

# Ein Basis- Gruppenmodell



Wolfgang Scholl  
Humboldt-Universität zu Berlin  
und artop GmbH

**artop**  
INSTITUT AN DER HUMBOLDT-UNIVERSITÄT BERLIN

# Wo haben Sie Probleme im Team erlebt?

Unklare Absprachen

Absprachen sind nicht klar, nicht eingehalten

Commitment zur Organisation

Kooperation/Absprachen

fehlende Entscheidungen

äußere Umstrukturierung

Unklarheit was ein Team ist & gemacht

Behandlungen wie "Das ist so, ..."

Mangelnde Kooperation

viel Ankündigungen, keine Umsetzungen

keine klaren Aufgaben

Gruppengröße

verschiedene Bedürfnisse

interindividuelle Charaktere

Haben wir wirklich ein starkes Interesse

keine gemeinsame Aufgabe

Dominanz Einzler

verschiedene Persönlichkeiten

Bedürfnisse/Interessen

Sicherheit, Normalität, Orientierung

Aufgabenverteilung

Aufgaben

endlose Streitigkeiten

Bedarfe/Informations

unterschiedliche Bedarfe v. d. Gruppe

keine Offenheit für andere Meinungen

Auftrag/Ziel unklar nur "zusammengerückt"

Viel redet

kein Teamgefühl

unterschiedl. Auffassung v. Einsatz, Qualität

keine Offenheit für andere Meinungen

Mitglied komplett generiert

exklusivbeziehungen

Beziehungen

Gesprächskultur

Mobbing

Teammitglied kommt hinzu/geht

Umgang mit sehr besonderen Menschen

unklare Rollen

Rollendiffusion

alle wichtig-relevant

Schwierigkeiten im Team-Feedback (wer?)  
Bewertung ist im Hintergrund - geht über selbst mit einem Kollegen vor  
geben nehmen

Verantwortungsdiffusion

Rollen

keine Führung umkleinert

aufkommende Missverständnisse

Interessenkonflikte

ein Mitglied dominiert die Gruppe

neuer Chef/Chiefin

Informationsfluss

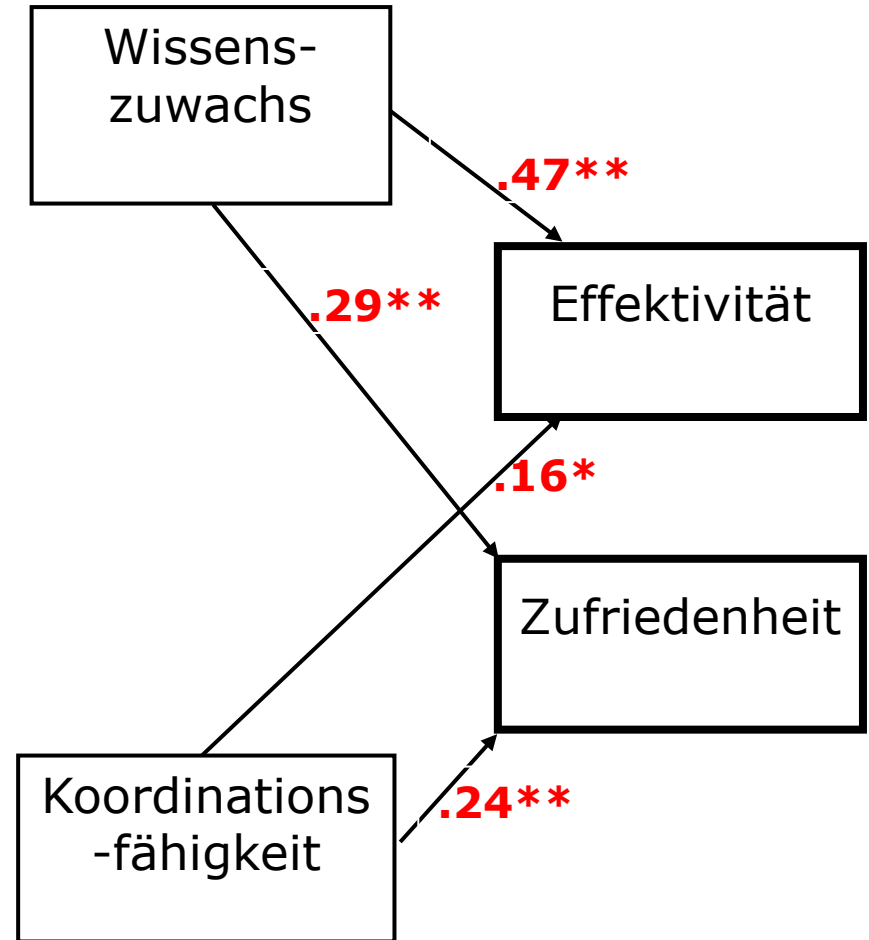
Selbstinitiativ für Verantwortungsübernahme

