

Gruppendynamik im Inklusiven Medienprojekt „Wintergarten-TV“ Phasen, Rollen und Konflikte

Samuel Matthäus Picker

Qualifizierungsarbeit Projekt

Eingereicht zur Erlangung des Grades
Akademischer Sozialpädagoge / Akademische Sozialpädagogin
an der Fachhochschule St. Pölten

Datum: 12.01.2022

Version: 1

Begutachter*in: Lukas Adler, BSW, MA und Mag. Ernst Tradinik

Abstract

Welche Auswirkungen im Bereich der Gruppendynamik sind durch die Gestaltung des Inklusiven Medienprojekts „Wintergarten-TV“ bei den beteiligten Personen während der Projektlaufzeit erkennbar? Diese Forschungsarbeit hat sich zum Ziel gesetzt, neue Erkenntnisse über das Durchlaufen von Gruppenphasen, unterschiedliche Rollenbilder und damit einhergehende Konflikte zu gewinnen. Zur Beantwortung der Fragestellung werden qualitative Interviews und eine Teamrollenanalyse nach Belbin herangezogen. Die Datenauswertung erfolgt nach Mayring. Da die geplante teilnehmende Beobachtung nicht durchgeführt werden konnte, bleiben die Fragen teilweise unbeantwortet. Es ergeben sich aber neue Einsichten über Rollendruck und Rollenstress.

What effects around group dynamics are recognisable through the design of the inclusive media project "Wintergarten TV" among the people involved during the project period? This research work has set itself the goal of gaining new insights into going through group phases, different role models and the associated conflicts. Qualitative interviews and a team role analysis according to Belbin are used to answer the question. The data will be analysed according to Mayring. Since the planned participant observation could not be carried out, the questions remain partly unanswered. However, new insights into role pressure and role stress are gained.

Danksagung

An dieser Stelle bedanke ich mich besonders bei allen Teilnehmer*innen des Inklusiven Medienprojekts Wintergarten-TV. Nur durch ihr Mitwirken wurden dieses Projekt und die Forschungsarbeit erst möglich.

Dank gebührt ebenfalls den beiden Projektbetreuern Herrn Lukas Adler, BSW, MA und Herrn Mag. Ernst Tradinik für die wertvollen Gedankenanstöße und kritischen Reflexionsgespräche.

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Projektbeschreibung	5
3	Forschungsinteresse und Forschungsstand	7
4	Forschungsfrage	8
5	Theoretischer Rahmen und Begriffsdefinitionen	9
5.1	Menschen mit (Lern-) Behinderung und/oder psychischer Erkrankung	9
5.2	Inklusive Medienarbeit.....	9
5.3	Die Gruppe	10
5.4	Gruppendynamik	10
5.5	Das Phasenmodell nach Bruce Tuckman	10
5.6	Unterschiedliche (Gruppen-) Rollen	11
5.7	Das Rangdynamik Modell nach Raoul Schindler	12
5.8	Teamrollen nach Meredith Belbin.....	13
5.9	Rollenstress, Rollendruck und Rollenkonflikt	14
6	Forschungsdesign und Methoden	15
6.1	Forschungsfeld und Zugang zum Feld.....	15
6.2	Erhebung	15
6.2.1	Leitfadengestützte, qualitative Interviews.....	15
6.2.2	Teilnehmende Beobachtung der Projektstage	18
6.2.3	Teamrollenanalyse nach Belbin	20
6.3	Forschungsdokumentation und Kommunikation	21
6.4	Auswertung.....	21
7	Ergebnisse und Interpretation	22
7.1	Gruppenphasen	22
7.2	Rollen.....	23
7.3	Konflikte	24
7.4	Teamrollenanalyse nach Belbin	25
8	Limitationen	27
9	Fazit	28
	Literatur	30
	Daten	33
	Abbildungen	33
	Anhang	34
	Eidesstattliche Erklärung	44

