

ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΟΜΑΔΙΚΗ ΔΟΥΛΕΙΑ

Η οπτική του W.R. Bion

Ο Δρ. W. R. Bion με τις ιδέες που έχει παρουσιάσει, άσκησε μεγάλη επιρροή στην άσκηση της ομαδικής δουλειάς πολλών ανθρώπων. Επικεντρώσε το ενδιαφέρον στο γεγονός ότι η ομάδα είναι μία αυτοτελής οντότητα που προσδιορίζεται από τη λειτουργία της. Επομένως ομαδική δουλειά σημαίνει ότι γίνεται προσπάθεια επαφής με την συγκεκριμένη και ιδιαίτερη λειτουργία της ομάδας. Η ομαδική δουλειά, αυτή καθαυτή δεν εστιάζει στις ανάγκες των μελών της ομάδας γιατί η ομάδα είναι κάτι περισσότερο από το σύνολο των μελών της.

Ταυτόχρονα ο Bion ξεκαθαρίζει ότι υπάρχουν διαφορετικές δυνάμεις που εμφανίζονται σε μία ομάδα και εμποδίζουν την επιτυχία της δουλειάς της ομάδας. Οι αντιλήψεις του ο Bion όσον αφορά αυτές τις δυνάμεις εξηγούν διάφορα φαινόμενα που παρουσιάζονται. Συνεπώς, όταν γίνουν κατανοητές αυτές οι ενσωματωμένες έννοιες του Bion, μπορούν να βοηθήσουν πολύ τον συντονιστή μιας ομάδας να κατανοήσει και να σχετιστεί με την ομάδα.

Η προοπτική της ομαδικής εργασίας των Whittaker και Lieberman που παρουσιάστηκε αργότερα βασίστηκε στη δουλειά του W.R. Bion.

Πηγές των Σημειώσεων. Το υλικό αυτών των σημειώσεων προέρχεται από τα βιβλία *Εμπειρίες σε Ομάδες* material του W.R Bion, *Bion και Ομαδική Ψυχοθεραπεία* and του Malcolm Pines και από μία διάλεξη της Margaret Rioch "Η δουλειά του Wilfred Bion σε Ομάδες". Το βιβλίο *Εμπειρίες σε Ομάδες* είναι μία συλλογή άρθρων, το ένα δημοσιευμένο στο Lancet, 27 Νοεμβρίου 1943, τέσσερα στο περιοδικό *Journal of Human Relations*, Κεφ. I-IV, 1948-1951, και ένα

δημοσιευμένο στο επιστημονικό περιοδικό *International Journal of Psycho-Analysis*, Κεφ. XXXIII, Pt. 2, 1952. Συνιστώ να μελετήσετε τουλάχιστον ένα μέρος από αυτό το βιβλίο για να κατανοήσετε καλύτερα και να πιάσετε το νόημα του μοναδικού τρόπου σκέψης του Bion.

ΤΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ ΤΟΥ

Ο Bion ήταν ένας αξιωματικός του Βρετανικού στρατού στον 2^ο Παγκόσμιο πόλεμο. Για ένα διάστημα ασχολήθηκε με την επιλογή ανδρών για ηγετικούς ρόλους και συνεπώς ήταν υπεύθυνος της Πτέρυγας Northfield για την Στρατιωτική Εκπαίδευση και Αποκατάσταση, σε ένα μεγάλο στρατιωτικό ψυχιατρικό νοσοκομείο. Σ' αυτή την πτέρυγα εκπαιδευόμενων με 200 ασθενείς περίπου, ο Wilfred Bion και ο Δρ. John Rickman προσπάθησαν να μετατρέψουν ένα συμβατικό νοσοκομείο σε μία θεραπευτική κοινότητα για να μάθουν περισσότερο σχετικά με τον τρόπο που μία νευρωτική διαταραχή ήταν πρόβλημα για την ομάδα και για τις συνέπειες που μπορεί να είχε στα ίδια τα άτομα, στις σχέσεις τους με του άλλους και στην ικανότητά τους να είναι λειτουργικοί στην κοινωνία. Εάν και ο Bion πήρε άδεια έξι εβδομάδων για να κάνει αυτή τη δουλειά, παρ' όλα αυτά, ήδη μέσα σ' αυτό το διάστημα έφερε ριζική καινοτομία.

