

Gruppe und Selbstwert

Selbstwert wird vom Subjekt empfunden.

Die Frage nach dem Subjekt ist immer auch die Frage nach der Gruppe. denn in der Gruppe entsteht die Eigenwahrnehmung des Subjektes. Sie entsteht im Austausch mit den Anderen, mit der Wahrnehmung des/der Anderen und der Wahrnehmung des Selbst. Daraus entwickelt sich die „innere Gruppe“. Äussere Faktoren sind nur insofern wirksam als sie „hereingenommen“ werden können.

Das Zugehörigkeitsgefühl, Voraussetzung für „Selbstwert“, entwickelt sich in einem Gruppenprozess, der Bindungsvorgänge im Hinblick auf bewusste oder unbewusste Ziele oder Aufgaben hervorruft.

Zugehörigkeit zur Gruppe² und zureichende Aufgabenbezogenheit der Gruppe bedingen sich gegenseitig.

Wer darauf achtet, stellt fest, dass unter Mitgliedern der Zugehörigkeitsgruppe eine Konsensbereitschaft besteht, die sich auf die Erfahrung der gemeinsamen Erarbeitung von Zielen bezieht. Es mag dabei noch so emotional variierend und „ausschlagend“ zu- und hergehen, das Faktum, miteinander in einer Gruppe anhaltend gearbeitet zu haben und zu einer Zugehörigkeit gelangt zu sein, bleibt ein Pfeiler für das Selbstgefühl. (Der Ausfall von Gruppenerfahrung in frühen, prägenden Lebensphasen hat katastrophale Folgen für das Selbstwertgefühl.)

Die frühesten Gruppenerfahrungen konstituieren das Subjekt erstmals, und spätere Gruppenerfahrungen verändern es, indem Anteile früherer Zugehörigkeiten aufgegeben und neue erworben werden.

Was ist denn eigentlich eine Gruppe?

Wir verwenden die Konzepte der Operativen Gruppe³, um uns eine Orientierung zu verschaffen.

¹ unter Mitwirkung von Elisabeth von Salis

² Die hier verwendeten Konzepte stammen aus der psychoanalytischen Filiation von E. Pichon-Rivière, Marie Langer, J. Bléger und A. Bauleo, und ihre Verwendung zum Thema „Selbstwert“ ist ein Versuch, die eigenen Erfahrungen aus der Psychotherapie- und Gruppenpraxis entsprechend zu bündeln.

Zwei Ebenen kommen in Betracht: 1)Die Erfahrung, die das Subjekt in Gruppen gewonnen hat, vermittelt ihm einen Begriff von der Gruppe. 2)Aber erst das (theoretische) Konzept, das die Gruppe als eine Anzahl Gruppenteilnehmer mit einer gemeinsamen Aufgabe definiert, erlaubt uns, über „die Gruppe“, die nicht gleichzusetzen ist mit „den Gruppen“, denen man angehört (hat), nachzudenken.

Eine Gruppe kann mit oder ohne einen Koordinator funktionieren. Die Koordination durch eine „Equipe“, einen Koordinator und einen Beobachter, begünstigt das gemeinsame Arbeiten an der Aufgabe, da sie das Verhältnis der Gruppenmitglieder zur Aufgabe kommentiert und auf latente Anteile und Faktoren aufmerksam macht.

Wenn eine Gruppe „anfängt“ – d.h. sich in koordinierten Gruppensitzungen zu treffen beginnt, herrscht das Gefühl von Verwirrung, Verunsicherung, Unordnung, Ratlosigkeit vor. Auch wenn die Aufgabenstellung noch so einmütig und klar vorgegeben ist, stellt sich bald heraus, dass jedes Gruppenmitglied seine eigenen, mit denen der anderen nicht kongruenten Ideen dazu hat. Die Führung wird gesucht, aber nicht gefunden. Die mit der Koordination Betreuten werden nicht direkt an der Gruppenaufgabe mitarbeiten, um ihrer eigenen Aufgabe gerecht zu werden, die darin besteht, das Verhältnis zwischen der Gruppe, also den Teilnehmern, und der Aufgabe zu beobachten und zu kommentieren. Es ist ihre Aufgabe, die latenten Anteile der Gruppenaufgabe aufzuspüren und der Gruppe zu deuten. Latente Aspekte der Aufgabe werden für die Gruppenmitglieder zum Bsp. spürbar, wenn die oben beschriebene Inkongruenz der Ideen über die Aufgabe auftauchen, diese aber unverständlich bleibt. Es sind die Mitglieder selbst, die an der Aufgabe „führend“ beteiligt sind. Die Führungsrolle rotiert von Mitglied zu Mitglied, von Untergruppe zu Untergruppe, je nach deren jeweiliger Kapazität etwas zur Gruppenaufgabe beitragen zu können.

