



Inhalte

---

# Gruppenführung – Gruppenprozesse



# Was ist eine Gruppe?

## Menge vs. Gruppe

Gruppe: Eine überschaubare Zahl von Personen, die mit irgendeiner Gemeinsamkeit (Ziel, Absicht, Interesse) in Interaktion steht und bestimmte Strukturen und Rollen aufweist.

Untersuchung von Gruppenprozessen erst seit Anfang des 20. Jahrhunderts (Hawthorne-Studien)



## Phasen der Gruppenbildung

1. Formierungs- und Orientierungsphase
2. Sturm- oder Differenzierungsphase
3. Normierungs- und Integrationsphase
4. Leistungs- und Reifepase



## Gruppendynamische Prozesse

Aspekte der **Gruppendifferenzierung** aus Sicht des Trainers

- Hackordnung
- Informelle Führerschaft
- Vermittelnde Führerschaft
- Meinungsführerschaft
- Koalitionen, Cliques, Untergruppen
- „Gruppenkasper“
- Außenseiter
- Konfliktvermeider, Aufwiegler, Schwätzer



# Gruppendynamische Prozesse

## Soziale Aktivierung

Die Anwesenheit anderer führt zu einer Erhöhung des Antriebsniveau. Dieses kann hemmend oder förderlich wirken.

## Soziale Leistungs-Aktivierung

Wenn sich die Gruppe voll mit dem zu erreichenden Ziel identifiziert, d.h. zum gemeinsamen Gruppenziel macht, und selbst Strategien zur Realisierung dieses Ziels entwickelt (als kooperativer Entscheidungsprozess) sind die Mitglieder auch besonders motiviert



# Gruppendynamische Prozesse

## Gruppenzusammenhalt „Wir-Gefühl“

Kohäsion der Gruppe entsteht bei der Befriedigung von Allgemeinbedürfnissen. Die Gruppe stiftet Identität und Sinn.

Das Wir-Gefühl trägt zu dem Bewusstsein bei, durch gemeinsame Anstrengung auch schwierige Probleme meistern zu können. Gruppenzusammenhalt und gegenseitiges Vertrauen begünstigen den Austausch von Informationen, man hilft sich untereinander und gibt emotionale Unterstützung bei persönlichen Schwierigkeiten



# Gruppendynamische Prozesse

## Leistungsfördernde Gruppennormen

Wenn die Gruppe das Erreichen herausfordernder Ziele zur Gruppennorm macht, werden die Aktivitäten der Mitglieder von der Gruppe selbst kontrolliert und organisiert. Hohe Leistungen werden von der Gruppe honoriert, Minderleistungen negativ sanktioniert. Auf diese Weise kommt es dazu, dass die Mitglieder in der Gruppe mehr leisten, als sie dies für sich allein tun würden.

## Kontraproduktive Gruppennormen

Falls es nicht gelingt, Gruppen von der Wichtigkeit erwünschter Ziele zu überzeugen, können entweder spontan oder als Reaktanz-Effekt Gruppennormen entstehen, die zur Leistungszurückhaltung führen. Auch hier wird das Verhalten durch die Gruppe kontrolliert und entsprechend sanktioniert.



# Gruppendynamische Prozesse

## Verantwortungsdiffusion

Gruppen neigen dazu, dem erstbesten Vorschlag, den jemand vorbringt, zuzustimmen.

Je mehr Personen mit einem Problem konfrontiert werden, um so weniger fühlen sie sich persönlich angesprochen, da jeder denkt, dass schon irgendwer in der Gruppe (oder der Trainer) die Sache in die Hand nehmen wird.



# Gruppendynamische Prozesse

## Abgrenzung nach außen

Gruppen unterscheiden recht genau, wer zur Gruppe gehört und wer nicht. Die Zugehörigkeit wird zuweilen durch bestimmte Verhaltensmuster und Rituale, internes Geheimwissen (was Außenstehende nicht erfahren sollen) oder Art der Kleidung demonstrativ unterstrichen.

Mit der Abgrenzung nach außen ist auch eine Diskriminierung zwischen Mitgliedern der eigenen Gruppe und anderen Gruppen oder Personen verbunden. Den Mitgliedern der eigenen Gruppe werden dabei überwiegend positive Eigenschaften zugeschrieben, während Mitglieder von anderen Gruppen eher negativ gesehen werden