Ο Bion σκέφτηκε ότι το πρώτο πράγμα που θα έπρεπε να γίνει στην Εκπαιδευτική Πτέρυγα ήταν «να βρει από ποια αρρώστια πάσχει η κοινότητα, όπως θα προέκυπτε από τα άτομα που την αποτελούν και στη συνέχεια να δώσει στην κοινότητα αυτή έναν κοινό σκοπό». (1946 'Leaderless Group Project', *Bulletin Menninger Clinic*, 10:77-81.) Κάπου αλλού γράφει: "Η νεύρωση θα πρέπει να παρουσιαστεί ως ένας κίνδυνος για την ομάδα και αυτή η έκθεση θα πρέπει με κάποιο τρόπο να γίνει ο κοινός στόχος της ομάδας." (*Experiences in Groups* (London: Tavistock Publications, 1961), pp. 13-14.). Η ιδέα του ήταν να υπάρχει μία κατάσταση, όπου οι ασθενείς θα μπορούσαν

να κινούνται και να φέρονται ελεύθερα, ώστε η συμπεριφορά τους να είναι ενδεικτική των στόχων και της βούλησής τους.

Οργανώθηκε μία ποικιλία εθελοντικών δραστηριοτήτων – ασχολιών, στις οποίες περιλαμβάνονταν ξυλουργική, χειροτεχνία, και μαθήματα Πολεμικής ανταπόκρισης. Εάν κανένα από αυτές τις ομάδες δεν άρεσε σε κάποιον από τους άντρες, μπορούσε να διαμορφώσει μία καινούρια ομάδα. Ή εάν κάποιος δεν ένιωθε ικανός να παρακολουθήσει καμία από τις ομάδες μπορούσε να πάει στο χώρο χαλάρωσης. Κάθε μέρα υπήρχε μία ώρα σωματικής εκπαίδευσης και μισή ώρα για τη συνάντηση της κοινότητας στις 12.10μμ για να γίνουν ανακοινώσεις και να δρομολογηθούν άλλες δουλειές σχετικά με την εκπαιδευτική πτέρυγα.

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από αυτό το σχέδιο ήταν ότι ξεκίνησαν πολλές νέες δραστηριότητες και ότι παρ' όλο που τις πρώτες μέρες φαινόταν ότι υπήρχε μικρή δραστηριότητα, γινόντουσαν ωστόσο πολλές συζητήσεις και υπήρχαν πολλές σκέψεις. Το επόμενο πράγμα που συνέβη ήταν ότι αμέσως αφού τονίστηκε ότι μόνο ένας ή δύο άντρες παρακολουθούσαν μια συγκεκριμένη δραστηριότητα, οι άντρες άρχισαν να αποκτούν αυτοκριτική. τα χαρακτηριστικά μιας νευρωτικής κοινότητας έγιναν εμφανή στους άντρες και άρχισαν να κάνουν παράπονα ότι οι πόλεμοι είναι βρώμικοι. Διαμορφώθηκε μία πειθαρχημένη ομάδα για να αντιμετωπίσει αυτό το ζήτημα. Έγιναν επίσης παράπονα για το δωμάτιο χαλάρωσης που ήταν γεμάτο με όσους αδιαφορούσαν και χασομερούσαν. Ο Βιον επισήμανε ότι υπήρχαν μη συνεργάσιμα άτομα σε άλλες κοινότητες όπως στην Σοβιετική Ρωσία. Όταν εκφραζόταν η επιθυμία να τιμωρηθούν οι χασομέρηδες ο Βιον τόνισε ότι η τιμωρία είχε ήδη χρησιμοποιηθεί ανεπιτυχώς από πολλές κοινωνικές ομάδες και πρότεινε ότι η φύση του προβλήματος δεν είχε πλήρως διευκρινιστεί. Αυτό ήταν ένα ιδιαίτερο σημαντικό γνώρισμα αυτής της προσέγγισης. Ήταν αποφασισμένος ότι δε θα μπορούσε να επιχειρηθεί μια λύση σε ένα πρόβλημα προτού τα όρια