# Basis-Gruppenmodell ???

- Der Anspruch, dass das im Folgenden vorgestellte Gruppenmodell ein **Basis**-Gruppenmodell sei, beinhaltet Folgendes:
- Die Konstrukte bzw. Variablen, die im Modell kausal verknüpft sind, spielen **bei jeglicher Teamarbeit** eine entscheidende Rolle.
- Sie gelten darüber hinaus auch für **jegliche Zusammenarbeit** bei einer gemeinsamen Aufgabe oder jeglicher Tätigkeit einer Gruppe mit einem gemeinsamen Ziel. Damit gelten sie auch für die Abhängigkeiten eines Teams von anderen Personen und Abteilungen innerhalb einer Organisation, also die Verknüpfungen mit relevanten Einheiten außerhalb des Teams.
- Das Basismodell beinhaltet auch den Anspruch, dass es sich um viele weitere spezielle Bedingungen erweitern lässt und damit viele spezielle **Forschungsergebnisse integrieren** kann.
- Im Folgenden wird ein kausaler Test mittels einer Pfadanalyse vorgestellt. Die Daten wurden von Alexander Schimansky (2006) erhoben, die statistische Auswertung hat Pengdan Luo mit einem Partial Least Square Path Model perfektioniert. Die roten Zahlen an den Pfeilen sind Pfadkoeffizienten bzw. Partielle Regressionskoeffizienten, \* =  $p < .05$ , \*\* =  $p < .01$ .  
Schimansky, A. (2006). *Moderation als Strukturierungsansatz effektiver Gruppenarbeit – eine feldexperimentelle Evaluation*. Lengerich: Pabst.

