

Vom Umgang mit Spannungen und Stress in Gruppen

Spannungen in Lerngruppen als fruchtbarer Lernanlass

von Mike Breitbart und Sven Golob

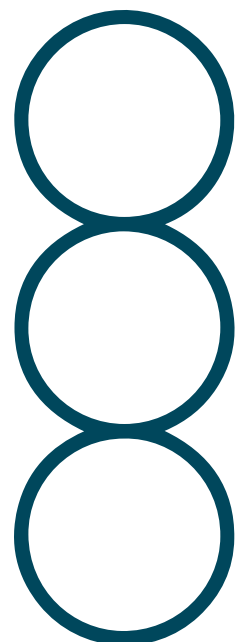
1. Einleitung

Spannungen in Lerngruppen sind keine Störfaktoren, die es zu vermeiden gilt. Vielmehr stellen sie wertvolle Hinweise auf unterschiedliche Bezugsrahmen, Erwartungen und Bedürfnisse der Beteiligten dar. In Gruppenprozessen, insbesondere in Lernsettings, treffen Menschen mit verschiedenen Rollen, Erfahrungen und Kommunikationsstilen aufeinander. Dabei entstehen Reibungen, die ein Potenzial zur Klärung, Entwicklung und Beziehungsgestaltung in sich tragen.

Spannungen zeigen sich nicht nur in offenen Konflikten, sondern oft in leisen Dynamiken: Schweigen, Ironie, Rückzug oder Überanpassung. Gerade in Bildungskontexten kann die Fokussierung auf Lerninhalte leicht den Blick auf diese Prozesse verstellen. Doch ohne eine bewusste Wahrnehmung und konstruktive Bearbeitung von Spannungen bleibt der "heimliche Lehrplan" der Gruppe – also das, was im Beziehungsraum mitgelernt wird – oft ungenutzt.

Der bewusste Umgang mit Spannungen setzt die Fähigkeit voraus, eigene Reaktionsmuster in Stresssituationen zu erkennen, die eigene Grundhaltung zu reflektieren und im Verhalten zwischen funktionalen und dysfunktionalen Modi unterscheiden zu können. Das Functional Fluency Modell bietet hierfür einen praktischen Bezugsrahmen.

Dieses Paper führt schrittweise von typischen Stressreaktionen über die Grundpositionen hin zum Functional Fluency Modell nach Susannah Temple. Abschließend werden konkrete Strategien vorgestellt, wie Spannungen in Lerngruppen professionell und lernförderlich begleitet werden können.



2. Stressreaktionen verstehen: Von Fight bis Flop

Wie unbewusste Schutzmuster das Miteinander prägen

Bevor wir Gruppenprozesse bewusst gestalten können, lohnt sich ein Blick auf das, was oft unbemerkt im Hintergrund abläuft: Stressreaktionen. In Momenten von Unsicherheit, Druck oder Übergängen aktiviert unser Nervensystem uralte Schutzprogramme. Diese automatischen Muster – Fight, Flight, Freeze, Fawn, Flock und Flop – dienen ursprünglich dem Überleben. In sozialen Gruppen wirken sie jedoch häufig dysfunktional: Sie stören Kommunikation, blockieren Beteiligung und unterbrechen Lernprozesse. Besonders in Lerngruppen oder Teams zeigen sich diese Muster nicht als individuelle „Fehler“, sondern als Teil einer größeren Dynamik. Wer sie erkennt, kann Gruppen bewusster begleiten.

Fight – Angriff und Dominanz

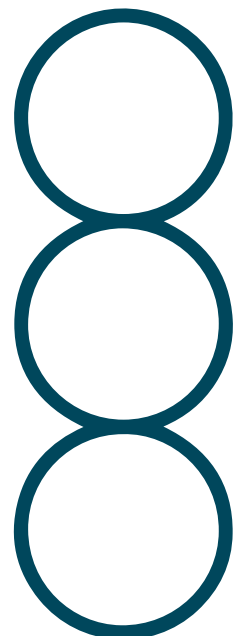
Im Fight-Modus geht es um Kontrolle: Wer sich bedroht fühlt, versucht oft durch Konfrontation, Rechthaberei oder Machtspiele die Oberhand zu gewinnen. In Gruppen führt das häufig zu Polarisierungen – etwa zwischen dominanten und zurückweichenden Mitgliedern. Auf den ersten Blick kann das sogar Ordnung schaffen. Doch systemisch betrachtet handelt es sich um einen autopoietischen Regulationsversuch: Das System organisiert sich kurzfristig um eine starke Figur – auf Kosten echter Beteiligung. Wiederkehrende Konflikte werden zu sogenannten Permutationsmustern: ritualisierte Abläufe, die scheinbar Stabilität geben, aber Entwicklung blockieren. In wettbewerbsgeprägten Kulturen wird Fight oft sozial belohnt, während andere – je nach Geschlecht, Herkunft oder sozialer Rolle – damit anecken.

Flight – Rückzug und Vermeidung

Im Flight-Modus versuchen Menschen, einer als bedrohlich empfundenen Situation zu entkommen – sei es durch körperliches Fernbleiben, Schweigen oder thematische Ausweichmanöver. In Gruppen führt das dazu, dass wichtige Impulse fehlen: Die kollektive Intelligenz wird kleiner. Auf systemischer Ebene entsteht ein Mangel an struktureller Kopplung – das heißt: Die Verbindung zwischen Einzelperson und Gruppe wird schwächer, gemeinsame Prozesse verlieren an Tiefe. Besonders in Umfeldern mit hohem Harmoniebedürfnis oder großer Unsicherheit wird Flight sozial verstärkt – statt als Stressreaktion erkannt zu werden.