αυτού του προβλήματος να έχουν καθοριστεί πλήρως. Ο Bion κατέγραψε ότι υπήρχε ανυπομονησία σχετικά με αυτό και τότε «μια αληθινή πεποίθηση ότι η ομάδα είναι αποφασισμένη να αντιμετωπίσει με θάρρος τη δουλειά της με επιστημονική σοβαρότητα.»

Μέσα σε μήνα οι συναντήσεις των 12.10 αναπτύχθηκε σε «συναντήσεις δημιουργικές, ζωντανές και εργατικές.» Οι ομάδες ξεκίνησαν να λειτουργούν καλά. Οι συναντήσεις όλο και περισσότερο εστίαζαν στην ικανότητα των αντρών να κάνουν επαφή με την πραγματικότητα και να ρυθμίσουν τις σχέσεις τους με τους άλλους και με τα καθήκοντά τους. Οι βάσεις για την ανάπτυξη μιας θεραπευτικής ομάδας είχαν τεθεί

Μετά τον πόλεμο ο Bion πήγε στην Κλινική Tavistock και το 1948 η Επιτροπή επαγγελματιών του ζήτησε να αναλάβει θεραπευτικές ομάδες χρησιμοποιώντας τις δικές του τεχνικές. Σε αυτές τις ομάδες μελέτησε τις εντάσεις των μελών της ομάδας σε ένα ομαδικό καθήκον.

ΟΙ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ ΩΣ ΣΥΝΟΛΟ

- a) Οι ομάδες θεωρούνται περισσότερο ως σύνολο παρά ως άτομα που αποτελούν την ομάδα. Με τον ίδιο τρόπο που ένα ρολόι αποτελείται από κομμάτια, αλλά είναι μόνο ένα ρολόι όταν τα κομμάτια αυτά λειτουργούν μαζί με έναν συγκεκριμένο τρόπο.
- b) Η ομάδα έχει μία λειτουργία ή μια δουλειά να κάνει, όπως ακριβώς το ρολόι λέει την ώρα. Η ομάδα ορίζεται ως μια λειτουργία ή μια σειρά λειτουργιών ενός συνόλου ατόμων.
- c) Η ομάδα έχει έρθει κοντά για να αναδείξει τη συμπεριφορά της ομάδας.

ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΔΟΜΗ

Σε κάθε ομάδα υπάρχουν δύο ομάδες. Υπάρχει η «Ομάδα Εργασίας» με τη λειτουργία της και τον τρόπο συμπεριφοράς της και υπάρχει και η «Ομάδα Βασικών Υποθέσεων». Κάθε ομάδα συμπεριφέρεται «σαν να» υπάρχουν δύο ομάδες με δύο διαφορετικές λειτουργίες.

a) Η Ομάδα Εργασίας – The Work Group (W)

Η Ομάδα Εργασίας είναι αυτή η πλευρά της λειτουργίας της ομάδας, που έχει να κάνει με το πραγματικό στόχο της ομάδας. Μια ομάδα μπορεί να έχει σαν στόχο να φτιάξει ένα πρόγραμμα, με άλλη να αναθεωρήσει τις δραστηριότητες της χρονιάς, και μία άλλη να μελετήσει την συμπεριφορά της ομάδας ή να εξερευνήσει συμπεριφορές που είναι κοινωνικά μη αποδεκτές.

