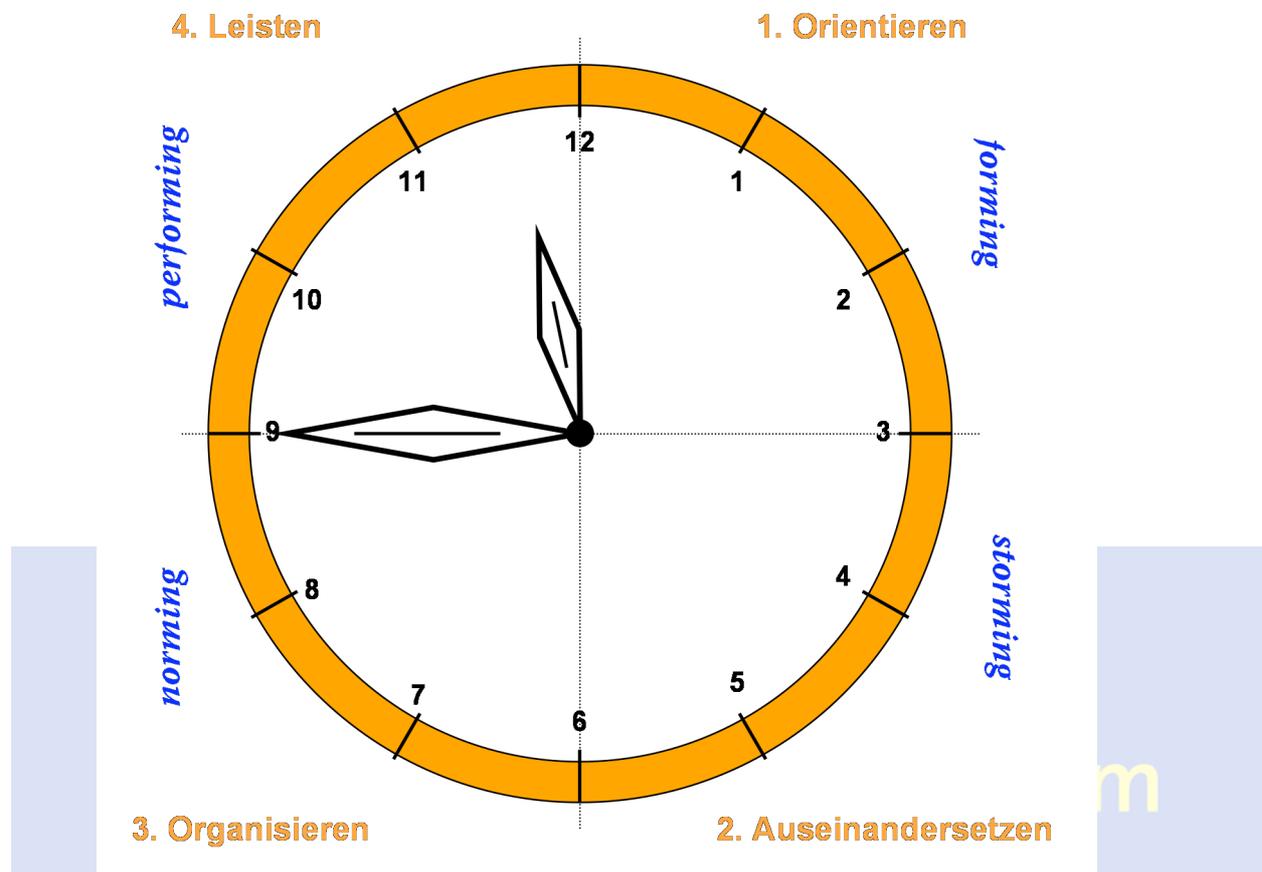


Gruppen (-dynamik)



Inhalt

1. Zur Psychologie einer Gruppe
2. Gruppe ist das, was zwischen Menschen geschieht
3. Schwierigkeiten in neuen und sich entwickelnden Gruppen
4. Gruppenentwicklung als sozialer Prozess
5. Gruppennormen
6. Gruppeninterne Kommunikation
7. Bedingungen, die das Arbeiten in Gruppen erschweren
8. Literaturverzeichnis

Seite

- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 6
- 7
- 9

1. Zur Psychologie einer Gruppe

Grundsätzliche **Voraussetzungen** damit man von einer Gruppe sprechen kann:

▶ **Die Gruppengröße**

3 - 12 Persönlichkeiten. Hat eine Gruppe mehr als zwölf Mitglieder, so bilden sich in der Regel Untergruppen, weil mehr als zwölf Mitglieder für den einzelnen nicht mehr überschaubar sind. Die optimale Gruppengröße hängt von der Aufgabe ab, die die Gruppe zu lösen hat.

