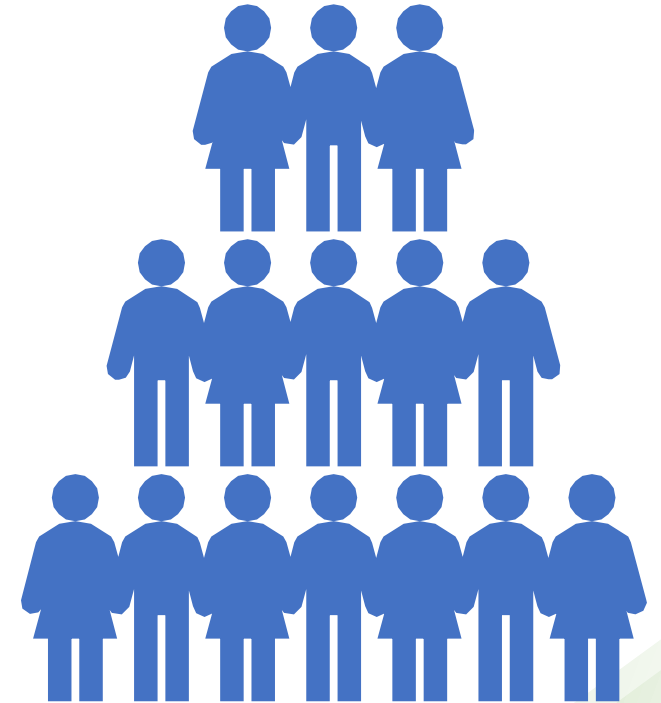


# Der Mensch in der Gruppe



## *Begriff: Gruppe*

*Eine Gruppe besteht aus **2 oder mehreren Menschen**, die deshalb zu einer Einheit zusammengefasst werden, weil sie durch direkte **Kommunikation und Interaktion** miteinander in Wechselbeziehung stehen.*



# MERKMALE

## Interaktion

- Mitglieder einer Gruppe interagieren
- Entwickeln gefühlsmäßiges Bzh.
- Beeinflussen sich direkt/indirekt

## Zeitliche Stabilität

- Interaktion erfolgt über eine gewisse Zeit hinweg

## Organisation und Struktur

- Mitglieder nehmen aufgrund ihrer Fähigkeiten verschiedene Positionen und Rollen ein

## Normen und Ziele

- Gemeinsame Ziele, Normen und Werte regulieren das Zusammenwirken

## WIR- Gefühl

- Nehmen sich als Gruppe wahr
- Gruppengefühl & Gefühle der Einzelnen => Wechselbeziehung

# Arten von Gruppe

## Primärgruppen:

- treten zuerst im Leben auf (z.B. Familie)

## Sekundargruppen:

- tauchen etwas später auf (z.B. Kindergartengruppe)

## Formelle Gruppe:

- Festgelegte Gruppen
- Vereinbarungen schriftl./mündl.
- (z.B. Schulklasse)

## Mitgliedsgruppen:

- Aktives/Passives Mitglied eines Vereins

## Bezugsgruppen:

- Gruppen nach denen man sich richtet und mit dessen Einstellungen und Verhaltensweisen man sich identifiziert.

## Informelle Gruppen:

- Keine festen Ziele, Normen und Rollen
- Entstehen spontan und sind an keine Struktur gebunden.

# Phase 1:

## Voranschuss/ Orientierung

- Die Gruppenmitglieder sind sich noch fremd
- Vorsichtiges Abtasten der Gruppenmitglieder untereinander
  - Neugierde, freudige Erwartung, Unsicherheit, Angst und Vorsicht
- Fixieren sich auf den Gruppenleiter
- Wissen nicht welches Verhalten angemessen ist (→ können sich noch nicht öffnen)
- Sie beobachten und suchen nach Orientierung (Schaukeleffekt)

## Phase 2:

# Machtkampf und Kontrolle

- Haben sich besser kennengelernt
- Machtkämpfe, um eigene Standpunkte durchzusetzen
- Einzelne Mitglieder oder die ganze Gruppe werden infrage gestellt
- Konkurrenz Verhalten stellt soziales Miteinander auf die Probe
- Suchen ihren Platz in der Gruppe und wollen ihn verteidigen
- Rollenzuschreibung
- Regeln und Normen entwickeln sich