Freeze – Erstarrung und innere Abwesenheit

Bei starker Überforderung kommt es häufig zur Erstarrung: Menschen wirken wie „eingefroren“, reagieren kaum noch und scheinen innerlich abgekoppelt. In Gruppen ist diese Reaktion schwer einzuordnen – sie kann leicht als Desinteresse oder Widerstand fehlgedeutet werden. Tatsächlich steckt dahinter ein Schutzmechanismus, der die Person



handlungsunfähig macht, um sie zu schützen. Auf Gruppenebene führt Freeze zu Systemstarre: Prozesse kommen zum Erliegen, Kreativität versiegt. Wenn solche Zustände anhalten, entsteht ein Locked-in-State – ein Gefühl, dass nichts mehr geht. Das System verliert an Beweglichkeit.

Fawn – Überanpassung und Selbstverleugnung

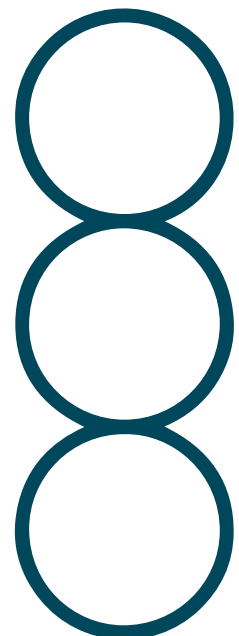
Im Fawn-Modus passen sich Menschen stark an, um dazuzugehören. Sie stellen eigene Bedürfnisse zurück, sagen nicht, was sie denken, und versuchen, niemandem zur Last zu fallen. In Gruppen wirkt das zunächst verbindlich oder freundlich – doch es fehlt an Ehrlichkeit, Reibung und Lebendigkeit. Auf systemischer Ebene handelt es sich um eine Form von Symbioseversuch: Die Gruppe wird als sicherer Ort erlebt, wenn man sich selbst möglichst unauffällig einfügt. Das hat einen Preis: Das System verliert an Selbstreferenz, also an der Fähigkeit, sich selbst zu irritieren und weiterzuentwickeln. Besonders Menschen mit Diskriminierungserfahrungen oder aus hierarchiefernen Kontexten greifen häufiger zu dieser Strategie – oft aus gutem Grund.

Flock – Zusammenschluss gegen äußere Bedrohung

Der Flock-Modus beschreibt den reflexhaften Zusammenschluss von Gruppenmitgliedern, wenn eine Bedrohung von außen wahrgenommen wird. Es entsteht ein starkes „Wir-Gefühl“ – häufig verbunden mit Abgrenzung nach außen. In Lerngruppen führt das zu Cliquenbildung, Ausschluss von Neuen oder Andersdenkenden. Systemisch gesehen geht es hier um Boundary Management: Grenzen werden enger gezogen, um Schutz zu erzeugen. Doch je enger die Gruppe wird, desto weniger offen ist sie für neue Impulse. In gesellschaftlich polarisierten Kontexten – oder bei Gruppen mit gemeinsamen Bedrohungserfahrungen – ist Flock besonders stark ausgeprägt.

Flop – Kapitulation und Resignation

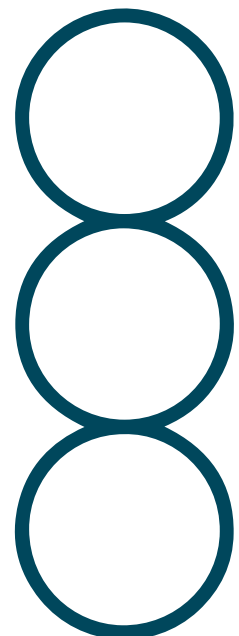
Wenn alle Energie verbraucht ist, kann es zum Flop kommen: Menschen fühlen sich kraftlos, leer oder handlungsunfähig. In Gruppen äußert sich das in Müdigkeit, Zynismus oder innerem Rückzug. Diese Reaktion zeigt: Die Ressourcen sind erschöpft – im Individuum und oft auch im System. Der innere Zusammenhang geht verloren – systemisch gesprochen: Es entsteht Dekohärenz. Gruppen verlieren ihre Orientierung, gemeinsame Ziele verschwimmen, die Motivation sinkt. In überlasteten oder unterfinanzierten Bildungssystemen ist dieser Zustand leider kein Einzelfall.



Stressreaktion	Typisches Verhalten in Gruppen	Systemische Wirkung	Fachbegriff(e)
Fight	Angriff, Rechthaberei, Dominanzverhalten	Kurzfristige Ordnung, langfristige Hierarchisierung und Ausschluss	Autopoiese, Permutationsmuster
Flight	Rückzug, Schweigen, Vermeidung	Verlust von Impulsen, Gruppenstagnation	Strukturelle Kopplung, Boundary-Management
Freeze	Erstarrung, Blockade, innere Abwesenheit	Stillstand, keine Weiterentwicklung	Locked-in-State, Systemstarre
Fawn	Überanpassung, Selbstverleugnung	Scheinharmonie, Verlust von Kritikfähigkeit	Symbioseversuch, Verlust von Selbstreferenz
Flock	Cliquenbildung, „Wir gegen die“-Mentalität	Starke Binnenbindung, Ausgrenzung von Außenstehenden	Boundary Dynamics, Abgrenzungsprozesse
Flop	Erschöpfung, Resignation, innerer Rückzug	Auflösung des Sinnzusammenhangs, Motivationsverlust	Dekohärenz, kollektive Erschöpfung

Was hinter den Reaktionen steckt

Diese Stressmuster sind mehr als nur persönliche Reaktionen – sie spiegeln oft unbewusst wiederholte Beziehungserfahrungen, zum Beispiel aus Familie, Schule oder Arbeitswelt. Gruppen werden so zu Orten, an denen alte Überlebensstrategien neu aktiviert werden. Hinzu kommt die neurobiologische Ebene: Bei Stress übernimmt das limbische System die Steuerung – Reflexion und Kommunikation werden erschwert, Entscheidungen werden impulsiver. Lern- und Entwicklungsprozesse geraten ins Stocken.