Da die Gruppe durchzogen ist von den Ideologien, die zu den Institutionen gehören, denen die Mitglieder angehören (Familie, Schule, Beruf, Staat, Religion, Kultur, Unternehmen.....), kommt es zu Aufwerfungen an den Kreuzungspunkten der Vertikalität und der Horizontalität, d.h. zwischen den Mitgliedern, was ihre individuelle Geschichte betrifft (Vertikale), und der gegenwärtigen Gruppensituation, in der sie sich jetzt bewegen (Horizontale). Die „Abkömmlinge“, wie Freud mit Blick aufs Unbewusste zu sagen pflegte, die auf latente Zugehörigkeiten, Quellen der Überzeugungen und Wertsetzungen, verweisen, treffen im Gruppengespräch aufeinander, und neue Verbindungen werden geknüpft. Gerade wenn

³ Hier ist von der Operativen Gruppe im Sinne von Armando Bauleo die Rede. Dieser hat an den Konzepten Pichon-Rivières mit gearbeitet und sie in Lateinamerika und Europa (vor allem in Italien, Spanien und der Schweiz, verbreitet. Eine deutsche Übersetzung seines Buches Ideologie, Familie, Gruppe ist noch in Einzelexemplaren erhältlich.

die Welten (inneren Gruppen) der Gruppenteilnehmer weit auseinander liegen, erleben sie die Konvergenz ihrer Gedanken und Gefühle, wenn es in der Gruppe zur Produktion (Arbeit an der Aufgabe) kommt, als bereichernd.

Lerngewinn, therapeutischer Effekt und Neuentdeckung bilden eine Gleichzeitigkeit und Einheit.

Da der Koordinator emotional und kognitiv unmittelbarer ins Geschehen eingebunden ist, kann ein Beobachter ihm und der Gruppe den aus einer grösseren Distanz gewonnen Überblick erleichtern. Der Beobachter teilt seine Beobachtungen periodisch mit, sei es gegen Ende der Gruppensitzung, sei es nach deren Ende (Die Mitteilung kann in der nächstfolgenden Sitzung den Mitgliedern vorgetragen werden).

Die Aufgabe der Equipe ist wie gesagt eine andere als die der Gruppenmitglieder. Sie arbeitet nicht direkt an der Gruppenaufgabe, vielmehr richtet die Equipe ihr Augenmerk auf die im Gruppenprozess auftauchenden latenten Aspekte der Aufgabe.

Der Gruppenprozess wird erkennbar an der zunehmenden Aufgabenbezogenheit und der Zugehörigkeit, wobei affektive, emotionale Faktoren im Spiel sind. Der Prozess ist zum einen im Sinne der Differenzierung der Rollen zu verstehen. Die Mitglieder nehmen sich zunehmend als Gruppenmitglieder wahr und arbeiten zunehmend aufgabenbezogen, sie erkennen dank der Interventionen der Equipe die Faktoren, die die Arbeit begünstigen oder behindern. Sie nehmen die (Rollen-) Unterschiede wahr, die zwischen ihnen, den Mitgliedern untereinander und zwischen den Mitgliedern einerseits und der Equipe andererseits bestehen. Zum andern entwickeln sich Beziehungen zwischen den Teilnehmern untereinander und zwischen der Gruppe und der Aufgabe. Dabei verändert sich nicht nur die Wahrnehmung der gemeinsamen Aufgabe, sondern auch die Aufgabe selbst. Es wird zunehmend deutlich, dass es zur Aufgabe wird, dass man „denken lernt“.

