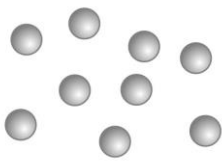


DER MENSCH IM PLURAL

(nach P. Hofstätter)

„Zwischen mehreren Personen findet eine Interaktion statt, bei der jeder die anderen beeinflusst und von den anderen beeinflusst wird.“ (soziologisch)

Wenn drei und mehr Menschen zusammenkommen, kann man diese in sechs verschiedene Arten des Interaktionslevels einteilen. Der siebente Bereich, der der *Familie*, sei hier ausgeklammert.

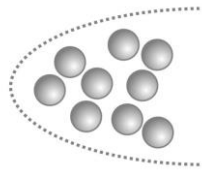


Menge

⇒ zufälliges Nebeneinander

Menschen, die nur die Tatsache gemeinsam haben, dass sie sich zur gleichen Zeit am gleichen Ort befinden.

(z.B. Kinder auf dem Spielplatz)

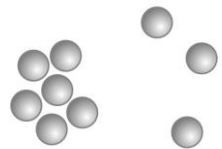


Masse

⇒ aktivierte Menge

Menschen, die durch äußere Umstände ggf. kurzzeitig ein gemeinsames Ziel verfolgen, jedoch unstrukturiert/ affektorientiert und ohne wirklich miteinander zu interagieren; kein inneres Rollensystem.

(z.B. Erdbeben auf dem Spielplatz)

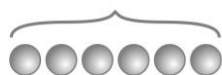


Klasse

⇒ Ansammlung gemeinsamer Eigenschaften

Menschen, die durch gleiche Merkmale/ Interessen miteinander verbunden sind, sich auch entsprechend erkennen aber nicht miteinander interagieren.

(z.B. alle fußballbegeisterten Kinder auf dem Spielplatz)

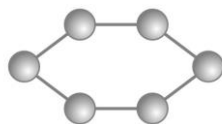


Verband

⇒ aktivierte Klasse

Die Menschen mit der gemeinsamen Eigenschaft organisieren sich; das Ziel des Verbandes definiert sich durch das gemeinsame Merkmal.

(z.B. alle fußballbegeisterten Kinder gehen vom Spielplatz auf dem Bolzplatz)

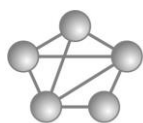


Gruppe

⇒ Menge mit Rollensystem

Die Menschen stehen in sozialer Interaktion miteinander, sie haben gemeinsame Interessen, Normen, Ziele und sie arbeiten zusammen und verstehen sich als Gruppe („Wir-Gefühl“).

(z.B. die fußballbegeisterten Kinder spielen regelmäßig auf dem Bolzplatz)



Team

⇒ aktivierte Gruppe

Für spezielle Einzelziele verdichtet sich die Zusammenarbeit der Gruppe (oder Teile davon) für einen begrenzten Zeitraum nochmals; das Ziel definiert die Intensität und Verantwortlichkeiten.

(z.B. alle fußballbegeisterten Kinder organisieren ein Turnier)

DIE GRUPPE

➔ Gruppen sind mehr als die Summe ihrer Teile, also mehr als die Addition der Eigenschaften ihrer Mitglieder. Gruppen haben vielmehr eine eigene Qualität, sie können eine eigene Dynamik entwickeln. Gruppen sind dann am erfolgreichsten, wenn sie in einer gegenseitig wertschätzenden und unterstützenden Gemeinschaft Ziele erreichen lässt, die allein gar nicht oder schwer umsetzbar wären. Wahrnehmung und Handeln von Individuen ändert sich häufig im Gruppenkontext.

Die **Dynamik** in der Gruppe hängt von unterschiedlichen Einflüssen ab:

Einflüsse von innen:

Unterschiedliche Fähigkeiten und Charaktereigenschaften der einzelnen fordern positiv einander und führen zur Leistungssteigerung. Der|die Beste erhält die Anerkennung „Beste|r zu sein“ und gibt seine|i ihre Fähigkeiten an andere und für andere weiter. Zur Realität zählt aber auch, dass Gruppenmitglieder aufgrund bestimmter Schwächen zu Außenseitern gemacht werden.