Gleichzeitig reagieren Gruppen als Ganzes auf Stress: Eine Person im Freeze kann kollektive Unsicherheit auslösen. Rückzug einzelner kann zur allgemeinen Lähmung führen. Diese Resonanzphänomene gehören zur inneren Logik sozialer Systeme. Wer sie erkennt, kann gezielter steuern und begleiten.

Stressmuster sichtbar machen – Entwicklung ermöglichen

Die sechs Stressreaktionen sind keine Störungen, sondern Hinweise darauf, dass ein System unter Spannung steht. Sie zeigen, wo Sicherheit fehlt, wo Grenzen unklar sind oder wo Überforderung herrscht. Wenn Gruppenleitungen und Mitglieder diese Muster wahrnehmen, benennen und reflektieren können, eröffnen sich neue Handlungsmöglichkeiten. So entsteht Raum für Vertrauen, Beteiligung und eine gemeinsame Lernkultur – gerade auch in komplexen, herausfordernden Zeiten.

3. Existenzielle Grundhaltungen und ihre Relevanz im Gruppenkontext

Im Zentrum gelingender Gruppenprozesse stehen nicht nur Methoden oder Regeln, sondern auch die Grundhaltung, mit der Menschen einander begegnen. Eric Berne beschrieb vier sogenannte existenzielle Lebenspositionen, die unsere grundlegende Haltung zu uns selbst und anderen ausdrücken. Franklin Ernst entwickelte daraus ein Modell der sozialen Moment-zu-Moment-Positionen und visualisierte sie im sogenannten OK-Corral-Diagramm. Diese existenziellen Grundhaltungen prägen, wie wir uns selbst und andere im Miteinander wahrnehmen:

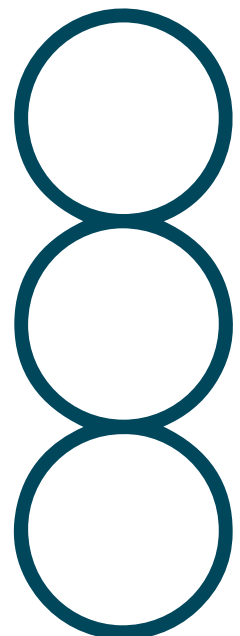
Ich bin okay – Du bist okay (Ich+/Du+): Grundlage für gleichwertige, respektvolle Beziehungen.

Ich bin nicht okay – Du bist okay (Ich-/Du+): Ausdruck von Selbstzweifeln oder Unterwürfigkeit.

Ich bin okay – Du bist nicht okay (Ich+/Du-): Überlegenheitsgefühle, Abwertung anderer.

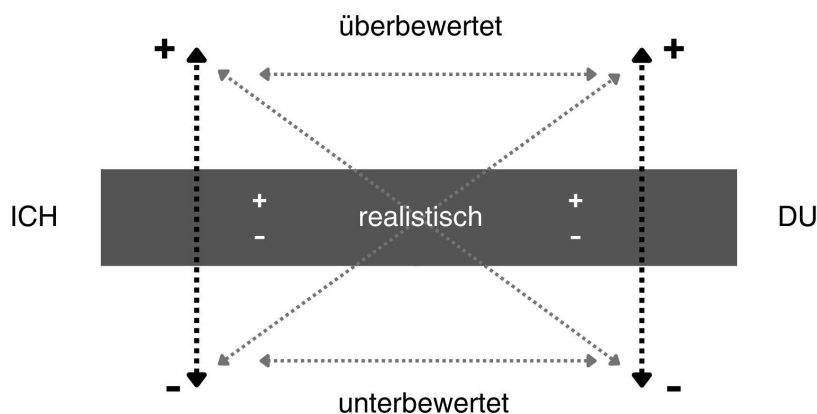
Ich bin nicht okay – Du bist nicht okay (Ich-/Du-): Hoffnungslosigkeit, Rückzug aus Beziehung.

Diese Positionen können bewusst reflektiert oder unbewusst eingenommen werden – sie drücken sich nicht nur im Denken, sondern auch im Verhalten aus.



Erweiterung durch Kertész: Die realistische Position

Roberto Kertész entwickelte das Modell weiter, indem er die Polarisierung von Über- und Unterbewertung differenzierter betrachtete. Seine Erweiterung beschreibt einen "realistischen Korridor" zwischen den Extremen von überhöhter Bewertung des Selbst und der anderen (I+U+) sowie völliger Entwertung (I-U-). In diesem mittleren Bereich liegt die Haltung "Ich bin okay genug – Du bist okay genug" – eine reflexive, ambivalenztolerante Position, die insbesondere in komplexen Gruppensituationen hilfreich ist.