1 Einleitung

Diese Forschungsarbeit beschäftigt sich mit der Gruppendynamik während des Inklusiven Medienprojekts „Wintergarten-TV“ und fokussiert sich dabei auf Gruppenhasen, Rollen und Konflikte. Das Medienprodukt „Wintergarten-TV“ ist in einer Wiener Obdachloseneinrichtung für Menschen mit (Lern)- Behinderung und/oder psychischen Erkrankungen im Zeitraum vom Frühjahr bis zum Sommer 2021 im Rahmen der Projektlehrveranstaltung „Inklusive Medienarbeit“ an der Fachhochschule St. Pölten unter der Leitung von Ernst Tradinik und Lukas Adler entstanden. An diesem Projekt haben drei Studierende mitgewirkt. Da die Forschungsfragen jedoch keinen direkten Zusammenhang aufweisen, werden auch die Forschungsarbeiten getrennt voneinander verfasst.

Auf ausdrücklichen Wunsch einiger der handelnden Akteur*innen werden die erhobenen Daten anonymisiert und auch alle weiteren Informationen so verallgemeinert, dass keine direkten Rückschlüsse auf die mitwirkenden Menschen oder die konkrete Einrichtung möglich sind. Das Einverständnis für diese Forschungsarbeit liegt jedoch von allen beteiligten Personen in schriftlicher Form vor.

Aufgrund der dominierenden Pandemielage mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 wurden bereits in der Projekt- und Forschungsplanung einige Sicherheitsanpassungen zum Schutz der beteiligten Personen getroffen. So wurden alle vorbereitenden Besprechungen im Team der Forscher*innen oder mit der Einrichtungsleitung als Online-Videokonferenz geplant und soweit möglich Tätigkeiten während der Projekttag ins Freie verlegt. So konnte das Medienprojekt unter Einhaltung der zu dieser Zeit gültigen Kontakt- und Hygieneregungen wie zuvor geplant realisiert werden.

Die schriftliche Arbeit gliedert sich wie folgt. Zu Beginn wird das Projekt näher beschrieben und über das persönliche Forschungsinteresse und den Forschungsstand an die Fragestellung herangeführt. Darauf aufbauend schließt der theoretische Teil an, in dem die notwendigen Begriffe erläutert werden. Anschließend werden die einzelnen Schritte im Forschungsdesign beginnend mit dem Zugang zum Feld über die Datengewinnung mittels leitfadengestützter Interviews, teilnehmender Beobachtung und Teamrollenanalyse bis hin zur Transkription und Auswertung beschrieben. Danach erfolgen die Darstellung und Interpretation der gewonnenen Ergebnisse, sowie die Anführung der Limitationen. Nachfolgend werden die Forschungsergebnisse im Fazit zusammengefasst und reflektiert, sowie noch offene und daraus resultierende Fragen im Ausblick behandelt. Das Literaturverzeichnis, die Daten, der Anhang und die eidesstattliche Erklärung sind abschließend angeführt.

2 Projektbeschreibung

In diesem Kapitel wird das Projekt „Wintergarten-TV“ und dessen Entstehungsgeschichte zusammengefasst und vorgestellt. Dies stellt die Ausgangslage für die weitere Forschung dar.

Die Projektidee zu „Wintergarten-TV“ existierte bereits seit einigen Jahren. Das Team einer Wiener Obdachloseneinrichtung für Menschen mit (Lern-)Behinderung und/oder psychischen Erkrankungen möchte in ihrem Tagestreff einen Dauerfilm integrieren. Ziel dieses Formats ist einerseits die einfache Informationsweitergabe an die Nutzer*innen der Einrichtung und andererseits die Festigung der Tagesstruktur der Klient*innen, sowie die Kompetenzförderung der Teilnehmer*innen. Die tatsächliche Umsetzung des Projekts erfolgte nun im Rahmen eines Inklusiven Medienprojekts im akademischen Lehrgang Sozialpädagogik der Fachhochschule St. Pölten mit drei Studierenden, wobei eine davon selbst in der oben genannten Einrichtung beruflich tätig ist.

