Storming (Streit)

Zur rechten Zeit

Storming

Streitphase

- Es müssen sich Alternativen für notwendige Entscheidungen herauskristallisieren (ohne unnötige) Giftereien.
- Die Konflikt- und Konkurenzlinien werden deutlich, das Spannungspotential des Zielpools wird deutlich.
- Sich-Zeigen, Sich-Vertreten
- Zuspitzung (Amplifikation), Konflikte

Die betreffenden Ziele sind bei den Gruppenteilnehmern innerlich aktuell, es stehen entscheidende Weichenstellungen an.

Störung: Die Angst vor dem Streit, "Ruhe" wird zur ersten Bürgerpflicht erklärt. Die Folgen sind:

Aufmerksamkeits-Verlust

Wenn die Gruppenteilnehmer innerlich mit einem Zielkonflikt beschäftigt sind der nicht öffentlich werden kann oder darf, dann widmen sie sich ihm im Verborgenen weiter und tragen die entsprechenden Auseinandersetzungen verdeckt aus.

Energie-Verlust

Die Leistungsfähigkeit steht und fällt mit dem emotionalen Engagement, das die in der Gruppe behandelnen Themen wecken können. Wann immer Teilnehmer emotional durch ein Thema in Anspruch genommen werde, das nur unterschwellig behandelt werden kann, fehlt die dort gebundene Aufmerksamkeit im Miteinander - die Athmosphäre in der Gruppe ist verstopft, depressiv und von Müdigkeit und Langeweile geprägt. Die Gruppe wirkt auf den Coach undiszipliniert, abgelenkt und albern.

Kontakt-Verlust

Wann immer das intelektuelle und emotionale Engagement der Teilnehmer in den Untergrund wandert, weil die wirklich bewegenden Themen gedeckelt werden, erleidet die Qualität des Miteinanders einen Rückfall in längst überwunden geglaubte Forming-Zeiten: Man kommuniziert brav und gesetzt, mit angezogenener Handbremse über das Uneigentliche; man beschränkt sich auf den kleinsen gemeinsamen Nenner und ist auf übertragungs-und projektionsgespeiste Phantasien angewiesen, um zu einem Bild der Wahrheit der Situation in dieser Gruppe zu gelangen.

Das rechte Thema

Entscheidend für ein glungenes Storming ist, dass die Themen, über die gestritten wird, auch wirklich die strittigen sind. Gelingt es der Gruppe (oder dem Leiter) nicht, diese Themen zu formulieren, dann werden die mit dem wahren Zielkonflikt einhergehenden Gefühle zu einem Stellvertreterkonflikt umgeleitet. Diese Stellvertreterkonflikte erzeugen Frustrationen, weil sie den Gruppenprozess nicht einen Schritt voranbringen, aber viel Kraft kosten. Es knallt, brennt, raucht und stinkt, ohne dass die Konfliktruktur auch nur in Umrissen erkennbar wäre.

Die rechte Haltung

Ein respektvoller Umgang mit dem anderen ist gefragt. Dazu ist ist eine Grundhaltung nötig, die zwischen Verständnis und Einverständnis zu unterscheiden weiß.

- Rechtzeitig über das Strittige zu streiten - damit ist schon viel gewonnen.
- Verständnis bedeutet, die Beweggründe anderer (für deren Verhalten) nachvollziehen zu können
- Sobald ich den anderen verstehe, trage ich mehr Verantwortung als zuvor. Ich weiß dann, was ich dem anderen antue wenn ich mich durchsetze.
- Wegen mangelnder Abgrenzungsfähigkeit und aus Angst vor der drohenden Verantwortung meiden viele Menschen Verständnis in Konfliktsituationen. Sie befürchten, die Kraft zum Konflikt zu verlieren, wenn sie die egozentrische Perspektive aufgeben.

Die Folgen egozentrisch geführter Konflikte sind:

Eskalation

Je weniger du mich begreifen willst, desto lauter muss ich schreien und desto schneller muss ich reagieren um nicht unterzugehen

Substantielle Beschädigungen

Bei nicht respektvoller Behandlung des anderen wird ein Sieg im Konflikt teuer erkauft: Ich habe mich zwar gegen ihn durchgesetzt, aber er will nichts mehr mit mir zu tun haben.

Unbeabsichtigte Ergebnisse

Wer überhaupt nicht versteht, was für den anderen auf dem Spiel steht, tut ihm möglicherweise etwas an, das er so gar nicht will. Anschließend steht er vor einem Scherbenhaufen.

Verhärtung

Das Trennende wird über- und das Gemeinsame unterschätzt

Am rechten gruppendynamischen Ort

Vier Brandherde

- Zwischenmenschlicher Zielkonflikt
- Gruppenzielkonflikt
- Aus der äußeren Umwelt importierter Zielkonflikt
- aus der inneren Umwelt importierter Zielkonflikt

Viele Konflikte ereignen sich auf allen vier Ebenen gleichzeitig und sind nur unter Kontrolle zu bekommen, wenn sie auf allen vier Ebenen geklärt werden.

Export seelischer Konflikte

Übertragungen

Aufgeweckte Erinnerungen lassen einen so handeln,als wäre der Streitpartner mit den Gestalten aus der Vergangenheit identisch. Deshalb überträgt man in vergangenen Beziehungskonstallationen erworbene Verhaltensmuster auf die aktuelle Beziehung.

Projektion

Ich nehme das in mir Verleugnete bei anderen Menschen doppelt scharf wahr und bekämpfe es bei ihnen mit übersteigerter Intensität.

Ambivalenz-Externalisierung

Ich habe ein innerliches Patt und nehme deswegen äußerlich diejenige Position ein, die äußerlich (von den anderen) gerade nicht vertreten wird. Solche Konflikte werden oft künstlich am Leben gehalten, sobald der andere nachzugeben droht, gieße ich wieder Öl ins Feuer.

Konflikt-Delegation

Es müssen sich die richtigen Leute auseinandersetzen, das konfliktproduzierenden und das konfliktaustragende System müssen identische sein.

Deligierte Zielkonflikte sind kaum lösbar und stürzen das konfliktaustragende System in große Turbulenzen.

Die rechten Konsequenzen folgen

Norming-Abwehr

- Verwischende "Vermittler"
- Ablenkungsmanöver
- Entlastende Stellvertreter-Konflikter werden vom Zaun gebrochen
- Der Konflikt wird künstlich auf die Spitze getrieben

Wenn die Norming-Abwehr gelingt, kommt es immer wieder zu den immer gleichen heftigen Auseinandersetzungen und keiner versteht so recht warum.

Die Gruppe muss Konsequenzen aus dem Storming ziehen, sonst schlittert sie sehenden Auges in die nächste Arbeitsstörung

Norming-Check

Einzelne überprüfen innerlich, ob die eigentlich nötigen Konsequenzen überhaupt leistbar sind und kommen eventuell zu dem Schluß, dass es besser ist die gesamte Konfliktsituation zu vernebeln, um gerade diese Konsequenzen zu vermeiden.

05.11.2009 Dieses Mindmap ist entstanden nach den Inhalten aus "Dynamik in Gruppen" von Eberhard Stahl, Belz Verlag, Weinheim, 2007"