Verbindung zu den Stressreaktionen

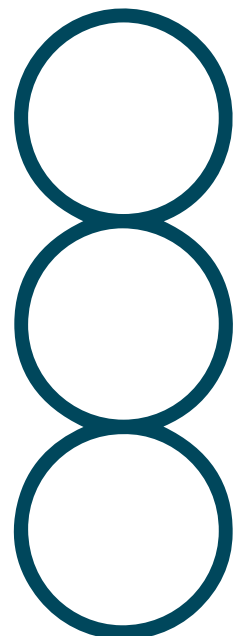
Stressreaktionen sind häufig an bestimmte Grundhaltungen gekoppelt:

Fawn (Überanpassung) basiert oft auf der Position "Ich bin nicht okay – Du bist okay".

Flight (Rückzug) entsteht ebenfalls meist aus einer "Ich bin nicht okay – Du bist okay"-Haltung, die mit einem Gefühl von Unterlegenheit oder Nicht-Dazugehörigkeit einhergeht.

Fight (Angriff) kann aus einer "Ich bin okay – Du bist nicht okay"-Haltung gespeist sein, in der sich Überlegenheit oder Misstrauen ausdrücken.

Freeze und Flop zeigen sich häufig, wenn Menschen in einer "Ich bin nicht okay – Du bist nicht okay"-Erfahrung gefangen sind.



Flock (Zusammenschluss) kann mit einer Haltung einhergehen wie “Wir sind okay – Sie sind nicht okay”. Diese kollektive Position unterstützt Abgrenzung und manchmal auch Ausgrenzung gegenüber Dritten.

Die Grundhaltung beeinflusst also maßgeblich, welche Stressreaktion aktiviert wird – und umgekehrt kann die wiederholte Aktivierung einer Stressreaktion die existenzielle Haltung verfestigen.

Gerade in Lerngruppen lohnt es sich, diesen Zusammenhang zu beleuchten: Welche Botschaft sende ich – explizit oder implizit – über mich selbst und über andere aus? Und welche Haltung könnte eine produktive Spannungsgestaltung ermöglichen?

4. Functional Fluency als Antwort auf Spannungen

4.1 Vom Reaktionsmodus in den Flow-Zustand

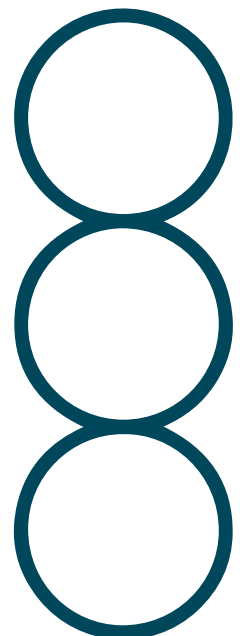
Während Stressreaktionen wie Fight, Flight oder Fawn automatisch und unbewusst ablaufen, braucht es für einen konstruktiven Umgang mit Spannungen bewusste Handlungsoptionen. Hier setzt das Functional Fluency Modell von Susannah Temple an: Es beschreibt neun Verhaltensmodi, von denen fünf als funktional gelten. Diese funktionalen Modi ermöglichen es, situationsangemessen, beziehungsförderlich und verantwortungsvoll zu handeln.

Im Zentrum steht der **Klärende Modus (Accounting)**: Er ermöglicht es, die eigene Wahrnehmung zu sortieren und sowohl innere als auch äußere Reize realistisch zu bewerten. Wer im Klärenden Modus handelt, kann sich selbst regulieren, Ambivalenzen aushalten und sich bewusst für eine konstruktive Reaktion entscheiden.

Der **Klärende Modus** ist damit der zentrale Übergangspunkt vom automatischen Reaktionsmodus in den sogenannten Flow-Zustand – eine dynamische, kreative und verbundene Form des Handelns. Flow entsteht, wenn der Klärende Modus mit anderen funktionalen Modi kombiniert wird – und dabei ein Zustand sozialer Sicherheit, Spielraum und Ko-Kreation entsteht.

Diese Beschreibung lässt sich gut mit der Polyvagal-Theorie von Stephen Porges in Verbindung bringen: Während die sechs Stressreaktionen (Fight, Flight, Freeze etc.) mit einer Aktivierung des sympathischen Nervensystems oder dem dorsalen Vagusnerv (Rückzug, Abschalten) einhergehen, kennzeichnet Flow den Zustand des ventral-vagalen Systems. Dieses System wird aktiv, wenn wir uns sicher, gesehen und verbunden fühlen – eine Voraussetzung für soziale Interaktion, Empathie und kreative Kooperation.

Im Flow-Zustand gelingt es der Person, aus einem Zustand innerer Regulation heraus flexibel auf Anforderungen zu reagieren. Der Körper ist



entspannt und wach, das Nervensystem empfängt Signale von Sicherheit – dies schafft die Grundlage für fluide, wirksame und beziehungsorientierte Handlungsmuster.

4.2 Die funktionalen Modi im Flow-Zustand – und ihre dysfunktionalen Gegenspieler

Bevor wir die funktionalen Modi im Detail betrachten, lohnt ein Blick auf ihre dysfunktionalen Entsprechungen – die sogenannten „lila Modi“ oder Fallstricke. Diese beschreiben Verhaltensweisen, die ebenfalls aus automatischen Mustern resultieren und häufig in Verbindung mit Stressreaktionen auftreten. Dabei lassen sich bestimmte Modi besonders gut mit den sechs Stressreaktionen in Verbindung bringen:

Fight lässt sich in dominierendem Verhalten wiederfinden, bei dem mit Einschüchterung, autoritärem Auftreten oder Machtdemonstrationen reagiert wird. Doch auch der widerspenstige Anteil des überangepassten Modus kann in Form von Rebellion oder trotzigem Dagegen-Sein eine Fight-Dynamik ausdrücken.

Flight manifestiert sich häufig im überangepassten oder passiv-aggressiven Verhalten. Menschen ziehen sich zurück, vermeiden Konflikte, passen sich übermäßig an oder üben verdeckten Widerstand.

