

## Abendseminar der AGOG

### *Was macht die Gruppe arbeitsfähig?*

*Information: Peter Keimer*

*Freitag den 22. November 2024, Zeit: 18:00 - 20:40*

*Nydeggalden 9, 3011 Bern*

Peter Keimer geht der Frage nach, welche Faktoren ausschlaggebend sind, damit eine Gruppe arbeitsfähig wird und bleibt. Er stützt sich dabei auf die Theorie des "grupo operativo" von Pichon-Rivière und das Konzept der "work group" von Wilfred Bion. Diese Faktoren werden anhand eines Beispiels einer Crew für einen Segeltörns diskutiert und auf ihre Tauglichkeit überprüft.

kein Eintritt, Gäste sind herzlich willkommen!

Wir treffen uns zu einem Picknick um 18 Uhr  
und beginnen die Gruppenarbeit im operativen Setting mit um 18:40 Uhr.

Wir schliessen ab um 20:40 damit es gut auf die Schnellzüge reicht.

## Was macht die Gruppe arbeitsfähig?

Peter Keimer, Organisationsberater MSc

Inhaltsangabe: Eine Ansammlung von Personen wird zur Gruppe, wenn sich diese Individuen an einem Auftrag orientieren und davon ausgehen, dass die Gruppe sie befähigen könnte diesen Auftrag zu erfüllen. Damit ist die Gruppe aber noch nicht arbeitsfähig. Einerseits braucht sie konstruktive Faktoren dazu, wie z.B. ein gemeinsames Verständnis des Auftrags, eine Vorstellung über die Arbeitsteilung in der Gruppe, Verbindlichkeit der Mitarbeit, gegenseitiges Vertrauen usw., andererseits treten im Gruppenprozess Faktoren auf, die die Arbeitsfähigkeit behindern: Gerangel um Macht und Einfluss, individuelles Geltungsbedürfnis, Flucht vor der Verantwortung, mangelnde Identifikation mit der Aufgabe oder der Gruppe etc.

Sowohl Pichon Rivière wie auch Wilfred Bion haben ihre Erfahrungen mit Gruppen vor einem psychoanalytischen Hintergrund reflektiert und daraus Konzepte abgeleitet, die sich teilweise ähnlich sind, teilweise ergänzen. Aus dieser vergleichenden Lektüre von Bion und Pichon-Rivière ergeben sich eine Reihe von Gelingensfaktoren.

Diese Gelingensfaktoren wirkungsvoller Gruppenarbeit werden in diesem Seminar einem Praxistest unterzogen am Beispiel einer bunt zusammengewürfelten Crew, die ohne viel Vorbereitung einen einwöchigen Törn im Mittelmeer unternommen hat.

Armstrong, David (2010) *Bion's work group revisited*. In: The groups book. Psychoanalytic group therapy: Principles and practice including The Groups Manual. The Tavistock Clinic Series . Karnac Books, London, pp. 139-151.

Bion, Wilfred (2001): *Erfahrungen in Gruppen und andere Schriften*, Stuttgart: Klett-Cotta.

French, R. and Simpson, P. (2010) *The 'work group': Redressing the balance in Bion's Experiences in Groups*. Human Relations, 63 (12).

Pichon-Rivière, Enrique, Pablo Cazau, Übersetzung: Thomas von Salis et. al. (2024): *Der Gruppenprozess, Von der Psychoanalyse zur Sozialpsychologie*. LIT-Verlag..

## El cono invertido – der umgekehrte Kegel

Die Vektoren der operativen Gruppe

nach Enrique Pichon-Rivière



Konzepte aus der Group-Relations-Tradition  
(Tavistock u.a.)

**BART-Analysis** (Green and Molenkamp, 2005)

<b>Boundaries</b>	Territory Time Task	<i>Permeability</i>
<b>Authority</b>	Formal Personal	<i>self-efficacy</i>
<b>Role</b>	Formal Informal	<i>Valency</i>
<b>Task</b>	Primary Task Survival Task Process Task	<i>Off-Task</i> ( <i>bA F/F, bA P, bA D</i> )

Green, Z.G. and René J. Molenkamp (2005): The BART System of Group and Organizational Analysis. Downloaded 02.10.2024  
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:146781054>

## **Was macht die Gruppe arbeitsfähig?**

Einleitung:

Das heutige Abendseminar geht zurück auf drei Ausgangspunkte:

- 1) auf den umgekehrten Kegel, den Pichon Rivière als «Instrument zur Evaluation der Gruppenaufgabe» bezeichnet hat,
- 2) auf mein Bestreben, die operative Gruppe nicht nur als therapeutisches und didaktischen Mittel zu benutzen, sondern auch als Instrument zur Analyse von Gruppen mit alltagspraktischer Aufgabestellung und
- 3) und auf die Hypothese, dass die theoretischen Konzepte von Pichon-Rivière und Bion sich gegenseitig ergänzen.