Η ομάδα εργασίας λειτουργεί με τον ίδιο τρόπο όπως το εγώ ενός λογικού και ώριμου ατόμου. Η ομάδα εργασίας συνεπώς έχει επίγνωση του χρόνου και των διαδικασιών της μάθησης και της ανάπτυξης. Επομένως, θα υπάρχει αποδοχή και ανοχή του γεγονότος ότι τα μέλη της ομάδας μπορεί να χρειαστούν ένα αρκετό διάστημα για να λύσουν ένα πρόβλημα ή να αναπτύξουν ένα τρόπο λειτουργίας. Αυτό είναι σε αντίθεση με άλλους τομείς μέσα στην ομάδα, όπου υπάρχει έλλειψη ανεκτικότητας, ματαιώση, απογοήτευση ή οργή.

Η Ομάδα Εργασίας ορίζει το στόχο της και στη συνέχεια δημιουργεί μία δομή που είναι πιθανό να συμβάλλει θετικά στην επίτευξη του στόχου. Για παράδειγμα, μία ομάδα μπορεί να αποφασίσει να διορίσει έναν ταμία για να συλλέγει τα χρήματα και να αναθέσει σε άλλα μέλη της ομάδας να διεκπεραιώσουν συγκεκριμένα καθήκοντα για το καλό του συνόλου.

Το άτομο βρίσκεται σε αυτή την ομάδα από επιλογή και το ενδιαφέρον του ταυτίζεται με το ενδιαφέρον της ομάδας.

Η Ομάδα Εργασίας είναι σε επαφή με την πραγματικότητα και συνεχώς δοκιμάζει τα συμπεράσματά της μέσα ένα επιστημονικό πνεύμα. Ψάχνει για γνώση, μαθαίνει από την εμπειρία και συνεχώς διερωτάται πώς θα πετύχει με τον καλύτερο τρόπο το στόχο της.

b) **Τρεις Ομάδες Βασικών υποθέσεων - Basic Assumption Groups (ba Groups)**

Οι βασικές υποθέσεις είναι πρωτόγονες καταστάσεις μυαλού οι οποίες βρίσκουν την υπόστασή τους αυτομάτως όταν τα άτομα έρχονται κοντά. Οι φαντασιώσεις και οι συναισθηματικές παρορμήσεις συνδεδεόμενες με τις βασικές υποθέσεις κυριαρχούν ασυνείδητα πάνω στη λειτουργία της ομάδας με έναν τέτοιο τρόπο ώστε εμπλέκονται με τον στόχο εργασίας της ομάδας. Επομένως σε μια ομάδα προσωπικής ανάπτυξης, τα μέλη θα αρχίσουν να δρουν *σαν να* είχαν συναντηθεί για κάποιο άλλο σκοπό από αυτόν του να αναπτύξουν τις ικανότητές τους. Όπως αναφέρθηκε ήδη, οι βασικές υποθέσεις είναι ασυνείδητες. Συνεπώς είναι υπονοούμενες, ανέκφραστες και μη συνειδητοποιημένες. Μπορούν να αποσαφηνιστούν μόνο μέσω μίας διαδικασίας συμπερασμάτων. Τα συμπεράσματα βγαίνουν με βάση τη συναισθηματική κατάσταση της ομάδας.

(i)Βασική Υπόθεση Εξάρτηση - Basic Assumption Dependency (baD). Αυτή είναι η περίπτωση που ισχύει όταν η ομάδα δρα *σαν να* έχει δημιουργηθεί με το σκοπό να πετύχουν τη σιγουριά και την ασφάλεια και για να είναι τα μέλη προστατευμένα από ένα άτομο. Τα μέλη μιας τέτοιας ομάδας υποθέτουν και έχουν την προσδοκία για τον