Fawn ist stark mit dem überverwöhnenden oder inkonsequenten Modus verbunden. Hier wird versucht, durch übermäßige Fürsorge, Zustimmung oder das Vermeiden von klaren Grenzen die Zugehörigkeit zur Gruppe zu sichern.

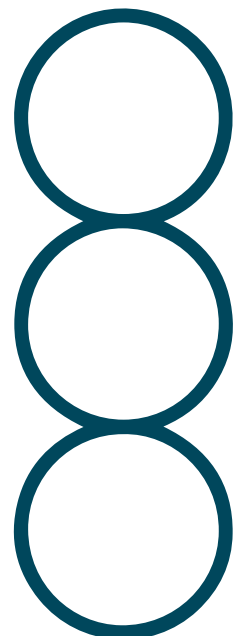
Freeze oder **Flop** zeigen sich im unreifen oder rücksichtslosen Modus. Menschen übernehmen keine Verantwortung, wirken impulsiv, abschaltend oder distanzlos. Die Verbindung zur Gruppe ist geschwächt oder abgebrochen.

Flock kann sowohl nährnde als auch überangepasste Anteile enthalten, wird jedoch dysfunktional, wenn ein „Wir gegen die anderen“-Gefühl entsteht. In dieser Haltung wird kollektive Sicherheit auf Kosten der Ausgrenzung Dritter erzeugt.

Diese Verhaltensmuster verstärken Spannungen, fördern Abgrenzung, Machtungleichgewichte oder Hilflosigkeit – und stehen einem gelingenden Lernprozess im Weg. Sie zeigen, wie eng emotionale Zustände, Stressreaktionen und dysfunktionales Verhalten miteinander verbunden sind.

Die funktionalen Modi bieten hierzu einen klaren Gegenentwurf:

Strukturgebend: Sorgt für Orientierung und klare Rahmenbedingungen. Menschen im strukturgebenden Modus handeln konsequent, verbindlich und transparent. In Gruppen schafft dies Sicherheit und



Vertrauen. gibt Halt, Orientierung und klare Rahmenbedingungen, die in angespannten Situationen Sicherheit vermitteln.

Nährend: Stärkt durch Empathie, Anerkennung und Fürsorge die Beziehungsebene. Personen im nährenden Modus drücken Wertschätzung aus und tragen zur emotionalen Sicherheit bei – eine zentrale Ressource bei Spannungen. unterstützt durch Wertschätzung, Zuhören und empathische Resonanz die Beziehungsebene und stärkt das Wir-Gefühl.

Kooperativ: Basiert auf Gleichwertigkeit, aktiver Partizipation und Dialog. Kooperatives Verhalten schafft ein Wir-Gefühl und ermöglicht gemeinsame Lösungen auch bei Meinungsverschiedenheiten. fördert gleichwertige Zusammenarbeit und eröffnet Räume für gemeinsames Gestalten.

Spontan: Ermöglicht Kreativität, Humor und flexible Reaktionen. Der spontane Modus hilft, Blockaden zu lösen, eingefahrene Muster zu durchbrechen und Energie zurück in die Gruppe zu bringen. bringt Lebendigkeit und Kreativität ins Spiel, erlaubt das Verlassen starrer Reaktionsmuster.

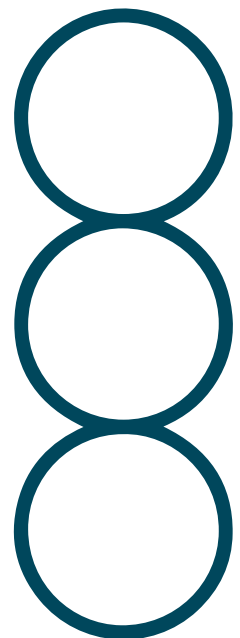
4.3 Functional Fluency als lernförderliche Praxis

Diese fünf funktionalen Modi (klärend, strukturgebend, nährend, kooperativ und spontan) bilden gemeinsam den Möglichkeitsraum für bewusstes, situationsangemessenes Verhalten. Sie bieten Alternativen zu den sechs automatischen Stressreaktionen und unterstützen Gruppen dabei, Spannungen nicht nur zu überstehen, sondern als Impuls für Entwicklung zu nutzen.

In einem Weiterbildungskurs zum Thema Kommunikation bemerkt die Kursleitung, dass sich die Gruppe zunehmend zurückzieht. Es herrscht Schweigen, einzelne Teilnehmende vermeiden Blickkontakt – typische Anzeichen einer Flight- oder Freeze-Reaktion. Statt in Aktivierung oder Bewertung zu verfallen, hält die Lehrperson innerlich inne, aktiviert ihren Klärenden Modus und benennt das Beobachtete wertfrei: „Ich nehme wahr, dass gerade viel Zurückhaltung im Raum ist.“ Sie fragt: „Was braucht ihr gerade, um gut weiterarbeiten zu können?“

Durch diese klärende Intervention entsteht ein Raum, in dem sich Teilnehmende äußern. Eine Person spricht ihre Unsicherheit an. Die Kursleitung bedankt sich und stärkt mit einem nährenden Kommentar („Danke, dass du das teilst. Das hilft uns allen.“) das Vertrauen in der Gruppe. Sie schlägt vor, den nächsten Arbeitsabschnitt in Kleingruppen zu gestalten, um mehr Sicherheit zu schaffen – eine strukturgebende Maßnahme. Die Stimmung entspannt sich, neue Impulse fließen – der Flow ist spürbar.