Ich werde versuchen im Folgenden ein Bewertungsschema vorstellen, das sich eignen soll, die operative Qualität einer Gruppe mit alltagspraktischer Aufgabestellung zu entwickeln. Dafür benutze ich als Beispiel verschiedene Erfahrungen mit nichtprofessionellen Segelcrews:

- a) eine 6er Crew, mit der ich in drei aufeinander folgenden Jahren während je zwei Wochen in der Nordsee, Ostsee und im Irischen Meer unterwegs war
- b) eine bunt zusammengewürfelte Crew mit 7 Personen, die eine Woche entlang der Mittelmeerküste von Toulon aus gesegelt ist und
- c) eine Crew von 30 Personen, die einen Grosssegler von Stockholm nach Rügen gesegelt hat.

Der umgekehrte Kegel:

„Das **Bewertungsschema**. Die systematische Beobachtung bestimmter Gruppenprozesse hat es uns ermöglicht, ein Modell zu konstruieren, das die verschiedenen Formen der Gruppeninteraktion umfasst. Dieses Modell, das wir das umgekehrte Kegelschema nennen, ist unser Instrument zur **Evaluation** der Gruppenaufgabe.“

Zu den Vektoren dieser Kategorisierung gehören: die Prozesse der Affiliation, Zugehörigkeit, Aufgabenbezogenheit, Kooperation, Relevanz, Kommunikation, Lernen, Télé, die Einstellung angesichts von Veränderung und die Planungskapazität.“ (Pichon-Rivière, 2024)

### **Bion's (sophisticated) work group**

“When a group meets, it meets for a specific task, and in most human activities today cooperation has to be achieved by sophisticated means . . . rules of procedure are adopted; there is usually an established administrative machinery operated by officials who are recognizable as such by the rest of the group, and so on.” (Bion, 1961, p. 98)

Bion, Wilfred (1961) *Experiences in Groups*, London: Routledge

Armstrong, David (2010) Bion's work group revisited. In: *The groups book. Psychoanalytic group therapy: Principles and practice including The Groups Manual. A treatment manual with clinical vignettes. The Tavistock Clinic Series.* Karnac Books, London, pp. 139-15

Ich stelle zuerst das Ergebnis meiner Arbeit, die Gelingensfaktoren, vor und werde danach erklären wie ich sie aus den Theorien von Pichon-Rivière und Bion hergeleitet habe:

## Gelingensfaktoren

Die Gruppe entwickelt ihre Arbeitsfähigkeit, wenn

- die beteiligten Individuen, sich verbindlich als Mitglieder der Gruppe verstehen und von den anderen Beteiligten als solche gesehen werden. *Affiliation, Zugehörigkeit*
- Beginn und Ende und der Ort der Gruppenaktivität klar miteinander vereinbart und durch die Mitglieder respektiert wird. *Boundary*
- die Mitglieder der Gruppe die für die Aufgabe notwendigen Kenntnisse und Handlungskompetenzen auf der Basis ihres individuellen Lernstandes erweitern und vertiefen. *Lernen*
- die Gruppe als Ganzes das Zusammenspiel der Handlungsabläufe erlernt und einübt.
- die Gruppe ihre Prozesse gemeinsam reflektiert und ihre Fähigkeit verbessert, unerwarteten Situationen zu begegnen. *Second loop learning*
- die Gruppe ein gemeinsames Verständnis der Aufgabe entwickelt.
- Die Mitglieder der Gruppe ihren Beitrag zur gemeinsamen Aufgabe erkennen und einbringen können. *Aufgabenbezogenheit*
- die Gruppe ein gemeinsames Sprach- und Zeichensystem erlernt und pflegt, das eindeutige Kommunikation auch unter erschwerten Bedingungen ermöglicht.
- die Mitglieder darauf achten, dass Botschaften nicht nur klar gesendet werden, sondern auch vom Empfänger quittiert werden. *Kommunikation*
- die Mitglieder in Rollen eingesetzt werden, die ihren Möglichkeiten und Kompetenzen entsprechen.
- die Mitglieder die Funktion ihrer Rolle im Prozess und die Schnittstellen zu den anderen Rollen kennen.
- die Mitglieder in der Lage sind, bei Bedarf auch andere Rolle zu übernehmen. *Kooperation*
- sich die Mitglieder mit der Gruppe und ihrer Aufgabe identifizieren.
- sich ein konstruktives Gruppenklima entwickelt, das auch psychische und psychische Belastungen standhält. *Telé*

-----

Im Folgenden werde ich mich für die Herleitung am umgekehrten Kegel von Pichon Rivière orientieren und ergänzend die auf Bion zurückgehenden Konzepte der Tavistock-Tradition der Group Relations beiziehen:

# Affiliation und Zugehörigkeit

Der Eintritt in die Gruppe begründet die Zugehörigkeit zur Gruppe. Für Pichon-Rivière ist dies der erste, oberste Vektor in seinem Schema des umgekehrten Kegels. Zuoberst bedeutet in seinem Schema dem Manifesten, Offensichtlichsten am nächsten. Je nach Crew geschieht dieser Eintritt in die Crew mit einem informellen Mailverkehr, einem Vertrag oder auf dem Steg.