συντονιστή να είναι παντοδύναμος και παντογνώστης. Ο συντονιστής αναμένεται να είναι δυνατός, σοφός, τρυφερός και δοτικός. Συνεπώς η τα μέλη της ομάδας περιμένουν για μεγάλο διάστημα, σαν είναι το μοναδικό πράγμα που μπορούν να κάνουν προκειμένου να προσλάβουν τη μαγική θεραπεία από το συντονιστή. Μόνο και εφόσον ο συντονιστής θέλει μπορεί να λύσει όλες τις δυσκολίες. Ο συντονιστής είναι κάτι το ιδανικό και ιδεαλιστικό. Τα μέλη της ομάδας δε δίνουν επαρκείς πληροφορίες για τον εαυτό τους ή τις δυσκολίες τους. Υποθέτουν ότι ο συντονιστής τα γνωρίζει όλα.

Θυμάμαι πολλές περιπτώσεις όπου ένα μέλος της ομάδας παρουσιάζει μια κατάσταση με τόσο συντετμημένο τρόπο που είναι αδύνατο να μπει κανείς σε αυτό με την κατανόηση που νομίζει και θεωρεί ότι θα είσαι ικανός να το κάνεις κι αυτό επίσης. Το άτομο αυτό θα πει κάτι του τύπου: ‘..έχω μία τρομερή έλλειψη αυτοπεποίθησης στις σχέσεις μου. Μπορείς να μου πεις τι χρειάζεται να κάνω; Είμαι πραγματικά απελπισμένος/η.’

Όταν η ομάδα είναι σε αυτή τη συναισθηματική κατάσταση υπάρχει επιμονή ότι η εξήγηση θα πρέπει να είμαι πολύ απλή. Υπάρχει η ιδέα ότι κανείς δε μπορεί να κάνει κάτι διαφορετικό ή περίπλοκο.

Σε αντίθεση με τον συντονιστή τη ομάδας, τα μέλη της ομάδας φέρονται σαν να είναι ανεπαρκή, ανώριμα και σαν να μη γνωρίζουν τίποτα.

Η ομάδα δεν δοκιμάζει την πραγματικότητα της υπόθεσης που κάνει και επομένως δε μαθαίνει. Στνεχίζει να ψάχνει για τη λύση από τον συντονιστή και όταν ο επιλεγμένος συντονιστής αποτυγχάνει να είναι ισάξιος των προσδοκιών της ομάδας μπορεί να γυρίσει σε κάποιον άλλο από τα μέλη της ομάδας σαν να είναι συντονιστής και μετά σε έναν άλλο και μετά σε έναν άλλο. Συνεπώς κάθε άτομο σε αυτή την ομάδα

ίσως προσπαθήσει να δώσει μία απάντηση και κάθε ένας μπορεί να αποτύχει. Το γεγονός είναι ότι όταν είσαι συντονιστής μιας ομάδας είναι απαραίτητο να αναγνωρίσεις ότι πιθανόν κανείς δεν μπορεί να εκπληρώσει το ρόλο που τους έχει ανατεθεί από την ομάδα. Συνεπώς ο συντονιστής είναι καταδικασμένος να αποτύχει, όπως και κάθε άλλο άτομο στην ομάδα στο οποίο μεταβιβάστηκε η ηγεσία είναι καταδικασμένο να αποτύχει. Επομένως είναι προφανές μία πάρα πολύ ατελέσφορη ιδέα να προσπαθεί κανείς να εκπληρώσει το ρόλο του παντοδύναμου συντονιστή.