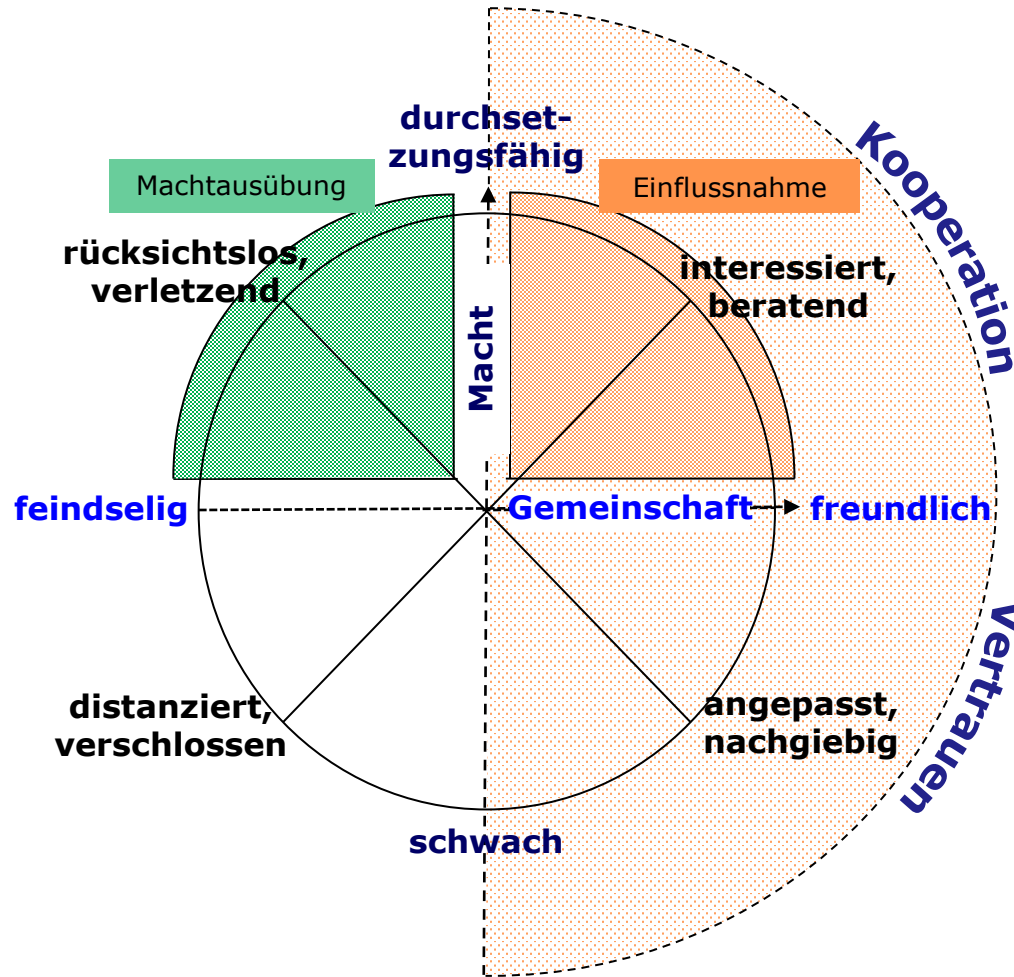
# Kausaler Test des Gruppenmodells

Wolfgang Scholl (Theorie), Alexander Schimansky (Daten) & Pengdan Luo (Statistik);  
Schüler\*innen beraten in 114 6-Personen-Gruppen über die Verbesserung ihrer Schule