Die Zugehörigkeit hat aber nicht nur diesen formellen Aspekt des Vertrags, sondern sie hat auch eine emotionale Dimension der Verbindlichkeit: Die in die Gruppe eintretende Person fühlt sich mehr oder weniger verpflichtet der Gruppe gegenüber und erwartet Verbindlichkeit von den andern Gruppenmitgliedern.

In der Tradition der Group Relations wird diesem Moment, der die Gruppenzugehörigkeit begründet, als «Boundary», dt. Grenze, bezeichnet. Und ihre Bedeutung wird manchmal mit einem Ritual, z.B. das Schliessen der Türen in der Eröffnungssitzung, unterstrichen.

## Erfahrungen mit Segelcrews:

- Unklare Zusammensetzung der Crew bis zum Ablegen und darüber hinaus. Albert, von dem als der erfahrenste Segler die Rede war, ist nie gekommen.
- Anmeldung per Mail und Vertrag. Die andern Crew-Mitglieder bleiben unbekannt bis zum Einschiffen.
- Anmeldung per Mail und Vertrag.

## Beurteilungskriterien:

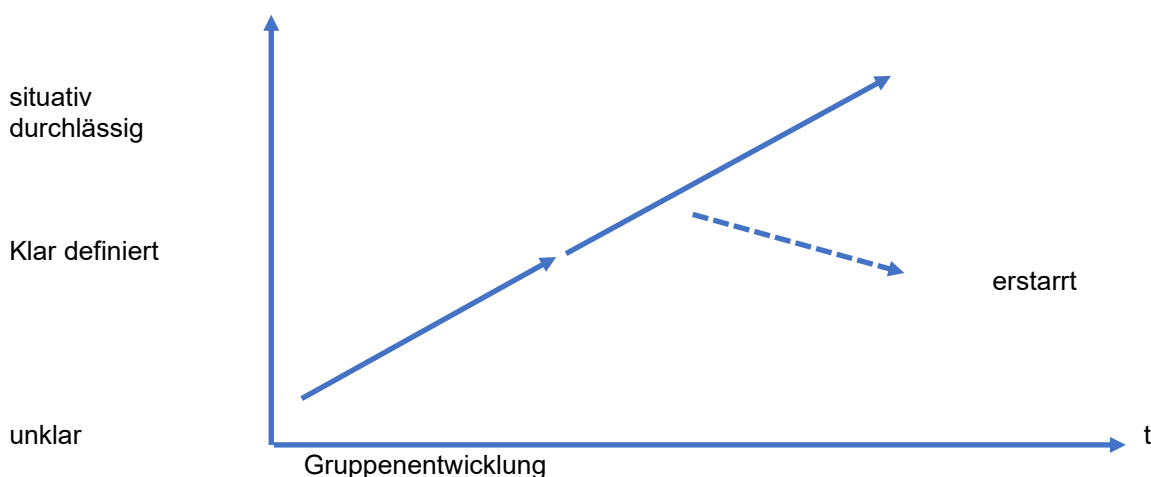
Formell klare, verbindliche Gruppenzugehörigkeit

- Ist der Eintritt in die Gruppe formell klar und verbindlich geregelt?  
- Stellung und der Gruppe, - Aufgabe, - Rechte und Pflichten

Persönliche Begegnung mit den andern Gruppenmitgliedern

- Gibt es einen Moment, in der die Gruppe sich durch die persönliche Begegnung als Gruppe konstituiert?
- Regelt die Gruppe gemeinsam die Verbindlichkeit und Durchlässigkeit der Gruppengrenzen? (An- und Abwesenheit, Gäste, Präsenzzeiten)

Wie klar hat die Gruppe die zeitlichen, sozialen, territorialen Grenzen vereinbart? (Setting)