▶ **Das Gruppenziel**

Ohne ein gemeinsames Ziel wird sich kaum eine Gruppe bilden oder länger bestehen können.

▶ **Dauer des Bestehens**

Gruppen bestehen über längere Zeiträume. Nur so entsteht u. a. Engagement und Identifikation mit anderen Gruppenmitgliedern.

▶ **Wechselseitige Beziehungen**

Die Mitglieder einer Gruppe kennen sich untereinander, d. h. sie stehen in wechselseitiger Beziehung zueinander.

Diese vier Elemente einer Gruppe stehen in wechselseitiger Beziehung zueinander.

Man unterscheidet verschiedene **Arten von Gruppen**:

▶ **Natürliche Gruppen**

Das sind Gruppen, denen ein Mensch zwangsläufig angehören muss, um sich unbeschadet durch das Leben zu bringen. Dazu gehören z. B.:

- die Familie
- die Gruppe Jugendlicher
- die Arbeitsgruppe

synapse-web.com

▶ **Ad-hoc-Gruppen**

Das Gegenstück zu den „natürlichen Gruppen“ bilden die „Ad-hoc-Gruppen“. Das sind Gruppen, die zu einem ganz bestimmten Zweck zusammengestellt werden und sich nach Erreichen des Gruppenziels wieder auflösen. Dazu gehören u. a.:

- die Laborgruppe
- die Projektgruppe
- die Therapiegruppe
- die Seminargruppe

2. „Gruppe ist das, was zwischen Menschen geschieht“

Richten wir unser Augenmerk auf die zwischenmenschlichen Wirkungen, die durch die Eigengesetzlichkeiten einer Gruppe erzeugt werden. Durch den Einfluss solcher Eigengesetzlichkeiten kann sich die Persönlichkeit von Mitgliedern sowohl überraschend entfalten, als auch unverhofft eingeeengt werden.

► Das Rollengeflecht

In einer Gruppe besteht ein Netz von mehr oder minder deutlich definierten Rollenbeziehungen, die das Verhalten der einzelnen Mitglieder zueinander bestimmen. Hinter „**Rollen**“ verbergen sich **Erwartungen, die die Mitglieder an das Verhalten der Rolleninhaber haben**.

Deutlich definierte und offizielle bzw. **formelle Rollen** sind zum Beispiel Abteilungsleiter, Gruppenleiter, Sachbearbeiter, Betriebsrat, Vorstand. Klar definierte und offiziell anerkannte Rollen erleichtern das zwischenmenschliche Verhalten: jeder weiß, was er vom Inhaber einer bestimmten Rolle zu erwarten hat; ebenso weiß der Rollenträger, welches Verhalten die anderen von ihm erwarten.

Neben den offiziell anerkannten formellen Rollen gibt es ein Geflecht von mehr oder minder deutlichen so genannten **informellen Rollen**, zum Beispiel Meinungsführer, emotionaler Bezugspunkt, Sündenbock, Prügelknabe usw. Das informelle Rollengefüge ist selten deckungsgleich mit dem formellen Rollensystem.

► Rollenfunktionen in der Gruppe

In jeder Lern- und Arbeitsgruppe lassen sich drei typische Verhaltensweisen oder Rollenfunktionen unterscheiden:

- Die **aufgabenorientierten Verhaltensweisen** sorgen dafür, dass die Gruppe sich in Richtung auf das gesetzte Ziel zu bewegt.
- Die **aufbau- und erhaltungsorientierten Verhaltensweisen** sorgen dafür, dass die Gruppe zusammenhält, jeder zum Zuge kommt und ein gutes Arbeits- und Betriebsklima herrscht.
- Die **spannungs- und konfliktanzeigenden Verhaltensweisen** sollten als „Störungsbarometer“ verstanden werden. (Häufig werden Gruppenmitglieder, die solche Verhaltensweisen zeigen, als „Störenfriede“ bekämpft, ohne dass zunächst geprüft wird, ob sie nicht ein gutes Barometer dafür sind, das etwas nicht stimmt.) Häufig sind in Arbeitsgruppen die Aufgabenrollen gut besetzt, während es im Bereich der Aufbau- und Erhaltungsrollen an Mitspielern mangelt. Das mag damit zusammenhängen, dass Zielorientiertes Arbeiten attraktiver erscheint und wohl auch mehr honoriert wird als die Sorge für den Zusammenhalt und das Betriebsklima, zum Beispiel das Vermitteln bei Spannungen.

Eine Gruppe arbeitet desto besser und erfolgreicher, je mehr Mitglieder sich der jeweils erforderlichen Rolle bewusst sind, sensibel und bewusst das Erfolgreiche zu tun, um das Gewünschte tatsächlich zu erreichen und sich ständig in der Wahrnehmung der verschiedenen Rollen einüben.