Σαν αποτέλεσμα της αποτυχίας του συντονιστή τα μέλη της ομάδας γεμίζουν με απογοήτευση και εχθρότητα. Αλλά παραμένουν τυφλοί στην πραγματικότητα και συνεχίζουν να προσπαθούν να πιέζουν το συντονιστή να δώσει την απαραίτητη και κατάλληλη φροντίδα. Μπορεί να επισημάνουν ότι ένα από τα άτομα είναι ιδιαίτερα άρρωστο και ότι χρειάζεται την φροντίδα του συντονιστή. Ένα μέλος της ομάδας που κινητοποιείται με αυτό τον τρόπο μπορεί να ξεφύγει από τα εδραιωμένα όρια του αποδεκτού τρόπου λειτουργίας της ομάδας και ψάχνει συστηματικά την ειδική βοήθεια ώστε να του δοθεί ιδιαίτερη προσοχή. Ένα τέτοιο ανυποψίαστο και χαζό άτομο θα γίνει το αντικείμενο θυμού και η ομάδα θα το εγκαταλείψει. Επομένως βλέπουμε ότι σε μια ομάδα εξάρτησης υπάρχει ανησυχία με την απληστία. Τα προσεχτικά μάτια που παρακολουθούν θα πρέπει να διακρίνουν σωστά ότι κανείς δεν λαμβάνει περισσότερη προσοχή από αυτή που δικαιούται. Εκδηλώνονται συναισθήματα δυσaréσκειας, θυμού και ζήλειας. Ταυτόχρονα υπάρχει ο φόβος της κριτικής από τον συντονιστή. Συνεπώς, Υπάρχει μία σύγκρουση ανάμεσα στην επιθυμία ανεύθυνης έκφρασης των συναισθημάτων και της επιθυμίας ωρίμασης.

Όταν κυριαρχεί η ομάδα εξάρτησης πάνω την Ομάδα Εργασίας, η ομάδα παίρνει τα χαρακτηριστικά μιας θρησκευόμενης κουλτούρας με τα λόγια ή τα γραπτά για έναν συντονιστή που είναι ένα είδος Βίβλου, για παράδειγμα τα λόγια και τα γραπτά έργα του Freud, του Bion ή του Moreno.

(ii) Η βασική υπόθεση της ομάδας σύγκρουσης-αποφυγής - fight-flight group. Αυτή η ομάδα δρα σαν να έχει δημιουργηθεί για να συντηρηθεί η ίδια και θεωρεί ότι αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο με το να συγκρούεται με κάποιον ή κάτι ή με το να αποφεύγει κάποιον ή κάτι. Η δράση είναι απαραίτητη για την σύγκρουση ή την αποφυγή.

Όταν η ομάδα είναι σε αυτή την κατάσταση είναι γενικά βίαια ενάντια στη γνώση και αντι-διανοούμενη. Πρώτα θεωρείται σημαντική η διατήρηση της ομάδας και μετά το άτομο. Ο συντονιστής είναι αυτός που θα κινητοποιήσει την ομάδα προς την επίθεση ή θα την οδηγήσει στην φυγή. Ο συντονιστής παρακινεί την ομάδα στο κουράγιο και την αυτοθυσία. Αυτοί οι συντονιστές θα πρέπει να έχουν ένα παρανοϊκό στοιχείο στο χαρακτήρα τους εάν θέλουν να είναι επιτυχείς, γι' αυτό θα καταστήσουν βέβαιο ότι εάν δεν είναι προφανής ο εχθρός, ο συντονιστής σίγουρα θα βρει έναν.

Επίσης επισημαίνουμε ότι στην ομάδα σύγκρουσης-αποφυγής δεν υπάρχει ανοχή στην αρρώστια και επομένως αναμένονται απώλειες. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με τον τρόπο λειτουργία της ομάδας εξάρτησης όπου άτομα με δυσκολίες γίνονται αξιόλογα επειδή ο συντονιστής σαγηνεύεται για να τους φροντίσει.

Ο συντονιστής αναμένεται από την ομάδα να νιώθει μίσος προς τον εχθρό και να είναι ένας αλύγιστος ήρωας που θα διατηρήσει την ομάδα ενάντια σε κάθε εξωτερικό εχθρό.