Einflüsse von außen:

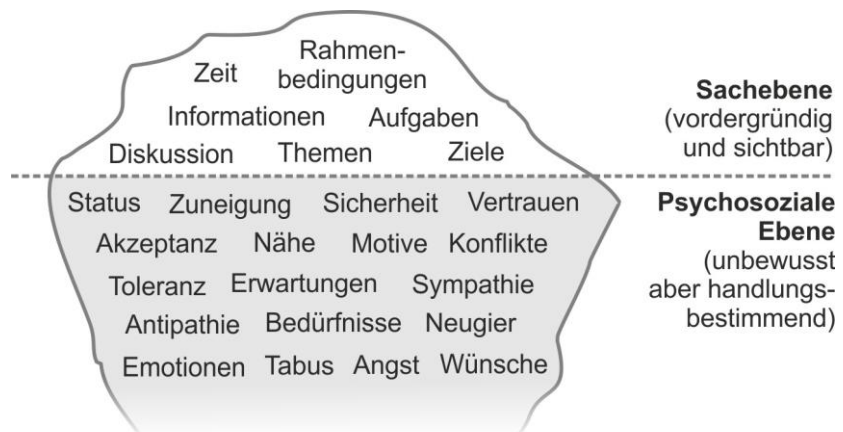
- Belastung durch Schule und Ausbildung
- familiäre Situation
- Altersbedingte Schwankungen (Pubertät)
- Erwartungen des Vereins

Die **Aufnahme und Akzeptanz** der Einzelnen in und durch die Gruppe geschieht durch:

- ➔ Veränderung des Akzeptanzniveaus ➔ was ist die Gruppennorm/ was hält man selbst für angemessen und wo kann sich die Gruppe verändern?
- ➔ Veränderung der Erwartungen ➔ eigene oder die der Gruppe
- ➔ Veränderung des Verhaltens ➔ eigenes, indem man sich in eine **Rolle** fügt oder das der anderen, indem man Macht ausübt

Das Eisbergmodell der Gruppen (angelehnt an Freud, Ruch, Zimbardo, Watzlawik)

Das Eisbergmodell beschreibt die bestimmenden Faktoren, die die Handlungen einer Gruppe bestimmen. Dabei liegen ca. 80% der Motive im vor- und unbewussten der Einzelnen. D.h. sie sind nicht sichtbar, sollten aber mitgedacht werden, wenn man die Gruppe verstehen, bzw. auf die Dynamik Einfluss nehmen möchte.



REGELN EINER GRUPPE

1. Die ideale Gruppe hat 8 bis 12 Mitglieder.
2. Je größer die Gruppe ist, desto unbeweglicher und instabiler ist sie.
3. Je attraktiver die Gruppe für den einzelnen ist, desto stärker vermag sie die Mitglieder zu verpflichten.
4. Besonders in Gruppen mit engen Kontakten besteht eine Tendenz zur Uniformität im Denken und Handeln.
5. Die Erwartungen der Gruppe gehen stets über die Erwartungen der einzelnen Mitglieder hinaus.
6. Die Erwartungen der Gruppe üben einen starken Einfluss auf das Verhalten und die Leistung der Mitglieder aus.
7. Es gibt eine Tendenz zur Kleinhaltung der Unterschiede innerhalb einer Gruppe.
8. Die Erwartungen beeinflussen das De-facto-Können einzelner Mitglieder.
9. Sympathie, Kontakt und Aktivität einer Gruppe hängen voneinander ab.
10. Eine Gruppe, von der nichts verlangt oder erwartet wird, verliert ihren inneren Zusammenhang.
11. Mitglieder von gefestigten Gruppen sind mit ihren Partnern und den Betreuern zufriedener als weniger gefestigte Gruppen.
12. Differenzierungen von Rollen in der Gruppe sind der Regelfall.
13. Jede Gruppe hat ein Schwarzes Schaf. (Außenseite)
14. In Gruppen mit starken Kontakten werden Außenseiter stärker abgelehnt als in Gruppen mit geringerem Kontakten.
15. Rangunterschiede gefährden nicht den Zusammenhalt von Gruppen.
16. Mitunter verwandelt eine Gruppe interne Rivalität in Aggressivität gegenüber Außenstehenden.

