

Kontinuität versus Wechsel – Wie gelingt die Balance?

Im Projektverlauf wurde aus verschiedenen Praxisperspektiven immer wieder diskutiert, wie Wechsel und Veränderung gut in den Alltag der Gruppenarbeit integriert werden können, ohne die Stabilität und Kontinuität der Gruppe zu gefährden. Denn zur alltäglichen Realität gehören nun mal auch neue oder aus dem Gruppenangebot ausscheidende Gruppenmitglieder oder wechselnde Hilfs- und Fachkräfte.

Es hat sich herausgestellt, dass es in solchen Phasen hilfreich sein kann, die Gruppenphase als Teil der Gruppendynamik in den Reflexionsprozess einzubeziehen. Denn in einigen Gruppenphasen ist ein Wechsel weniger problematisch bzw. einflussreich als in anderen Gruppenphasen, die ein höheres Maß an Stabilität erfordern.

Unserer Erfahrung nach sind Wechsel dann unproblematischer, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- eine hohe Selbstsicherheit der Gruppenmitglieder
- eine hohe Identifikation der Gruppenmitglieder mit der Gruppe
- ein bereits längeres Bestehen der Gruppe

Was hat welche Auswirkungen auf die Gruppenphase der Gruppe?

Fluktuationen und stetige Veränderungen können verschiedene Effekte nach sich ziehen. Zum Beispiel wenn Gruppenphasen nicht überwunden werden können, weil die Gruppe durch die Wechsel immer wieder zurückgeworfen wird. Andererseits können Wechsel auch neue Impulse in die Gruppe bringen und sie zum Positiven verändern. Viel hängt daher auch damit zusammen, wie anstehende Wechsel und Veränderungen seitens der Gruppenleitungen aufgefangen und gerahmt werden: Es kann viel ausmachen, ob man diese eher als „Störung“ oder als etwas Neues, das neue Impulse, Fähigkeiten oder Kompetenzen in die Gruppe bringt, wahrnimmt und vermittelt.

Die Gruppenleitung ist auch gefordert, gut im Blick zu behalten, ob die Gruppe gerade eine Veränderung – etwa durch neue Mitglieder der Gruppe – tragen kann. Als Gruppenleitung kannst Du Dir dafür folgende Fragen stellen:

- Was steht im aktuellen Gruppenprozess im Fokus? Kontinuität, Aushandlung, Offenheit für neue Impulse? Und woran machst Du das fest?
- Wann ist Veränderung positiv? Wann ist Veränderung störend?
- Welche Bedeutung hat die Kontinuität der Gruppenmitglieder (und Fachkräfte) aktuell für die Gruppe?



- Wenn mehr Kontinuität gefragt ist: Könnte es sich womöglich lohnen, den Zugang zum Gruppenangebot zu begrenzen, z.B. durch den künstlichen Aufbau von Hürden für die Teilnahme?
- Wie kann die Gruppenleitung das Wegbrechen von Gruppenmitgliedern vermeiden? Wie kann die Gruppenleitung ein erschwertes Ankommen erleichtern? Z. B. individuell durch wiederkehrenden Kontakt, wiederkehrende Einladung zur Teilnahme, gezielte Ansprache; bezüglich förderlicher Bedingungen z.B. durch Rituale, Übungen, die die soziale Interaktion untereinander stärken oder durch Highlights im Gruppenprogramm.

Neue Gruppenmitglieder in eine bestehende Gruppe aufnehmen

Um neue Gruppenmitglieder in einer bereits bestehenden Gruppe gelingend aufzunehmen, können Dich auf konzeptioneller Ebene folgende Fragen und Gedankenanstöße unterstützen:

- Wie viele Gruppenmitglieder hält Deine Gruppe aus?
- Wie kannst Du als Gruppenleitung weiterhin gleichermaßen den Einzelnen wie auch den Gruppenprozessen gerecht werden? Ab welcher Gruppengröße kann das nicht mehr gelingen?
- Welche Ziele verfolgst Du mit der Gruppe bezüglich Offenheit/Geschlossenheit der Gruppe? Hierdurch kann eventuell festgelegt werden, wann die Gruppe für neue Mitglieder geschlossen und wann/ob sie geöffnet werden soll.
- Wer hat Interesse an der Öffnung der Gruppe und weshalb? Wer hat Interesse an der Schließung der Gruppe und weshalb?
- Wie kann die Gruppe für neue Gruppenmitglieder offengehalten werden?
- Wie können bestehende Stammgruppen geplant (das heißt: konzeptionell) geöffnet werden?
- In welcher Gruppenphase befindet sich die Gruppe und wie geeignet ist diese für neue Gruppenmitglieder?
- Wie ist die Gruppe zustande gekommen (über eine Clique, Einzelne oder Fachkräfte,..) und welche Auswirkungen hat das?

Aus unserem Projektkontext können wir sagen, dass wir gute Erfahrungen mit dem langsamen Wachsen von Gruppen gemacht haben. So konnten immer wieder fallbezogene Grenzen der Anzahl der Gruppenmitglieder identifiziert werden, so dass bereits bestehende Gruppenmitglieder nicht durch zu viele Neue überfordert wurden.



Reflexionsfragen

- Wie nimmst Du persönlich Wechsel und Veränderungen in Deiner Gruppe wahr? Empfindest Du sie eher als Störung oder als Chance? Was folgt daraus für Deine Arbeit?
- Welche Emotionen und Haltungen löst das Thema Veränderung bei Dir als Fachkraft aus?
- Wenn Du den Wunsch nach Kontinuität oder Veränderung in Deiner Gruppe wahrnimmst – von wem geht dieser aus?
- Was machen Kontinuität oder Veränderung mit Deinem Rahmenziel und mit dem Gruppenziel?