

Gruppenphasen (OMIDA-Modell)

Was sind Gruppenphasen?

- Eine Anzahl von Menschen wird benötigt, um zu einer arbeitsfähigen Gruppe zu werden
- Eine Gruppe teilt gemeinsame Anliegen und Ziele
- Eine Gruppe besitzt die Einsicht, dass sie ihre Anliegen und Ziele gemeinsam besser erreicht
- Einzelne Mitglieder brauchen sich gegenseitig
- Jede Gruppe entwickelt eigene Normen und Werte, Regeln für ihre Zusammenarbeit und ihr Zusammenleben
- Gruppen entwickeln sich, verändern sich, sind nicht statisch
- Gruppen durchleben verschiedene Phasen

Welche Gruppenphasen gibt es?

- Orientierung
- Machtkampf
- Identität / Differenzierung
- Abschied

Orientierung

- Ankommen, auftauchen, sich orientieren
- Suche nach Billigung und Annahme
- Schaffung eines Sicherheitsgefühls
- Suche nach Ordnung und Struktur
- Hohe Erwartung an die Leitungsfunktion

Identität/Differenzierung

- Erkennen der Gemeinsamkeiten
- Anerkennung der Unterschiede als für die Gruppe nützlich
- Eigenverantwortliches Arbeiten
- Klima des gegenseitigen Gebens und Nehmens
- Die Leitung kann sich stark zurücknehmen
- Fantasie, dass die Gruppe zeitlich unbegrenzt weitergehe

Machtkampf

- Macht- und Positionierungskämpfe zwischen Gruppenmitgliedern und Untergruppen
- Herausbildung einer sozialen Rangordnung
- Anfragen an und Angriffe auf die Leitungsfunktion
- Zunahme kritischer Fragen
- Versuche, die Gruppe zu strukturieren

Abschied

- Auflösung wird als unangenehm und schmerzhaft empfunden
- Zum Teil Leugnen des Seminar-Endes
- Außeninteressen nehmen wieder zu
- Rückschau und Auswertung
- Die Leitung wird für die Struktur wieder wichtig

Jede Gruppe ist verschieden – die einzelnen Phasen können unterschiedlich intensiv durchlebt werden. Das Phasenmodell ist nicht starr – einzelne Phasen können sich überschneiden, wiederholen...

	Verhalten	Ursache	Handeln des Gruppenleiters
Clown	<ul style="list-style-type: none"> • Macht Witze und Späße und wird von der Gruppe dazu aufgefordert • Kann nerven / stören, wird aber auch geschätzt • Hebt die Stimmung der Gruppe 	<ul style="list-style-type: none"> • Steht gern im Mittelpunkt • Kennt eventuell keinen anderen Weg, um sein Ziel zu erreichen 	<ul style="list-style-type: none"> • die Chance geben auch ernsthaftes beizutragen • Stärken der Person suchen und ihr bewusst machen
Denker	<ul style="list-style-type: none"> • Kann logisch und argumentativ reden und überzeugen • eher zurückhaltend und auf Distanz bedacht 	<ul style="list-style-type: none"> • Verschafft sich durch sein Wissen Anerkennung • Sucht nach Anerkennung in der Gruppe und durch den Leiter 	<ul style="list-style-type: none"> • Das Wissen der Person nutzbringend einsetzen • Auch andere Mitglieder zu Wort kommen lassen
Brave	<ul style="list-style-type: none"> • Macht alles mit • Lässt sich vom Gruppenleiter gerne überzeugen • Kommt regelmäßig • Sucht direkten Kontakt zur Gruppenleitung 	<ul style="list-style-type: none"> • hat dich zum Vorbild gemacht • geht Konflikten aus dem Weg • ist gut im Kompromisse finden 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Person nicht bevorzugen • Eigene Schwächen zeigen • Konflikte aushalten lassen
Meckerer	<ul style="list-style-type: none"> • Selten zufrieden und hat immer etwas auszusetzen • Hat kaum eigene Ideen • Drückt die Stimmung • Immer ehrlich 	<ul style="list-style-type: none"> • Will die Leitung und die Gruppe auf die Probe stellen • Findet sich nicht einfach mit allem ab • Negative Grundeinstellung 	<ul style="list-style-type: none"> • Nach positiven Erfahrungen mit der Gruppe fragen • Berechtigte Kritik annehmen und nicht berechtigte Kritik zurückweisen
Sündenbock	<ul style="list-style-type: none"> • Wird von den anderen bei Rückschlägen in die Verantwortung genommen und lässt dies auch zu 	<ul style="list-style-type: none"> • Sehr empfindsam und leicht verletzlich • Wenig oder schlechten Kontakt zu den anderen Gruppenmitgliedern 	<ul style="list-style-type: none"> • Stärken der Person herausarbeiten • Schuld nicht auf einer Person auslasten, sondern die gesamte Gruppe in Verantwortung nehmen
Außenseiter	<ul style="list-style-type: none"> • Geht seinen eigenen Weg • Wird ausgeschlossen oder schließt sich aus • Schwierigkeiten mit dem Kontakt zur Gruppe 	<ul style="list-style-type: none"> • Fühlt sich in der Gruppe nicht wohl • Wird von der Gruppe abgelehnt 	<ul style="list-style-type: none"> • Zum Mitmachen ermutigen • Möglichst früh reagieren und integrieren • Für wechselnde Gruppenzusammensetzungen sorgen
Mitläufer	<ul style="list-style-type: none"> • Macht alles mit und schließt sich an • eher zurückhaltend • Hat Einfluss auf Machtverhältnisse 	<ul style="list-style-type: none"> • kann seine Meinung nicht vertreten • Ist resigniert, glaubt nicht an sich selbst 	<ul style="list-style-type: none"> • Zu persönlichen Meinungsäußerung ermutigen • Raum für eigene Ansichten bieten • Unsicherheit/Schüchternheit akzeptieren
Chef	<ul style="list-style-type: none"> • Übernimmt die Leitung in der Gruppe • Will seinen Willen durchsetzen • Ist oft Anstifter und Initiator • Bringt seine Ideen oft begeistert und spontan • Widerspricht der Leitung auch mal 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesteigertes Geltungsbedürfnis • Ist gewohnt das der Stärkste, der Lauteste, der Kraftvollste die Richtung angibt • Sucht nach Anerkennung 	<ul style="list-style-type: none"> • als Bündnispartner gewinnen • Aufgaben in der Gruppe trotzdem gleichmäßig verteilen • Grenzen aufzeigen