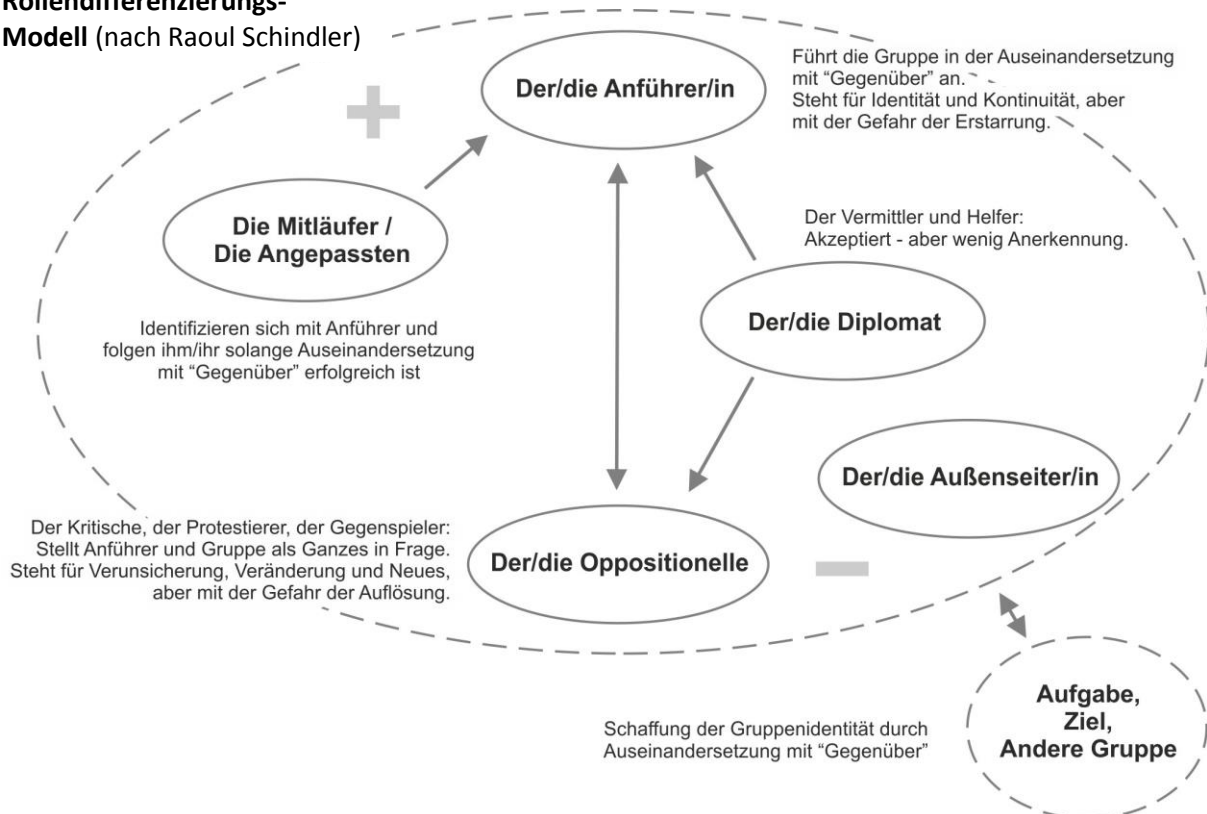
GRUPPENINTERNE ROLLENVERTEILUNG

Bedeutung von Rollen in einer Gruppe

Definition »Rolle«: „Ein sozial definiertes Verhaltensmuster, das von einer Person, die eine bestimmte Funktion in einer Gruppe hat, erwartet wird.“ (soziologisch)

