme eher nicht zu
 stimme eher zu stimme nicht zu

21. Es ist gut möglich, mit KlientInnen auf die Gruppe hinzuplanen.

- stimme zu stimme eher nicht zu
 stimme eher zu stimme nicht zu

22. KlientInnen können gut mit der geforderten höheren Verbindlichkeit (fixer Termin, ohne Verschiebungsmöglichkeit) umgehen.

- stimme zu stimme eher nicht zu
 stimme eher zu stimme nicht zu

23. KlientInnen können gut mit dem höheren Zeitaufwand umgehen.

- stimme zu stimme eher nicht zu
 stimme eher zu stimme nicht zu

24. In die Gruppe kommen die sympathischen und netten KlientInnen.

- stimme zu stimme eher nicht zu
 stimme eher zu stimme nicht zu

25. GruppenarbeiterInnen scheinen sich als etwas Besonderes zu fühlen.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

26. Gruppenarbeit steht in Konkurrenz zur traditionell Einzelfallhilfe orientierten BWH-Betreuung.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

27. Gruppenarbeit steht in Konkurrenz zur ehrenamtlichen Betreuung.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

28. Die Zuweisungen in die Gruppe sind eigentlich ausreichend; nur GruppenarbeiterInnen empfinden sie als zu wenig.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

29. Abgabe von zuverlässigem Klientel (geben Kraft und Anerkennung) schadet und fördert zusätzlich Burn-out.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

30. Gruppenarbeit ist nicht stabil verankert bei NEUSTART.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

Welche Erfahrungen hast du bisher gemacht:

31. Ich habe positive Erfahrungen mit Gruppenarbeit als ZuweiserIn gemacht.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

32. wenn ja, welche?

33. Ich habe negative Erfahrungen mit Gruppenarbeit als ZuweiserIn

gemacht.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

34. wenn ja, welche?

35. Veränderst du etwas in der Betreuung, wenn klar wird, dass die/der KlientIn in die Gruppe gehen wird?

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
|-----------------------------|-------------------------------|

36. wenn ja, was?

37. Es gibt gerade kein Gruppenangebot, wenn ich eine passende KlientIn habe.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

38. Ich würde öfter KlientInnen zuweisen, wenn es offene Gruppen gäbe und die Zuweisung jederzeit möglich wäre.

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
|-----------------------------|-------------------------------|

39. Es ist mir angenehm, wenn teamfremde KollegInnen meine Betreuungen mitbekommen.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

40. Es fehlt mir an Überzeugungsargumenten für Gruppenarbeit.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

41. KlientInnen werden mir durch Gruppenarbeit "fremd".

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

42. Es irritiert mich, wenn KlientInnen positive Erfahrungen mit Gruppenarbeit machen.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

43. Es irritiert mich, wenn KlientInnen negative Erfahrungen mit Gruppenarbeit machen.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

44. Ich fühle mich abgelehnt, wenn eine KlientIn zu rasch ihre/seine Zustimmung zur Teilnahme an der Gruppe gibt.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

45. Ich gefährde die Betreuungsbeziehung, wenn ich zu "streng bin" und auf die Gruppenteilnahme bestehe.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

46. Sobald ich Widerstand der KlientIn gegen die Gruppe wahrnehme, gebe ich diesem nach.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

47. Sollen KlientInnen trotz Widerstand in die Gruppe gehen?

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
|-----------------------------|-------------------------------|

Aufwand

48. Gruppenarbeit bedeutet für mich mehr Aufwand

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

49. ...mehr Aufwand, da ich überlegen muss, wer von meinen KlientInnen passen könnte.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

50. ...mehr Aufwand, da ich mich mit den GruppenleiterInnen treffen muss.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

51. ...mehr Aufwand, da ich zusätzliche Ziele für die Gruppenarbeit formulieren muss.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

52. ...mehr Aufwand, da ich neue KlientInnen übernehmen muss.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

53. ...mehr Aufwand, da ich bei schlechter Fallauslastung der Einrichtung womöglich Sonderfunktionen übernehmen muss.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

54. ...mehr Aufwand, da ich gut laufende Betreuungen abgeben muss und mich auf neue einlassen muss.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stimme zu | <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu |
| <input type="checkbox"/> stimme eher zu | <input type="checkbox"/> stimme nicht zu |

Statistische Angaben

55. Ich bin

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> weiblich | <input type="checkbox"/> vor 1991 beim VBSA/bei Neustart eingetreten |
| <input type="checkbox"/> männlich | <input type="checkbox"/> BewährungshelferIn |
| <input type="checkbox"/> seit 2001 beim VBSA/bei Neustart | <input type="checkbox"/> AbteilungsleiterIn |
| <input type="checkbox"/> seit 1991 beim VBSA/bei Neustart | <input type="checkbox"/> Einrichtungsleiter |

Dieses Formular wurde mit GrafStat (Ausgabe 2001 / Ver 2.03) erzeugt. Ein Programm v. Uwe W. Diener 5/2002.