# Lernen

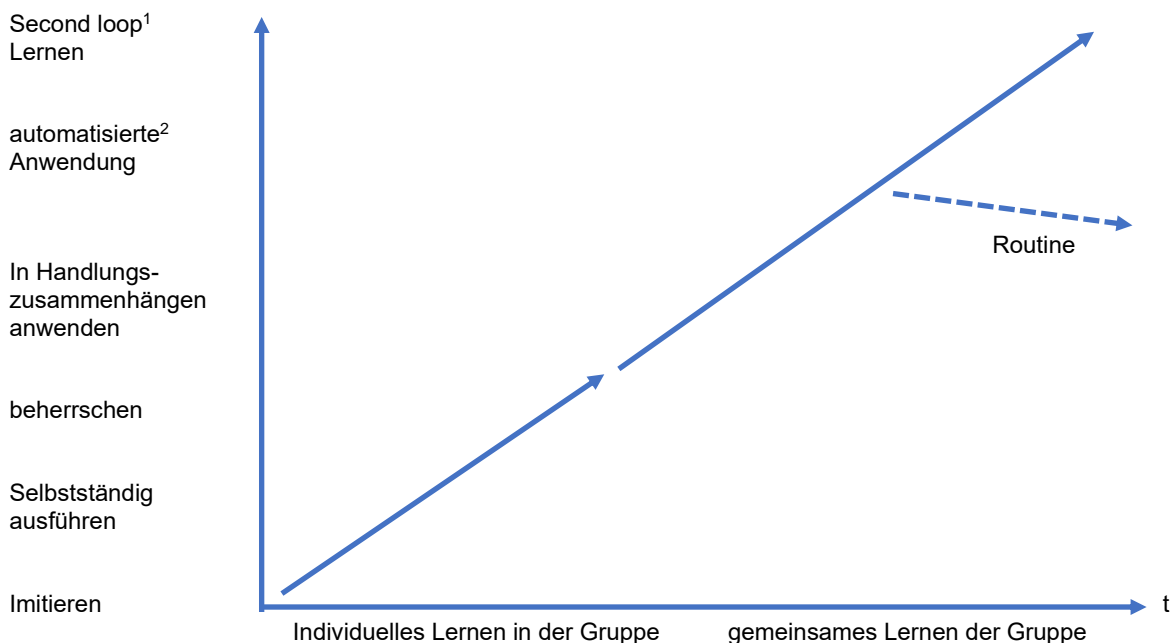
„Lernen erwächst aus der Summierung der Informationen der Teilnehmer und wird in einem bestimmten Moment manifest, wenn nach den Gesetzen der Dialektik die Quantität in Qualität umschlägt. Es entsteht eine qualitative Veränderung in der Gruppe, die sich in Begriffe wie Auflösung der Ängste, aktive Realitätsanpassung, Kreativität, Projekte etc. fassen lässt" (154/190).

Pichon-Rivière versteht das Lernen der Gruppe als die Verständigung und das gemeinsame Verstehen über die gemeinsam erlebte Wirklichkeit. Das heisst, dass die Individuen mit ihrem individuellen Wissen, ihren persönlichen Haltungen und Überzeugungen und Stereotypen miteinander in einem dialogischen Prozess ein gemeinsames Verständnis und eine gemeinsame Sprache für die Wirklichkeit, in der sich die Gruppe bewegt entwickeln. Die Summe der individuellen Vorerfahrungen können diesen Prozess bereichern, wenn eine Bereitschaft besteht, sich auf die Erfahrungen anderer Gruppenmitglieder einzulassen und ihre Sicht der Wirklichkeit und ihre Sprache zu verstehen. Dieser gemeinsame Lernprozess kann aber auch gestört werden, wenn Individuen andere Sichtweisen als Bedrohung erleben und ängstlich an ihrer Sicht der Welt festhalten. Im besten Fall entwickelt sich eine ein gemeinsames Bezugssystem (das ECRO II), dass der Gruppe die Verständigung über die Aufgaben und die Gestaltung des Prozesses ermöglicht.

In der Tavistock-Tradition ist die Gruppe das Gefäss für das Lernen durch Erfahrung. Gegenstand des Lernens ist das eigene Verhalten in der Gruppe und das der andern Gruppenmitglieder. Lernen wird hier verstanden als sowohl kognitiver wie auch emotionaler Prozess. Der Austausch über gemeinsame Erfahrungen führt – oft nach einer Phase der Verwirrung - zu geklärten Begriffen und Konzepten und weckt sowohl positive wie negative Emotionen.

## Erfahrungen mit Segelcrews:

- Fehlen einer gemeinsamen Sprache behindert den Erfahrungsaustausch
- Vorbestehende gemeinsame Referenzschemata erleichtern die Kommunikation zwischen Eingeweihten
- .... und erschweren den Einstieg für die Neueinsteigenden
- «Hatred of Learning» : Das weiss ich schon!



<sup>1</sup> Argyris and Schön (1974)

<sup>2</sup> Armstrong, Robert J et. al (1970) Developing and Writing Behavioral Objectives.

# Aufgabenbezogenheit

# Pertinencia

„In einer Gruppe nennen wir Einstellungen oder Verhaltensweisen aufgabenbezogen, wenn sie in Beziehung stehen oder "etwas zu tun haben" mit der Aufgabe, die sich die Gruppe gegeben hat.“ (Cazau)

Die Mitglieder der Gruppe haben sich ein gemeinsames Verständnis ihrer Aufgabe erarbeitet und leisten je ihren eigenen, durchaus auch unterschiedlichen, Beitrag zur gemeinsamen Aufgabe. Was die Gruppe tut ist relevant für die gemeinsame Aufgabe.

Das setzt voraus, dass alle wissen, was zu tun ist und erkennen, was ihr eigener Beitrag sein könnte oder dass sich die Gruppe darüber verständigt, wie die Aufgaben verteilt werden.

In der Tavistock-Tradition ist primary task das verbindende Element, das die Gruppe zusammenhält. Beim Segeln ist der primary task das Boot sicher von A nach B zu manövrieren und alles was unmittelbar damit zu tun hat. Die sekundären Aufgaben sind darauf ausgerichtet die Gruppe und das Boot arbeitsfähig zu erhalten: Einkauf, Ernährung, Schlaf, Wäsche, Unterhalt etc.