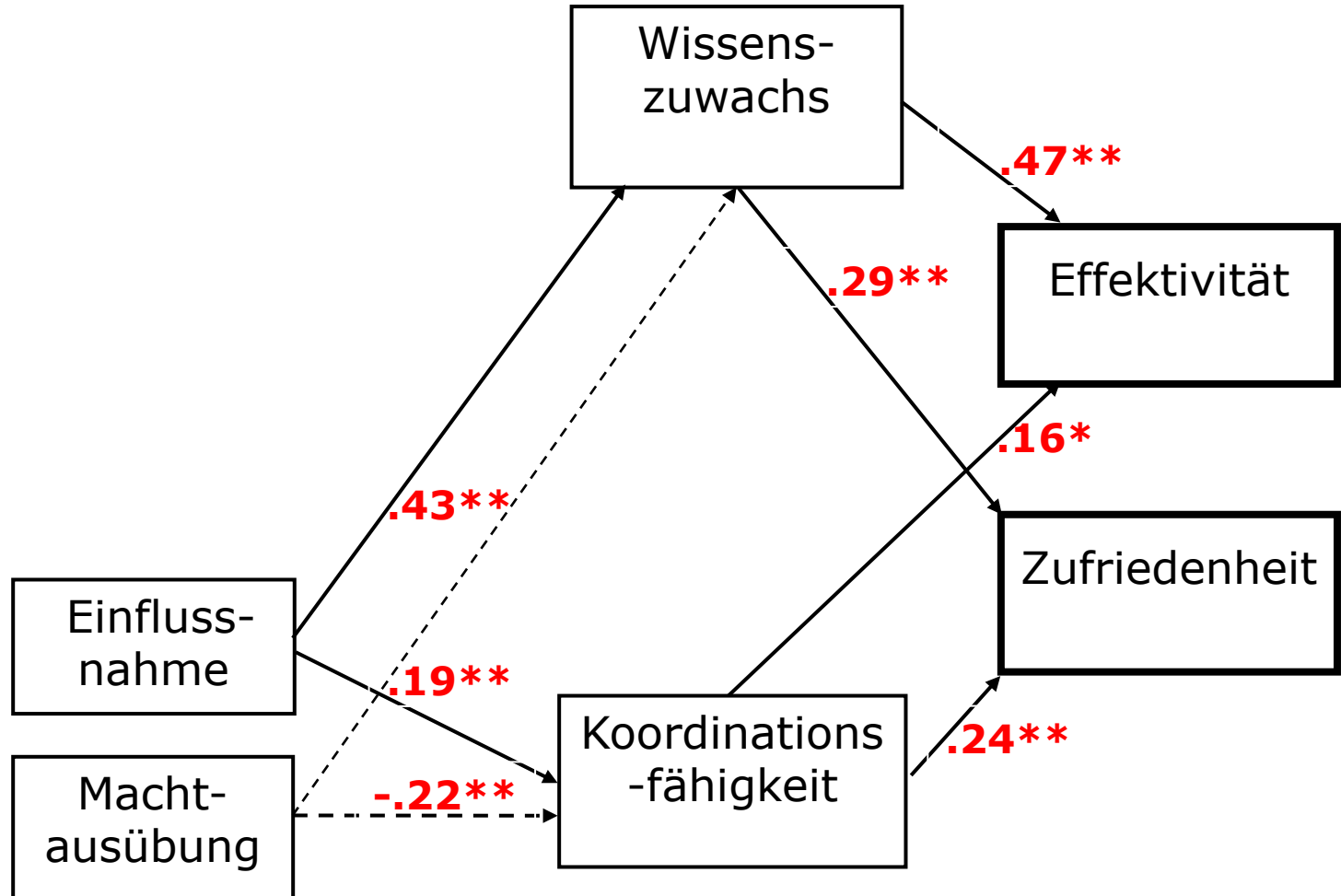
# Verhaltenskreis

Gilt für Gefühle, nonverbale und verbale Kommunikation, insgesamt für Verhaltenswahrnehmung



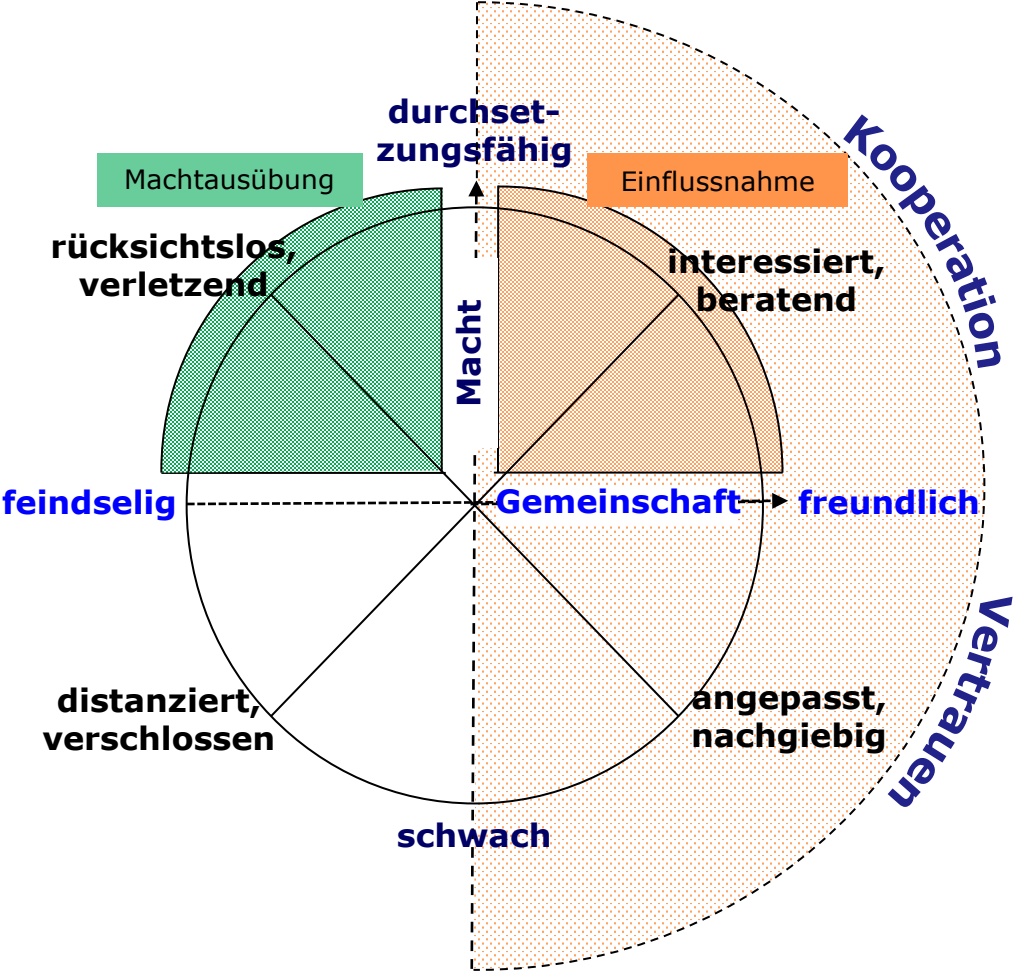
# Kausaler Test des Gruppenmodells

Wie Macht genutzt wird, ist für die Ergebnisse sehr wichtig.