Functional Fluency bedeutet also: die eigene Handlungsfähigkeit zurückzugewinnen und im Kontakt mit anderen wirksam, verantwortungsvoll und fluide zu agieren – gerade dann, wenn es schwierig wird.



die eigene Handlungsfähigkeit zurückzugewinnen und im Kontakt mit anderen wirksam, verantwortungsvoll und fluide zu agieren – gerade dann, wenn es schwierig wird.

5. Die Verbindung von Flow und der realistischen Okayness nach Kertész

Die fünf funktionalen Modi im Functional Fluency Modell sind nicht nur theoretische Kategorien – sie stellen konkrete Kompetenzen dar, die im Alltag bewusst eingesetzt und kultiviert werden können. Jeder Modus beinhaltet eine bestimmte Qualität der Beziehungsgestaltung und trägt zur Spannungsregulation in Gruppen bei.

5.1 Der Klärende Modus (Accounting)

Dieser Modus bildet das Zentrum funktionalen Handelns. Wer im klärenden Modus agiert, ist präsent im Hier und Jetzt, nimmt differenziert wahr und reflektiert das eigene Erleben. Er erlaubt es, Ambivalenzen auszuhalten, sich innerlich zu sortieren und stimmige Entscheidungen zu treffen – gerade unter Druck. In Gruppen wirkt der klärende Modus deeskalierend, verbindend und orientierend.

5.2 Der Strukturgebende Modus

Strukturgebendes Verhalten schafft Ordnung, Transparenz und Vorhersehbarkeit. Es geht um Klarheit in der Kommunikation, um verbindliche Absprachen, Regeln und Konsequenz. Gerade in angespannten Gruppenprozessen sorgt dieser Modus für Sicherheit und Orientierung, ohne autoritär zu wirken.

5.3 Der Nährende Modus

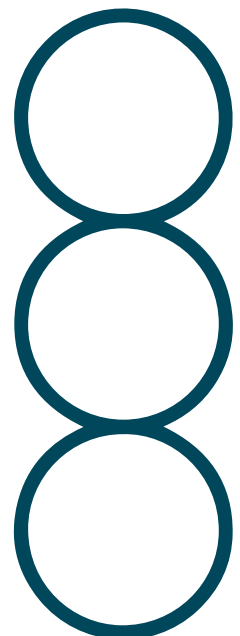
Im nährenden Modus zeigen wir Anerkennung, Fürsorglichkeit und wohlwollende Zuwendung. Er wirkt beziehungsstärkend, weil er das Bedürfnis, gesehen und wertgeschätzt zu werden anspricht. Besonders in verunsicherten Gruppen ist dieser Modus ein Schlüssel für Wiedernäherung und emotionale Sicherheit.

5.4 Der Kooperative Modus

Kooperatives Verhalten ist geprägt von Respekt, Offenheit und Beteiligung. Menschen im kooperativen Modus gestalten gemeinsam, hören einander zu und treffen tragfähige Vereinbarungen. In Gruppen kann dieser Modus Spannungen transformieren, indem er Unterschiedlichkeit produktiv nutzt.

5.5 Der Spontane Modus

Der spontane Modus steht für Lebendigkeit, Kreativität und ein flexibles Eingehen auf Situationen. Humor, Experimentierfreude und die



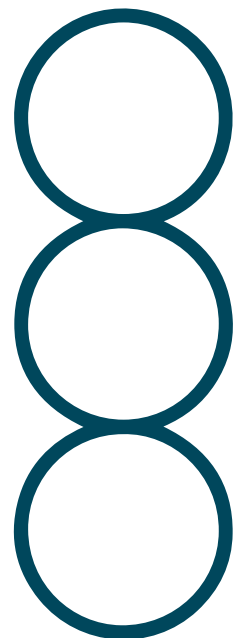
Bereitschaft, neue Wege zu erproben, können helfen, festgefahrene Muster zu lösen. In Gruppen wirkt dieser Modus entlastend und inspirierend.

Gemeinsam bilden diese fünf Modi ein Repertoire, mit dem Leitungspersonen Spannungen deuten und transformieren können – insbesondere dann, wenn sie sich selbst in einer realistischen Grundhaltung befinden.

Die Idee des „**Flow**“ im Functional Fluency Modell lässt sich mit der von Roberto Kertész beschriebenen Haltung der realistischen Okayness verbinden. Während die klassischen Lebenspositionen nach Berne (z. B. Ich+/Du+, Ich-/Du+) oft dichotomisch und normativ wirken, beschreibt Kertész einen mittleren Bereich zwischen Über- und Unterbewertung – eine realistische, reflektierte Haltung sich selbst und anderen gegenüber.

Im **Flow** gelingt es, aus dieser Haltung heraus bewusst zu handeln: weder in Überanpassung noch im Dominanzverhalten zu verharren, sondern mit einem realistischen Blick für die eigene und fremde Begrenztheit wirksam zu agieren. Das bedeutet auch, sich selbst als „okay genug“ zu erleben – mit Zugang zu den funktionalen Modi – und gleichzeitig anderen mit wohlwollender Skepsis zu begegnen: offen, aber nicht naiv; klar, aber nicht abwertend.

Gerade in Spannungsmomenten ermöglicht dieser Korridor von Okayness, im **Klärenden Modus** innezuhalten, eine funktionale Reaktion zu wählen und damit Beziehungsgestaltung bewusst zu vollziehen. Flow ist in diesem Sinne nicht nur ein Zustand von Leichtigkeit – sondern Ausdruck einer inneren Haltung, die aus Selbstregulation, Kontakt- und Wirkfähigkeit entsteht. So können Leitungen Teilnehmenden in Lerngruppen und ihren Spannungen begegnen, und ihnen helfen, diese Spannungen zu deuten und zu transformieren. Damit tragen sie zur Entwicklung einer lebendigen Lernkultur bei, in der die Teilnehmenden ihre eigene Handlungsfähigkeit zurückgewinnen und im Kontakt mit anderen wirksam, verantwortungsvoll und fluide agieren können – gerade dann, wenn es schwierig wird.