Εάν ο συντονιστής κολλήσει στο στόχο εργασίας ο οποίος είναι η θεραπεία ή η μελέτη του εαυτού θα μπλοκαριστεί είτε από τις εκφράσεις θυμού ή μίσους ενάντια σε ομάδες, ή της ψυχιατρικής ή άλλων πραγμάτων σχετικά με την ψυχολογία και την ενδοσκόπηση ή θα μπλοκαριστεί από αποφυγή. Μια τέτοια αποφυγή ίσως πάρει τη μορφή κουβεντούλας, διήγησης ιστοριών, καθυστερήσεων στην έλευση, ή απουσιών. Ο Βιον θεωρεί ότι ο πανικός, η αποφυγή και η ανεξέλεγκτη επιθετικότητα είναι πραγματικά το ίδιο. Ο πανικός δεν εγείρεται σε οποιαδήποτε κατάσταση εκτός εάν είναι μία τέτοια κατάσταση που μπορεί να παρουσιαστεί εύκολα για να διεγείρει την οργή. Όταν η οργή ή ο θυμός προσφέρονται χωρίς να υπάρχει κατάλληλη διέξοδος, δημιουργείται απογοήτευση, η οποία σε μια ομάδα βασικών υποθέσεων δεν μπορεί να γίνει ανεκτή. Η αποφυγή προσφέρει μία άμεσα κατάλληλη ευκαιρία για έκφραση του συναισθήματος στην ομάδα σύγκρουσης – αποφυγής και εκπληρώνει την απαίτηση που έχουν όλες οι ομάδες βασικών υποθέσεων για στιγμιαία και γρήγορη ικανοποίηση. Η επίθεση προσφέρει επίσης μία παρομοίως άμεση διέξοδο.

(iii) Η ομάδα βασικών υποθέσεων: Ζευγάρωμα - Pairing

Όταν η βασική υπόθεση ζευγαρώματος κυριαρχεί η ομάδα κάνει τις συναντήσεις της σαν να έχει δημιουργηθεί με σκοπό την αναπαραγωγή, για να ξαναέρθει ο Μεσσίας, ο Σωτήρας. Δύο άτομα έρχονται κοντά εκ μέρους της ομάδας για να αναλάβουν το έργο του ζευγαρώματος και της δημιουργίας. Το φύλο των δύο ατόμων είναι ασήμαντο, αλλά η βασική υπόθεση είναι ότι υπάρχουν σεξουαλικός σκοπός. Η ομάδα ακούει πρόθυμα και προσεκτικά και η αισιοδοξία πλημμυρίζει την ομάδα. Η ομάδα ζει με την ελπίδα της δημιουργίας ενός καινούριου ηγέτη, μιας καινούριας σκέψης, για κάτι που θα

φέρει νέα ζωή ή θα λύσει τα παλιά προβλήματα. Ο Μεσσίας θα πρέπει να είναι αγέννητος γιατί εάν ένα άτομο ή μια ιδέα θα έπρεπε να παραχθεί από μία τέτοιου είδους ομάδα, η ελπίδα και πάλι θα αποδυναμωθεί και δε θα υπάρχει τίποτα για το οποίο να ελπίζουν τα μέλη της ομάδας. Εάν ο συντονιστής πάρει το ρόλο του Σωτήρα, ο συντονιστής – ηγέτης απορρίπτεται.

Η ομάδα καταδεικνύει τον εαυτό της μέσω τέτοιων ιδεών όπως « Ο γάμος θα τελειώσει και νευρωτικές διαταχές», ή «ομαδική θεραπεία θα φέρει την επανάσταση στην κοινωνία.»

Περίληπτικά, τα κοινά χαρακτηριστικά όλων των βασικών υποθέσεων ζωής είναι:

- (1) Είναι προσανατολισμένες προς την φαντασίωση και όχι την πραγματικότητα. Η φαντασίωση εκδραματίζεται παρορμητικά και άκριτα.
- (2) Αναδεικνύεται μία πρωταρχική διαδικασία σκέψεων, οι οποίες είναι σκέψεις εκτός χρόνου και παράλογες.
- (3) Η ανάπτυξη ή η ωρίμαση εκπληρώνονται με μια εχθρική ανταπόκριση.