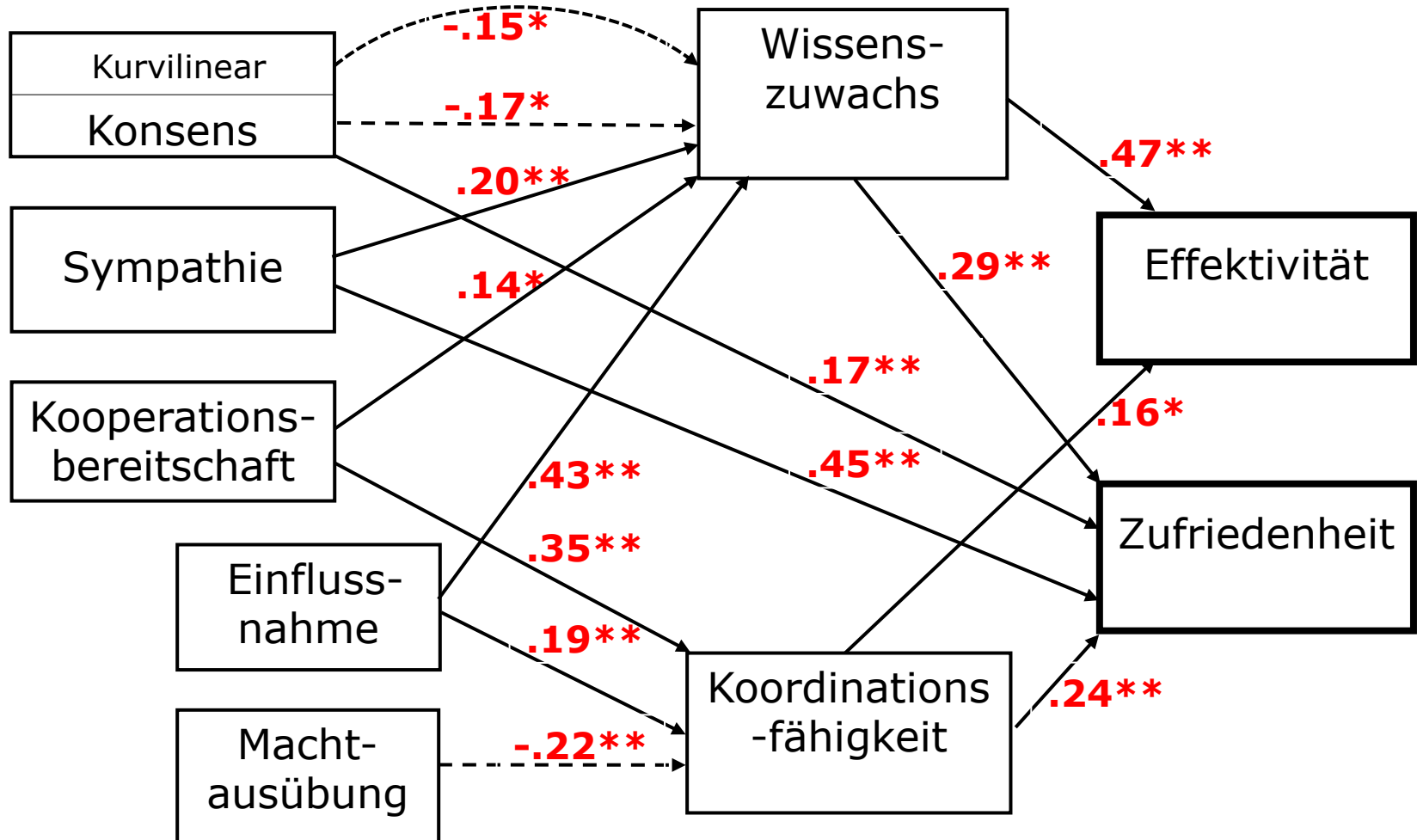
--> In anderen Untersuchungen signifikant negativ, aber in dieser nicht, es gab kaum Machtausübung.