➔ Jedes Mitglied einer Gruppe nimmt eine Rolle ein, die jede für sich wichtige Aufgaben für die Integrität der Gruppenstruktur haben. Die Funktionen der einzelnen Rollen zu verstehen heißt auch die Gruppe als Ganzes zu verstehen. Ziel sollte es sein, ein Rollensystem herauszubilden zu lassen, so dass die Gruppe auch ohne Intervention von außen stabil und selbstverantwortlich laufen kann. Ein ideales Rollensystem kann wie folgt aussehen:

Rollendifferenzierungs-Modell (nach Raoul Schindler)



Weitere mögliche Rollenmuster:

- Angeber | in
- Spielverderber | in
- Egoist
- Schüchterne/ Stille
- Pärchen
- Vielfraß
- Gemütsmensch
- Liebling des Leiters
- Besserwisse/ Altkluge
- Schläfer | in
- Sündenbock
- Brutale/ Schläger | in
- Quasseltante / Redselige
- Fromme
- Kasper/ Clown
- Geltungsbedürftige
- Interessierte/ Ausfrager | in
- Desinteressierte
- Berater | in
- Kritiker
- Beobachter | in
- Schiedsrichter
- Alleskönner
- Kindliche
- Bodyguard
- Igel
- Konstruktive
- Überhebliche
- Streitsüchtige
- Emotionale

GRUPPENPHASEN

➔ Jede Gruppe durchläuft verschieden Phasen der Entwicklung. Nicht immer verlaufen diese prototypisch – aber immer in ähnlichen Abfolgen, so dass sich der Leiter stets der aktuellen Dynamik der Gruppe bewusst sein kann. Damit kann er gezielt auf die Gruppe eingehen und sie begleiten, angemessene Handlungsansätze finden und die einzelnen Phasen entsprechend gestalten.

1. Orientierungsphase *Forming* ➔ „beschnuppern“

Zusammentreffen der Gruppe, Kennen lernen; viele Fragen; Verunsicherung, Fremdheit – Suche nach Halt; Pendel zwischen Distanz und Nähe

➔ Große Abhängigkeit und Erwartungen an den Leiter; leichtere Aufgaben, weniger Kooperationsspiele; Phase sollte nicht länger als 1-2 Tage dauern

2. Machtkampfphase *Storming* ➔ „kämpfen“

Aushandlung von Rollen und Normen in der Gruppe; „Gärung und Klärung“; sehr kreative Phase aber auch sehr emotional; viel Konfrontation; Machtverteilung

➔ Leiter muss für ausreichend Programm sorgen und sich selbst behaupten; Machtkämpfe spielerisch; Regeln schaffen; Konsequenz / Durchsetzung

3. Vertrautheitsphase *Norming* ➔ „ordnen“

Rollen und Normen sind festgelegt; gegenseitige Akzeptanz und Vertrauen, Zusammenhalt und Zusammenarbeit; am produktivsten

➔ Leiter kann Verantwortungen übertragen; etwas mehr in den Hintergrund; Kooperations- und Abenteuerspiele

4. Differenzierungsphase *Performing* ➔ „zusammen arbeiten“

Leistungsphase; „Wir-Gefühl“; Öffnung nach außen – Suche nach einer Auseinandersetzung mit „Gegenüber“ (Aufgabe, Ziel, andere Gruppe); Höhepunkt

➔ Leiter nur noch organisatorisch und beobachtend tätig; Feedback von außen

5. Trennungsphase *Adjourning* ➔ „Abschied nehmen“

Ablösung – Vorbereitung des Endes; Unruhe und Unzufriedenheit; mögliche Erfahrungen abgeschlossen – Neuorientierung

➔ Leiter muss Ende gut planen; kein Rauszögern; Auswertung; Ausblick geben (Nachtreffen, etc.)