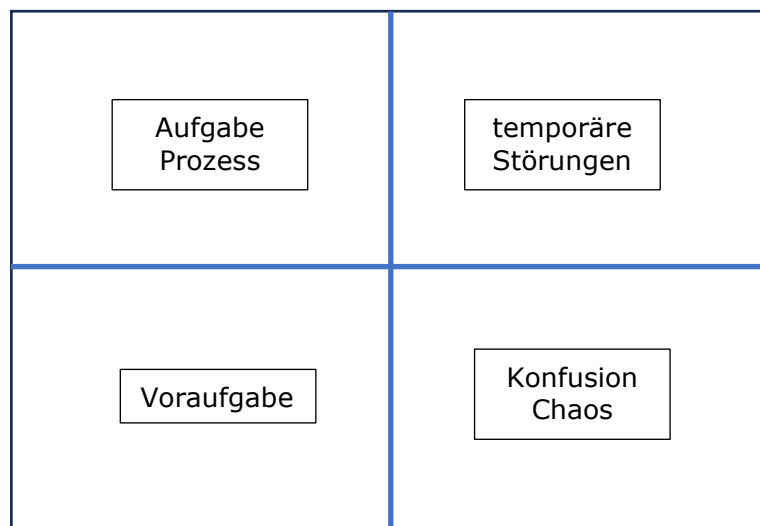
Unbewusst geht es der Gruppe auch darum, ihre eigene Existenz zu sichern und die tatsächlichen oder vermeintlichen Bedrohungen abzuwehren. Wenn diese unbewussten Ängste überhandnehmen, kommt sie leicht von der eigentlichen Aufgabe ab, sie gerät «off task» und verhält sich so, als ob es darum ginge, sich gegen einen äusseren oder inneren Feind zu wehren oder vor ihm zu fliehen, sich die Gunst eines Führers zu sichern oder diesen zu bekämpfen oder die Hoffnung von einer/m Heilsbringer\*in zu erwarten.

## Erfahrungen mit Segelcrews:

- Segeln als komplexe Aufgabe verstehen: mit vielen externen Variablen: Meteorologie, Wind und Strömung, Wellen, Navigation, Arbeit mit Fallen und Schooten, Trimmen
- Arbeitsroutinen wie Segelhissen, Wenden, Halsen, Brassens, Anlegen, Ablegen müssen mit einer neu zusammengesetzten Crew erst erarbeitet werden
- Die secondary tasks sind für Neulinge näher bei ihrer Alltagserfahrung und haben für sie Priorität: «Können wir nicht warten mit der Wende, ich bin gerade am anbraten.»

subjektive Relevanz  
der gem. Aufgabe für alle  
Aufgabenbezogenheit

subjektive Irrelevanz  
unklare Vorstellungen  
der gemeinsamen Aufgabe



*On Task  
Work group mentality*

*Off Task  
basic Assumption  
mentalties*

# Kommunikation

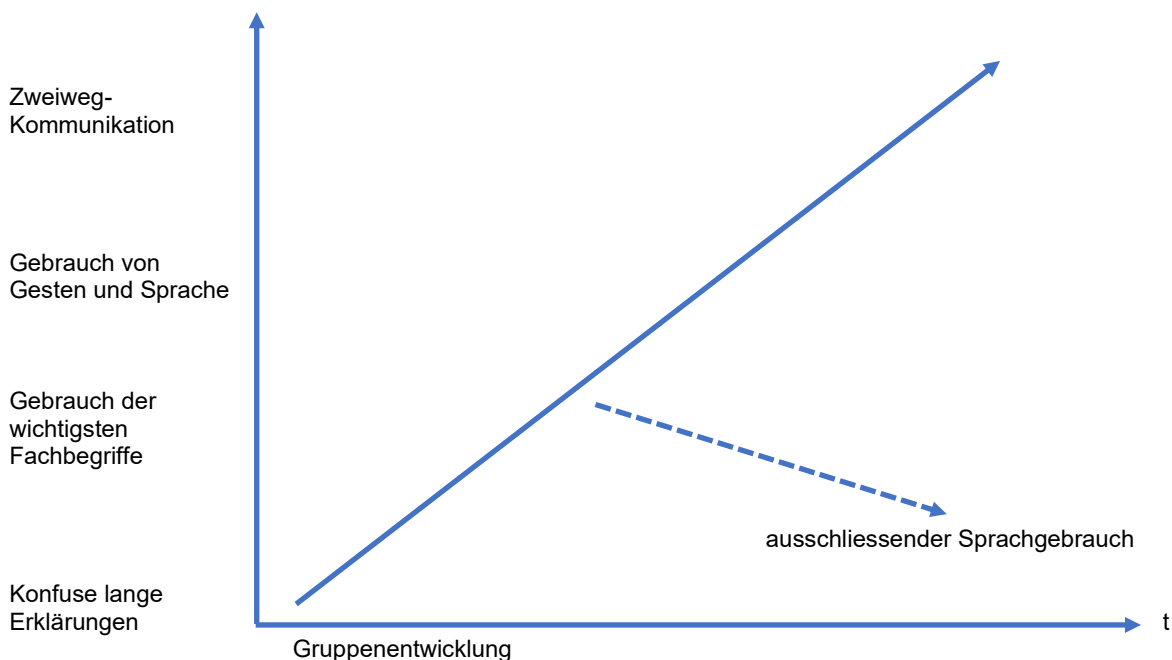
„Austausch von Nachrichten im Kontext einer Welt von Signalen, die jeder auf die gleiche Weise zu kodieren und zu dekodieren weiss“ (115).

