

Technische Universität Wien
E260 Institut für Städtebau, Landschaftsarchitektur und Entwerfen
260.138 Gruppendynamik
Order[s] in Architecture – 2020S
Univ.Lektor Mag.rer.nat. Dr.phil. Karl Kasenbacher
Univ.Lektorin Dr. Andrea Handsteiner

Seminararbeit- Gruppendynamik

Mais Msto
01650812
e1650812@student.tuwien.ac.at
+436776292247

Zusammenspiel aber Individuum, so funktioniert eine Gruppe. Beim Seminar „Gruppendynamik“, das im September 2020 stattgefunden hat, wurde eine Gruppe von neuen Studierenden aus unterschiedlichen Fachbereichen gebildet. Alle Mitglieder hatten gemeinsame Interessen, die Dynamiken innerhalb einer Gruppe zu verstehen und zu erfahren.

In dieser Seminararbeit werde ich durch den Vergleich der Erlebnisse des Seminars mit den Theorien von Ewald Krainz, folgende Fragen bearbeiten: Wie kann es mir gelingen die Nähe zu anderen Mitgliedern einer Gruppe aufzubauen? In einem Gruppenprozess, welchen Effekt werde ich auf die Gruppe hinterlassen und welchen wird die Gruppe auf mich hinterlassen?

Im vier Tage dauernden Seminar, hatten die Teilnehmer/Innen durch Beobachtungen und Kommunikation selbst erforscht und experimentiert, was eine stabile Gruppe bedeutet und wie sie gebildet werden kann. Jeden Tag gab es neue Konzepte der Gruppendynamik zu analysieren. Die Trainerin der Österreichischen Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsberatung Univ.Lektorin Dr. Andrea Handsteiner half der Gruppe dabei, den Fokus auf die wesentlichen Geschehnisse zu lenken und die aufgetretenen Gruppenprozesse zu analysieren.

Erster Tag:

Bevor ich zum Seminar gekommen bin, hatte ich viele Fragen im Kopf z.B. wie ich mich sichtbar machen werde? Was kann ich erwarten? Für was möchte ich gefragt werden? Wofür möchte ich sichtbar werden? Dann kam die Idee „Bisher war ich so, aber ich will noch was anderes in diesem Seminar ausprobieren“. Und weil ich spät kam, und ich bin eine überpünktliche Person, hatte ich die Gelegenheit was Neues auszuprobieren. Diese ungeplante Verspätung hat also die Gedanken der Teilnehmer/Innen über meine Persönlichkeit am stärksten beeinflusst.

Es gabe zwei Vorschläge wie wir uns präsentieren könnten. Dann haben wir mit einem sofort angefangen ohne lange nachzudenken. Jedoch ist bald die Frage aufgetaucht, welche Kriterien eine Rolle spielen, einen Vorschlag zu akzeptieren

und einen anderen abzulehnen. Was hier passiert ist, kann gut verstanden werden, wenn man an die Theorie von Ewald Krainz „Das Sachliche und das Emotionale“denkt:

*Das WAS und das WIE verhalten sich zueinander wie Text und Melodie.*¹

Es handelte sich hier also um das “Wie“. Der Vorschlag, den wir sofort umgesetzt haben, war leicht und gut erklärt und passend zu der Phase des ersten Tages.

Dann haben wir versucht die Beobachtungen und Gefühle in der Gruppe auszusprechen, indem eine Person Feedback von den anderen Teilnehmer/Innen bekommen hat. Das hat eine wichtige Rolle in den nächsten Phasen gespielt. Was uns trotzdem am ersten Tag gefehlt hat, war die richtige Fragen zu stellen und die Gedanken gut zu organisieren.

Zweiter Tag:

Wie wir eigentlich identifiziert werden? Mit der Studienrichtung, mit der Universität, mit dem Alter oder sogar mit dem Herkunftsland? Das war die erste Frage, die wir am Anfang des zweiten Tags behandelt haben. Ziel war eine Rollenzuteilung aber ohne eine bestimmte Aufgabe in der Gruppe zu haben. Wir mussten die gewöhnliche Idee „die Gruppe mit einer Aufgabe“ abgeben und dann sehen was übrig bleibt.

Es gab viele Konflikte am zweiten Tag. Es gab Teilnehmer/Innen, die nicht mehr mitmachen wollten. Es wurde argumentiert, was wir zunächst machen sollen? was ist relevant in dieser Phase und was nicht? Es wurde viel gefragt: wie funktioniert es hier? Warum sind vielen erwähnten Ideen nicht realisiert wurden? Das hat Ewald Krainz in die Theorie „Strukturelle determinanten der kommunikation“ gut erklärt:

¹ Ewald KRAINZ. Ratheiser K M, Menschik-Bendele J , Krainz E E u Burger M (2011) Burnout und Prävention. Ein Lesebuch für Ärzte, Pfleger und Therapeuten. Wien, 2011, Seite 158.