6. Strategien für den Umgang mit Spannungen in Lerngruppen

Die bisher beschriebenen Konzepte bilden das Fundament für konkrete Handlungsmöglichkeiten im Gruppenalltag. Damit Spannungen nicht eskalieren oder zu verdeckten Konflikten führen, braucht es bewusste Strategien, die sowohl Leitungspersonen als auch Teilnehmende unterstützen können, konstruktiv mit ihnen umzugehen.

6.1 Spannungen wahrnehmen und benennen

Der erste Schritt besteht darin, subtile Signale wie Rückzug, Ironie, stille Abwertung oder Überanpassung wahrzunehmen – und sie behutsam zu benennen. Dies erfordert eine gute Selbstregulation sowie die Fähigkeit, aus dem Klärenden Modus heraus nicht wertend, sondern beobachtend zu sprechen.

6.2 Reflexionsräume schaffen

Spannungen sind häufig ein Ausdruck unerfüllter Bedürfnisse oder unausgesprochener Erwartungen. Formate wie Blitzlichter, Check-ins, strukturierte Feedbackrunden oder kollegiale Fallbesprechungen eröffnen Möglichkeiten zur gemeinsamen Reflexion und Bearbeitung.

6.3 Verantwortung klären – Beziehung stärken

In Spannungsmomenten wird oft unklar, wer was tragen kann oder will. Die funktionalen Modi helfen hier, Verantwortung zu differenzieren: Strukturgebung schafft Klarheit, Nähren stärkt die Beziehung, Kooperation fördert gemeinsames Tragen. Wichtig ist dabei, zwischen inhaltlicher Aufgabe und emotionalem Klima zu unterscheiden.

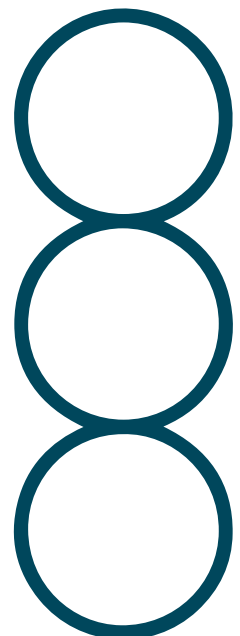
6.4 Den „Flow“ aktiv fördern

Statt in Automatismen zu verfallen, kann durch bewusste Aktivierung des Klärenden Modus ein Umschalten ermöglicht werden. Dies gelingt durch Innehalten, Selbstkontakt (z. B. über Atmung), Wahrnehmungsbenennung und Einbindung anderer funktionaler Modi – je nach Situation.

6.5 Supervision, Co-Moderation und Awareness-Strukturen nutzen

Gerade in belasteten Kontexten braucht es auch externe Unterstützung. Supervision, Co-Leitungen oder Awareness-Teams können helfen, blinde Flecken sichtbar zu machen und Verantwortung gemeinsam zu tragen.

Diese Strategien zielen darauf ab, Spannungen nicht zu vermeiden, sondern sie als produktive Lern- und Entwicklungschancen zu nutzen.



6.6 Drama-Dreieck und Empowerment-Dynamik: Muster erkennen und transformieren

Ein wirksames Instrument zur Analyse und Transformation von Spannungen in Gruppen ist die Unterscheidung zwischen dem **Drama-Dreieck** (Karpman, 1969) und dem **Gewinner-Dreieck** (Choy, 1990). Beide beschreiben typische Rollenmuster, die in konflikthafter Situationen eingenommen werden – mit sehr unterschiedlicher Wirkung.

Im Drama-Dreieck verstricken sich Menschen unbewusst in die Rollen *Opfer, Retter:in und Verfolger:in*.

Opfer fühlen sich ausgeliefert und machtlos, äußern indirekt ihre Bedürfnisse oder warten auf Hilfe von außen.

Retter:innen übernehmen ungefragt Verantwortung für andere und handeln oft aus einem Bedürfnis nach Bedeutung oder Kontrolle.

Verfolger:innen kritisieren, werten ab oder strafen – oft mit dem Anspruch, für Ordnung zu sorgen.

Diese Rollenwechsel können innerhalb von Sekunden passieren und sind oft begleitet von Stressreaktionen und nicht-OK-Haltungen. Sie verhindern echte Begegnung und verstärken Spannungen.

Das *Gewinner-Dreieck* bzw. die *Empowerment-Dynamik* (Emerald) bietet hier eine Alternative. Es verlagert den Fokus auf eine (realistische) OK-OK-Haltung und eröffnet neue Handlungsspielräume:

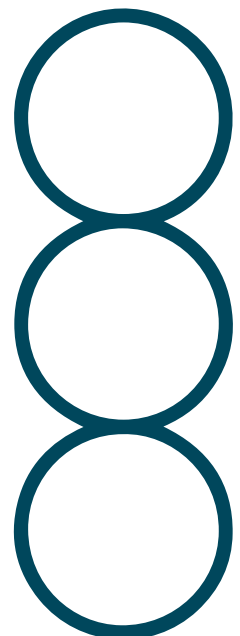
Das Opfer wird zur gestaltenden oder verletzbaren Person in der Rolle der:s **Problemlöser:in**, die Verantwortung für ihre Gefühle und Bedürfnisse übernimmt und sie klar äußert.