Kommunikation zwischen den Mitgliedern einer Gruppe ist essenziell für das Gelingen einer Aufgabe. Wir haben schon über die Verständigung gesprochen, die nötig ist, damit die Gruppe ein gemeinsames Verständnis der Aufgabe erlangt. Dabei geht es darum, dass für die vielen unterschiedlichen Absichten, Wünsche und Ziele ein gemeinsamer Nenner gefunden wird, der auf die Möglichkeiten der Gruppe, ihrer Ressourcen und ihres Umfelds abgestimmt ist.

Bei der Umsetzung dieser so gefundenen Aufgabe braucht es eine gemeinsame Sprache, alle verstehen: «Signale, die jeder auf die gleiche Weise zu kodieren und zu dekodieren weiss.» Ein grosses Hindernis für Einsteigende ist dabei ist die seglerische Fachsprache, die eigentlich die Kommunikation erleichtern soll. Ein Paradox!

## Erfahrungen mit Segelcrews:

- Physikalische Hindernisse der Kommunikation: Zuwenig laut, in den Wind gesprochen, kein Sichtkontakt (Navigator – Rudergänger) → gemeinsame Handzeichen lernen!
- In Stresssituationen ist die klare Kommunikation häufig durch Emotionen gefärbt: Kann vorkommen ist, aber nicht hilfreich
- Klare Anweisungen: Bereitmachen heisst nicht ausführen (Bsp. Wende, Vorschoter wartet auf Kommando: Fock vornüber)
- Anweisungen und Fachsprache auf die/den Adressat\*in abgestimmt: Nur das was er/sie sicher versteht und in einem ermutigenden Ton.
- Meta-Kommunikation: Evaluation des Segeltags beim Ankertrunk: Gegenseitiges Lob und Kritik tragen bei zur Verbesserung der Kommunikation





# Kooperation

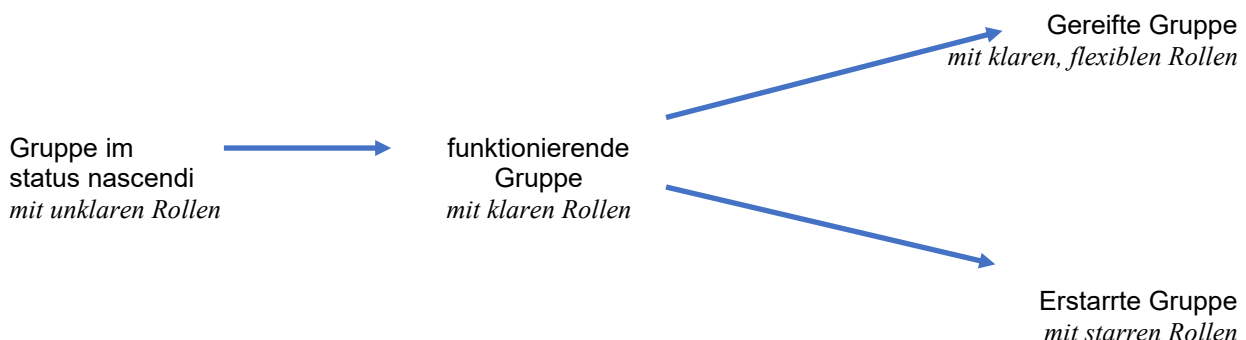
„Eine Kooperation liegt vor, wenn die Mitglieder einer Gruppe bei einer gemeinsamen Aufgabe, der Gruppenaufgabe, zusammenarbeiten. Dazu muss es differenzierte Rollen geben, in denen jeder etwas Eigenes macht (Heterogenität in den Rollen), aber innerhalb einer gemeinsamen Aufgabe (Homogenität in der Aufgabe).“ (Cazau)

Zentrales Element in der Pichon-Rivières Definition von Kooperation ist die Rolle. Er unterstreicht das Zusammenspiel von unterschiedlichen Rollen, die nötig sind, um die gemeinsame Aufgabe erfolgreich zu erfüllen. Damit dies gelingt, müssen die Gruppenmitglieder ihre eigene Rolle und die der andern kennen und deren Funktion im Zusammenspiel aller verstehen. Das geht nicht ohne einen gemeinsamen Lernprozess, indem das Zusammenspiel eingeübt wird.