Gedacht- ist noch nicht gesagt; gesagt- ist noch nicht gehört ;gehört- ist noch nicht verstanden; verstanden ist noch nicht einverstanden; einverstanden ist noch nicht getan; getan- ist noch nicht gut getan; gut getan- ist noch nicht notwendig von anderen akzeptiert usw. ²

In der Gruppe gab es unterschiedliche Persönlichkeiten. Meine eigene Beobachtung war wie folgende: A.T. still aber mutig, A.M.ehrlich und pragmatisch, S.E. humorvoll und strukturierter Denker, M.G. bestimmend und nehmend, N.W. analytisch, T.K.handlungsbringer und vorantreibend, D.S. kritischer Denker und stichelnd, A.L.emotional und schweigend. Die Frage hier war: wäre die Gruppe stabil, würde jedes Mitglied seinen Platz/ Zugehörigkeit/ erwartbare Tätigkeiten wissen bzw. haben?

Dritter Tag:

Was wir hier machen ist die Übersetzung anderer Sprachen. In anderen Worten wie Ewald Krainz in seiner Theorie „Zur Mikroanalyse von Kommunikation“ beschrieben hat:

Nicht alle Interaktionen sind sprachlicher Natur, es gibt Wortlose Bezugnahmen der Interagierenden aufeinander, die auf etws bedeuten, Körpersprache, Körperhaltung, Gestik, Mimik etc.) und das Paraverbale (Sprachmelodie, Energiepegel.) spielen eine Rolle³

Am dritten Tag gab es das Gefühl dass wir schon die Persönliche Ebene (Gefühle und Gedanken) und die Interpersonale Ebene (Absicht und Wirkung) gut verstanden haben und das wir uns mit der Gruppenebene (Entscheidungen) zu beschäftigen beginnen. Wir haben zum Beispiel erfahren, wie wir mit einem Konflikt in der Gruppe umgehen können und wie wichtig es ist ein Gleichgewichtsmodell aufzubauen, wo alle Persönlichkeiten ihre Plätze finden, um eine stabile Gruppe zu bilden.

² Ewald KRAINZ. Ratheiser K M, Menschik-Bendele J , Krainz E E u Burger M (2011) Burnout und Prävention. Ein Lesebuch für Ärzte, Pfleger und Therapeuten. Wien, 2011, Seite 161.

³ Ewald KRAINZ. Ratheiser K M, Menschik-Bendele J , Krainz E E u Burger M (2011) Burnout und Prävention. Ein Lesebuch für Ärzte, Pfleger und Therapeuten. Wien, 2011, Seite 157.

An diesem Tag gab es auch Konflikte. Es handelte sich darum, die Zugehörigkeit innerhalb der Gruppe zu überprüfen. Zugehörigkeit ist ein wichtiges Thema für Menschen in Gruppen. Wenn Leute bestimmte Dinge von mir erwarten, kann ich nicht einfach irgend etwas anderes machen. Ansonsten werden die Erwartungen der Gruppe enttäuscht.

Vierter Tag:

Wir waren schon in der Phase, die Wirkungen, die die Gruppe auf uns hinterlassen hat, wahr zu nehmen und zu beschreiben. Wir hatten uns mit den Themen Einfluss und Vertrauen in der Gruppe beschäftigt, indem wir folgende Fragen gestellt haben: Wer hat auf das Geschehen in der Gruppe Einfluss? Wem in der Gruppe vertraue ich am meisten? Jeder hat verstanden wo Vertrauen sein könnte und welche Kriterien in diesem Kontext wichtig sind. Das ist ein wichtiges Thema, was im Buch vom Ewald Krainz erwähnt wurde:

Wenn es um „Leadership“ geht, dann ist das Gruppenleben von zwei verschiedenen Formen geprägt. einer Einflussführerschaft und einer Vertrauensführerschaft.⁴

Zuletzt möchte ich meine Erfahrung für die zukünftigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Seminars in ein paar Zeilen zusammenfassen. Sie sollten alle gewöhnlichen Gedanken über die Gruppenprozesse abgeben und diese Erfahrungen mit den neuen Strategien ausprobieren. Wichtig ist, dass sie bereit sind, etwas neues auszuprobieren. Wie man z.B. zwischen den Zeilen lesen kann, war das, was mir am besten gefallen hat.

⁴ Ewald KRAINZ, Ratheiser K M, Menschik-Bendele J , Krainz E E u Burger M (2011) Burnout und Prävention. Ein Lesebuch für Ärzte, Pfleger und Therapeuten. Wien, 2011, Seite 169.

Die Referenz:

- 1- Ewald KRAINZ. Ratheiser K M, Menschik-Bendele J , Krainz E E u
Burger M (2011) Burnout und Prävention. Ein Lesebuch für Ärzte,
Pfleger und Therapeuten. Wien, 2011, Seiten 152-200.