# Verhaltenskreis



# Kausaler Test des Gruppenmodells

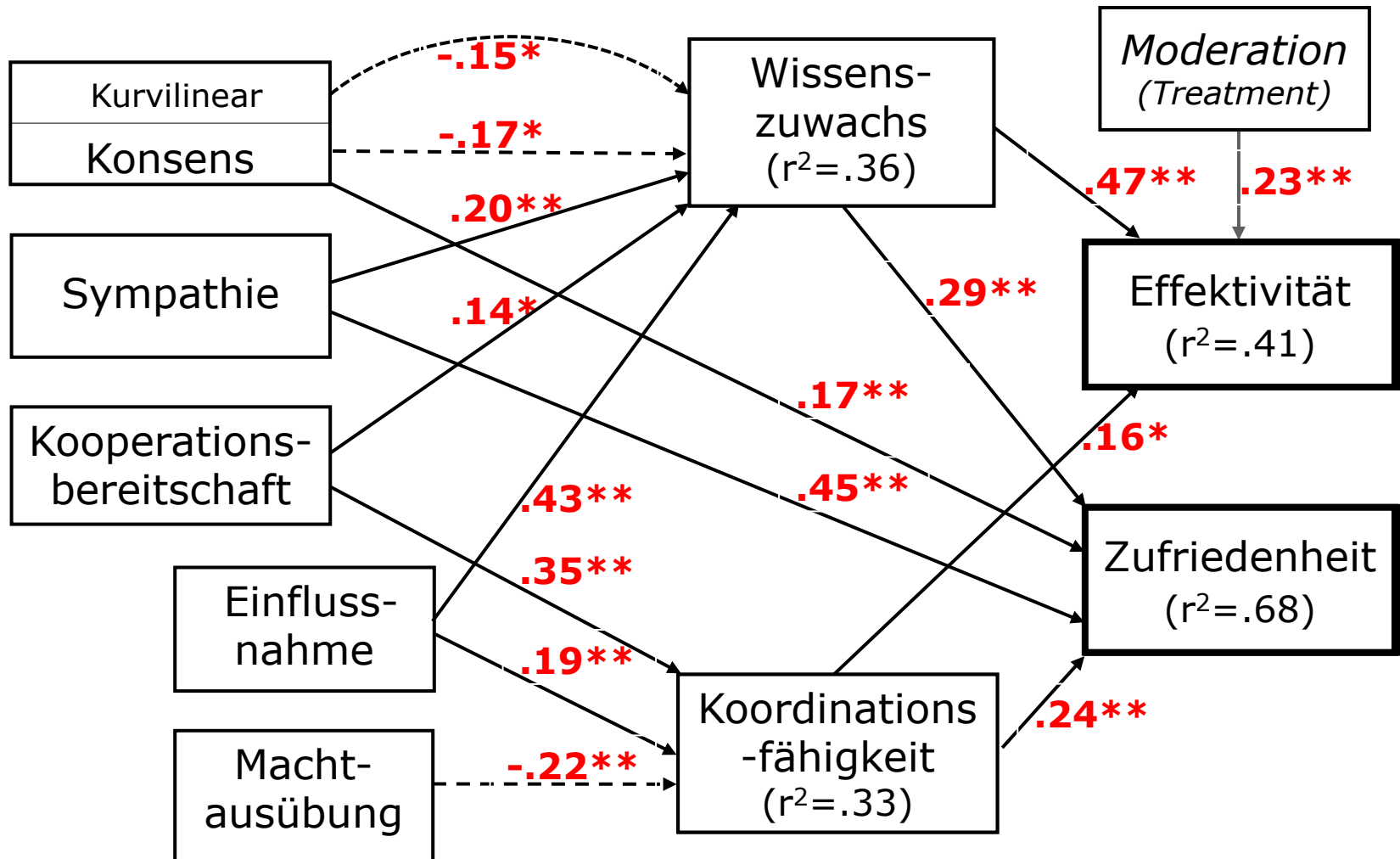
Von Gemeinschaft wird Sympathie, Kooperationsbereitschaft und Konsens erwartet, aber ...





# Kausaler Test des Gruppenmodells

Moderation hilft den Gruppen, bessere Ergebnisse zu erzielen.



$r^2$  ist der Varianzanteil in den abhängigen Variablen, der durch die Prädiktoren erklärt wird.