In Gruppen, die über eine längere Zeit bestehen und die sich einer Aufgabe in einem natürlichen und sozialen Umfeld stellen, kommt eine weitere Anforderung an die Kooperation hinzu: Für die Erfüllung der Aufgabe ist es zuweilen nötig, auf unerwartete Ereignisse adäquat zu reagieren und über die enge Definition der eigenen Rolle, das Angemessene zu tun, d.h. die Rolle der Situation anzupassen (Rollenplastizität). In der idealen, gereiften Gruppe sind alle Mitglieder in der Lage alle Rollen zu übernehmen (Rollenrotativität). Das führt dazu, dass in einer bestimmten Situation, nicht nur die eigene Rolle beherrscht wird, sondern auch die der Kooperationspartner geläufig ist und somit die Zusammenarbeit an den Schnittstellen fließend gelingt.

## Erfahrungen mit Segelcrews:

- Unklare Rollen führen zu Störungen im Ablauf (Bsp. bei Manövern wie Wende und Halse)
- Je unsicherer die Crewmitglieder in ihren Rollen sind, desto mehr müssen die Rollen und die damit verbundenen Handgriffe vorbesprochen werden und durch Kommandos gesteuert werden.
- Rollenflexibilität darf nicht dazu führen, dass die eigene Rolle vernachlässigt wird. (Bsp. Rudergänger verlässt das Steuer, um einen Festmacher rüberzureichen.)
- Rollenstarrheit schwächt die Crew in unerwarteten Situationen.
- Zusammenspiel zwischen Rudergänger\*in und Navigator\*in als Zweiwegkommunikation. (schlechtes Beispiel: Navigator klebt an Karte und Bildschirm und bleibt unten, ohne einen Blick auf die reale Umgebung und die Möglichkeiten und Begrenzungen des Rudergängers



# Telé

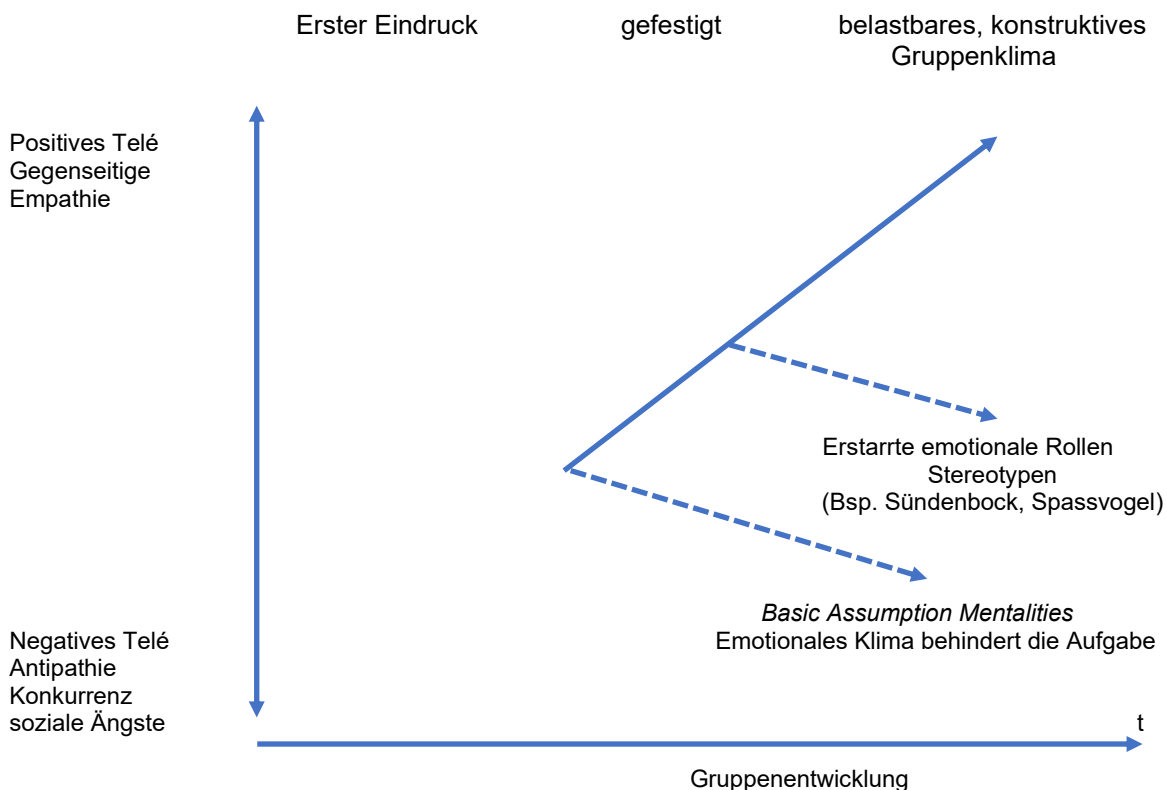
„ wird von Moreno als die positive oder negative Disposition zur Zusammenarbeit mit einem Gruppenmitglied definiert. Auf diese Weise entsteht das Gruppenklima, das als positive oder negative Übertragung der Gruppe auf den Koordinator und der Mitglieder untereinander übersetzt werden kann (Pichon-Rivière 154-155).