Die Retter:in wird zur unterstützenden oder fürsorglichen Person in der Rolle der:s **Coach**, die aktiv fragt, was gebraucht wird, ohne sich aufzudrängen.

Der Verfolger wandelt sich zur herausfordernden oder durchsetzungsfähigen Person in der Rolle der:s **Verhandler:in**, die klar benennt, was nicht funktioniert – ohne abzuwerten.

Diese Transformationen sind anschlussfähig an die funktionalen Modi im Functional Fluency Modell. Der klärende Modus bildet auch hier die Grundlage: Erst wenn ich innehalte, reflektiere und meine eigenen Reaktionen verstehe, kann ich aus dem Drama-Dreieck aussteigen. Durch bewusstes Aktivieren von Strukturgebung, Nähren, Kooperation und Spontaneität wird aus einem stressgeladenen Gruppenprozess ein lebendiger Lernraum.

Die Kenntnis beider Modelle hilft, dysfunktionale Dynamiken in Gruppen zu erkennen und umzuwandeln – und sie unterstützt



Lehrende wie Teilnehmende darin, handlungsfähig zu bleiben.und Teilnehmende in Lerngruppen Spannungen begegnen, deuten und transformieren können – und damit zur Entwicklung einer lebendigen Lernkultur beitragen.

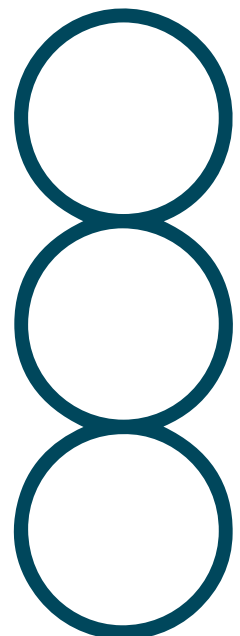
Schlussfolgerung: Spannungen als Wegweiser in co-kreativen Lernprozessen

Spannungen sind kein Zeichen des Scheiterns, sondern Ausdruck lebendiger Prozesse in Gruppen. Sie verweisen auf Differenz, Vielfalt und Reibung – und damit auf das, was Lernen im Kern ausmacht: die Begegnung mit dem anderen und mit sich selbst.

Das Functional Fluency Modell bietet eine differenzierte Landkarte, um automatische Reaktionsmuster zu erkennen und zu transformieren. In Kombination mit den Konzepten der realistischen Okayness, der Flow-Dynamik und der Empowerment-Dynamik wird deutlich: Spannungen lassen sich nicht „lösen“, sondern gestalten – durch innere Haltung, äußeres Verhalten und geteilte Verantwortung im Gruppenprozess.

Für pädagogisch Handelnde bedeutet das: Spannungen laden zur Selbstreflexion und zum Beziehungslernen ein. Sie bieten die Chance, sich im Spannungsfeld von Struktur und Spontanität, Klarheit und Empathie, Herausforderung und Unterstützung neu auszurichten – im Sinne einer Bildung, die Beziehung als zentralen Ort von Lernen versteht.

Wenn es gelingt, mit „einem Bein im klärenden Modus“ zu stehen, dann werden aus Spannungen Impulse für Veränderung, aus Reibung entsteht Relevanz – und aus Lerngruppen ein Raum für echte Entwicklung.



7. Literaturverzeichnis

Abuhamdeh, S. (2020). Investigating the "flow" experience: Key conceptual and operational issues. *Psychology of Consciousness: Theory, Research, and Practice*, 7(2), 99–116.

Aubé, C., Brunelle, E., & Rousseau, V. (2014). Flow experience and team performance: The role of team goal commitment and information exchange. *Motivation and Emotion*, 38(1), 120–130.

Barrow, G., & Newton T. (2016) *Walking the Talk. How Transactional Analysis is Improving Behaviour and Raising Self-Esteem*. Routledge.

Choy, A. (1990). The Winner's Triangle, *Transactional Analysis Journal*, 20:1, 40–46.

Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: Experiencing flow in work and play*. Jossey-Bass.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.

Ernst, F. (1971). The OK Corral: The grid for Get-On-With. *Transactional Analysis Journal*, 1, 231–240.

Emerald, D. (2009). *The power of TED* (*The empowerment dynamic)*. 2nd edition. Polaris, Bainbridge Island, Washington.

Hay, J. (1993). *Working it out at Work*. Hertford, UK: Sherwood Publishing.

Heiller, B, and Sills C. (2010). Life scripts: an existential perspective. In *Life scripts: a transactional analysis of unconscious relational patterns*. Edited by RG Erskine. Karnac Books, London, UK. pp. 239–267.

Karpman, S. (1969). Fairy tales and script drama analysis. *Transactional Analysis Journal*, 7: 39–43.

Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer.

Moiso, G., & Novellino, M. (1990). The psychodynamic approach to transactional analysis. *Transactional Analysis Journal*, 20(1), 6–21.
<https://doi.org/10.1177/036215379002000103>

Pratt, K., & Mbaligontsi, M. (2014). Transactional Analysis Transforms Community Care Workers in South Africa. *Transactional Analysis Journal*, 44, 53–67.

Pratt, K. (2021). *Transactional Analysis Coaching. Distinctive Features*. Routledge

Temple, S. (2004). Update on the functional fluency model in education. *Transactional Analysis Journal*, 34: 197–204.

Wagner, H., Temple S, Dankert I, and Napper R. (2016). How to communicate effectively in graduate advising. *FACETS* 1: 280–299