## Phase 3:

# Vertrautheit/ Intimität

- Persönliche Beziehungen zwischen den Gruppenmitgliedern werden stärker
- Interaktionen nehmen zu
- identifizieren sich mit der Gruppe => „Wir Gefühl“
- Ziele der Gruppe sind geklärt
- Aktivitäten werden geplant und durchgeführt
- Die Offenheit in der Kommunikation fördert die Vertrautheit und erhöht das Bedürfnis nach Nähe
- Außenseiter haben ihre Rolle akzeptiert
- kann keine neuen Mitglieder verkraften → Identifikation in der Eigengruppe

## Phase 4:

# Differenzierung

- Die Gruppe ist stabil geworden
- Unterschiede werden akzeptiert
- freie Ausdrucksmöglichkeiten, dichte Kommunikation und gegenseitige Unterstützung
- kaum noch Konkurrenzverhalten
- Gruppenaktivitäten werden konsequent umgesetzt und Ziele gebildet
- Die Gruppe interessiert sich auch für andere Gruppen → grenzt sich zugleich von ihnen ab



## Phase 5:

# Trennung/ Ablösung

- Gruppe löst sich auf  
→ Gruppenziel wurde erreicht oder Mitglieder scheiden aus
- Auflösungsprozess kann eine schmerzliche Erfahrung sein  
(führt zu = Leugnen des Abschieds, Resignation, Innehalten, Rückschau und Auswertung)
- Oft wird die Gruppe in frühere Entwicklungsphasen zurückgeworfen → z.B. Machtkämpfe treten auf

# Rollenkonflikte

Entstehen dann,  
wenn  
unterschiedliche  
Rollenerwartungen  
vom Rollenträger  
nicht/nicht  
gleichzeitig erfüllt  
werden können

## Inter-Rollenkonflikte

(inter = zwischen)

Jeder Mensch vereint mehrere Rollen in sich

Konflikt: Widersprüchliche Erwartungen werden an verschiedene Rollen gestellt

# Intra-Rollenkonflikt (Intra = innerhalb)

Konflikt innerhalb einer Rolle

Konflikt: Das Rollenbild wird durch Normen und Erwartungen anderer bestimmt. Die Vielzahl an Erwartungen, kann zu Widersprüchen führen.

Rollenträger hat auch Erwartungen an sich

# Person-Rolle-Konflikt

```
graph TD; A[Person-Rolle-Konflikt] --> B[Die persönliche Einstellung und die Bedürfnisse eines Rollenträgers stimmen nicht mit den Rollenerwartungen überein]; B --> C[Konflikt: Unvereinbarkeit zwischen Rollenanforderungen und persönlichen Werten (oder Fähigkeiten) des Rolleninhabers];
```

Die persönliche Einstellung und die Bedürfnisse eines Rollenträgers stimmen nicht mit den Rollenerwartungen überein

Konflikt: Unvereinbarkeit zwischen Rollenanforderungen und persönlichen Werten (oder Fähigkeiten) des Rolleninhabers

# Umgang mit Rollenkonflikten

**Rollendistanz:** Mensch kann die Erwartungen kritisch überprüfen (+/-)

**Kompromisse:** Menschen können Abstriche bei den unterschiedlichen Rollenerwartungen machen

**Rollenaufgabe:** Eine belastende Rolle kann aufgegeben werden

**Rollenabweichung:** Bestimmte Rollenerwartungen verweigern

**Äußerliche Erfüllung mit innerem Protest:** Etwas tun, was einem innerlich widerstrebt

**Aushalten von Spannungen und Konflikten:** Lernen damit besser umzugehen  
(Ambiguitätstoleranz)

**Role-taking:** Übernahme einer Rolle. Sich in jemand hineinzusetzen. Wissen wie andere Personen reagieren würden (→ eigenes Verhalten anpassen)



## Eigengruppe (In Group)

- Die Gruppe mit der man sich identifiziert und in der man sich zugehörig fühlt
  - starke Sympathiegefühle
  - Wird oft positiv im Sinne eines Vorteils bewertet
- *als gerecht und cool beurteilt*

## Fremdgruppe (Out Group)

- „die Gruppe der anderen“
  - Die Mitglieder sind fremd, anders und ihr Verhalten unverständlich
  - Man grenzt sich von diesen ab und zeigt Ablehnung.
- Negative Gefühle werden belegt.

# Konformität



Die Fähigkeit sich sozialen Wert- und Normvorstellungen anzupassen  
(in einer sozialen Gruppe)



Konformes Verhalten wird von der Gruppe mit positiven Reaktionen belohnt → pos. Auswirkungen für das Individuum



Es ist wichtig, ein Gleichgewicht zwischen Individualität und Konformismus herzustellen