Die Anwendungsgebiete der operativen Gruppenkonzepte liegen in verschiedenen Bereichen :

- in der Didaktik mit dem Schwerpunkt Information-Gruppe
- in der Therapie mit dem Schwerpunkt manifest-latent
- in der Familientherapie mit dem Schwerpunkt Depotmechanismen und Kommunikationssysteme
- in der Institution mit Schwerpunkt Beziehung der versch. Gruppen innerhalb der Institution.

Die Vertiefung der Arbeit im Bereich der praktisch-theoretischen Gruppenkonzepte erweitert den Realitätsbezug und wirkt sich auf das Selbstwertgefühl der Subjekte aus.

Da kaum ein radikalerer Einbruch im Selbstwertgefühl als der durch Verlust der Zugehörigkeitsgruppe vorkommt, wird in der Not zu jeder auch noch so unrealistischen Zugehörigkeit, die durch Sekten und Demagogen angeboten wird, gegriffen. Erst die Zerstörungen, die auf die illusionsgetragene Expansion folgen, beeinträchtigen das gute Gefühl und haben damit oft genug die Leugnung der bisherigen Zugehörigkeit zur Folge. Für die längerfristige Erhaltung des positiven Selbstwerts ist es also relevant, von was für Ideologien die Gruppe, der man angehört, geleitet wird und wie weit man diese Ideologien durchschaut.

Eine operative Gruppe markiert den Gegensatz zur fantasiegeleiteten Gruppe. Die Aufgabe, die eine Gruppe zum gemeinsamen Arbeiten bringt, verändert sich und wenn das Ziel erreicht ist, endet die Gruppe. Die „ewigen“ Gruppen sind Fantasiegestalten. Ein klassisches Beispiel dafür bietet die Familie. Der institutionelle Charakter der Familie, der sich zum Beispiel im Inzestverbot niederschlägt, gibt ihr einen Anschein von „Ewigkeit“. Wenn eine Familie nach ihrer Aufgabe gefragt wird, erntet man als Frager, wie Bauleo treffend bemerkt hat, Proteste. Denn es herrscht nicht ohne weiteres eine festgesetzte Übereinkunft, die besagt, wenn die Kinder erwachsen werden, sei die Familie zu Ende. Die Gruppe ist zwar in dieser Hinsicht am Ende der „Arbeit“ angelangt, aber die Mitglieder tendieren zu Reaktionen des Festhaltens im Sinne der Aufrechterhaltung institutierter Regeln, Auffassungen und Praktiken (Rollen der Autoritätsausübung, Weihnachtsfeste und andere Riten).

Institutionen sind gesellschaftliche Schöpfungen. Die Operativen Gruppen haben ein Potenzial, in Gesellschaftliches einzugreifen. Bauleo sagte in seinem Eröffnungsreferat am Madrider Kongress „Zur Aktualität der Operativen Gruppen“ im Februar 2006:

„Die Operativen Gruppen wurden nicht nur dazu konzipiert, innere Bewegungen einer Gruppendynamik zu studieren, sondern auch für ein Aussen, für einen Kontext, als Methode oder Instrument für die Forschung und Intervention im Bereich einer Sozialpsychologie. (...) Der Kontext wird in seinen verschiedenen Eigenschaften mittels der gruppalen Praxis beforscht, das heisst, dass diese Forschung ihrerseits den Kontext und die gruppalen Formen, die hier eingegriffen haben, verändert.“

„Der Kontext schafft die „Bedingungen der Möglichkeit“, die zum Erscheinen einer Subjektivität führen, die ihrerseits diese Bedingungen verändern kann. Dies alles geht in bestimmten historisch-sozialen Momenten vor sich.“

Was als „Selbstwert“ vorab im Bereich des Subjektiven und Individuellen situiert werden mag, gewinnt unter dem Aspekt des Gruppalen eine gesellschaftliche Bedeutung.

14.07.2008

Adresse

Dr.med. Thomas von Salis
Postfach 51
CH-8702 Zollikon Station

e-mail: thomas.vonsalis@hin.ch