Bei diesem Vektor geht es also um das Gruppenklima, als Grundlage für die Zusammenarbeit in der Gruppe. Ist es grundsätzlich gut, trägt es dazu bei, dass die Zusammenarbeit in der Gruppe gelingt und kleinere Störungen im Ablauf durch gegenseitiges Wohlwollen und Toleranz aufgefangen und korrigiert werden. Bei grösseren Missverständnissen und Konflikten bildet es die Voraussetzung für eine konstruktive Klärung.

Im Vergleich mit Bion kann das Telé in der Gruppe am ehesten mit der „Gruppenmentalität“ verglichen werden. Ein positives Telé in der Gruppe entspräche so der „work group mentality“, ein negatives Telé einer der „basic assumption mentalities“: BaMF/F, BaMD, BaMP, in denen die Gruppe nicht mehr an ihrer Aufgabe arbeitet, sondern ihre Energie emotional durch ihre Grundängste gebunden sind: Angst vor Angriff, Angst vor Abhängigkeit, Angst vor Konflikt.

## Erfahrungen mit Segelcrews:

- Meine Unsicherheit, ob ich akzeptiert bin in der Crew als Neuling, als alter Mann, als Europäer, als Cis-Mann, als erfahrener Segler in diversen Crews.
- Für das Telé hat die Teilnahme an off-task Aktivitäten eine grosse Bedeutung: Gespräche nach dem Nachessen, Singen, gemeinsame Landgänge, Witze erzählen, etc.
- Debriefing ist ein wichtiges Element für die Pflege des Gruppenklimas. (Fehlte in der nordafrikanischen Crew)
- Wie geht die Crew mit der Grundangst vor der feindlichen Natur um ( Verleugnen, Verdrängen, Somatisieren, Rationalisieren, etc.)?



# Fachsprache beim Segeln:

Wenden:	Richtungswechsel des Boots mit dem Wind von vorne Rudergänger (R): Klar zur Wende! – Vorschoter (V): klar – R: Ree – R: Halt back die Fock – R: Fock vornüber
Halsen dicht die Grossschot –	Richtungswechsel des Boots mit dem Wind von hinten R: Klar zur Halse! – V:klar –R: Fier die Schoten V: Fock fällt – R:Hol R: Rund achtern –R: Hol über die Fock – R: Fier die Grossschot
Halsen	Richtungswechsel des Boots mit dem Wind von hinten
Hissen	Aufziehen der Segel
Trimmen	Optimierung der Stellung der Segel und deren Form
Rudergänger (R)	die Person am Steuerrad oder an der Pinne
Vorschoter (V)	bedient die Schote der Vorsegel und die Grossschot
Navigator	bestimmt den Kurs mit Karte und Kompass oder/und mit GPS
Pinne	Der Hebel mit dem das Ruder bewegt wird
Fieren	die Schot lösen, verlängern
Dichtholen	die Schot anziehen, verkürzen
Reffen	Verkleinerung der Segelfläche (bei höherer Windstärke)

# Fachsprache Psychodynamik

ECRO	<i>esquema conceptual, referencial y operativo:</i> konzeptionelles und operatives Referenzschema  Unser individuelles Referenzschema, die Summe der Begriffe, mit denen wir die Welt verstehen, in ihr handeln und mit andern kommunizieren:
ECRO I → ECRO II	Dieses individuelle Referenzschema (ECRO I)– unsere Sprache - hat sich biographisch im Austausch mit andern entwickelt. Eine Gruppe entwickelt im Austausch und in der Kooperation ein gemeinsames Referenzschema (ECRO II)
Container	
Valenz	Die biographisch geprägte meist unbewusste Neigung in Gruppen, bestimmt funktionale oder informelle Rollen einzunehmen
Autorität	



## Beispiel:

Segeltörn in der ersten Januarwoche 2024 von Toulon bis Antibes und zurück

Crew:

Mohamed & Khansa  
Patrick & Aisha & Soraya  
Omeyya  
Peter

Nicht kommen konnten:

Alia & Esther  
Arthur

Planungsphase: ab 26. November 23 per What's up

Törn: 30.12.23 bis 6.01.24

einzelne Phasen:

- Vorbereitung am Abend vorher
- Übernahme des Boots am 30.12.
- Einweisung der Crew
- Törn 30.12. bis 5.01.
- Putzen und Übergabe am 6.01.

Seglerische Arbeiten:

- Ankern in der Dämmerung am 30.12
- div. Hafenmanöver
- Wenden und Halsen
- Navigation (Handy statt Karte)
- Reffen
- Schmetterling mit Bullenstander

Zwischenfälle:

- Patenthalse
- Bruch Umlenkrolle
- Splint Spinackerbaum

Seemannschaft:

- Knoten
- Rudergehen
- klar Schiff machen
- Vorschiff ohne Rettungsweste
- zu zweit im Cockpit
- Kommunikation Navigator – Rudergänger

Nachbesprechung

- abends im Restaurant 5.1.2024

und Feb 2024

- Klärung Finanzen per splitwise und what's up Jan