Da seitens der Organisation nur ein finanzieller Rahmen vorgegeben wurde, konnte völlig offen an das Projekt herangegangen werden. Mittels Brainstorming zu Beginn des ersten von insgesamt fünf Arbeitstreffen wurden die Projektziele, der Inhalt sowie der Umsetzungsplan gemeinsam von allen Teilnehmer*innen erarbeitet und festgelegt. Dabei wirkten die Studierenden mit Hilfe eines Flipcharts nur unterstützend bei der Sammlung der Ideen und Strukturierung nach Themenbereichen mit. Die Projektteilnehmer*innen einigten sich auf folgende Themenbereiche:

- Teamvorstellung der Sozialarbeiter*innen und Wohnbetreuer*innen der Einrichtung mit Foto und Namen
- Aktuelle Monatsübersicht der geplanten Tagestreff-Aktivitäten inklusive Urlaubsplanung der Mitarbeiter*innen
- Regelmäßig wechselnde Quizfragen mit vier Antwortmöglichkeiten zum interaktiven Mitraten der Zuseher*innen
- Die Artikel 3, 17 und 20 der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte als Brickfilme¹
- Übersicht über die unterschiedlichen Hilfsangebote, Notfallkontakte und Notrufnummern für die Zielgruppe des Tagestreffs
- Eine Kochanleitung als Video mit zusätzlich gesprochener Erklärung zum Nachkochen
- Diashow mit selbstgemachten Fotos der wichtigsten Sehenswürdigkeiten und relevanten Plätze im Umfeld der Einrichtung.
- Rückblick zu vergangenen, gemeinsamen Aktivitäten der Nutzer*innen des Tagestreffs

Damit Themenblöcke und Inhalte auch zukünftig einfach austauschbar bleiben, wurde mit einer frei verfügbaren Vorlage eine Präsentation mit der App Google Präsentationen² erstellt,

¹ Filme mit Klemmbausteinen in Stop-Motion Technik

² Mehr Informationen unter: https://www.google.com/intl/de_at/slides/about/ [11.01.2022]

die auf dem im Tagestreff bereits vorhandenen Smart-TV in Endlosschleife abgespielt werden kann.

Um den Entstehungsprozess besser verstehen zu können und weil der Schwerpunkt dieser Forschungsarbeit auf der Gruppendynamik im Inklusiven Medienprojekt liegt, sind hier die Inhalte der jeweiligen Projektstage, an denen die beteiligten Personen gemeinsam im Tagestreff mitwirkten, übersichtlich aufgelistet.

Tag 1 am 29.07.2021 im Tagestreff – Vorstellung

- Vorstellung und gegenseitiges Kennenlernen aller am Projekt beteiligten Personen
- Besprechung der Regeln und Umgangsformen (siehe Anhang 01)
- Brainstorming zu den Inhalten des Medienproduktes (siehe Anhang 02)
- Festlegung der Ziele, Rahmenbedingungen und Umsetzung
- Abwicklung der Formalitäten des Forschungsprojektes (Einverständniserklärung, Datenschutz und Verschwiegenheit)
- Gemeinsamer Spieleabend mit Pizza

Tag 2 am 31.07.2021 im Tagestreff

- Brainstorming der wichtigen Orte und Sehenswürdigkeiten der Umgebung
- Fotografie-Tour durch die Umgebung als Gruppenaktivität
- Gestaltung der Präsentationsfolien
- Brainstorming der Quizfragen

Tag 3 am 11.08.2021 im Tagestreff

- Formulierung der Quizfragen und Gestaltung der Antwortvideos
- Einkaufen der Zutaten und Kochen mit Videoanleitung
- Umsetzung der Brickfilme zum Thema Menschenrechte
- Planung und Baubeginn der Requisiten für den Videodreh

Tag 4 am 12.08.2021 im Tagestreff

- Fertigstellung der Requisiten
- Dreh der Kurzvideos der jeweiligen Blöcke

Tag 5 am 10. 09.2021 im Tagestreff – Präsentation

- Präsentation des fertigen Medienprodukts im Tagestreff
- Gemeinsames Mittagessen
- Teamrollenanalyse nach Belbin
- Erste Interviewerhebung

Der Videoschnitt, die Produktion der begleitenden Hintergrundmusik und das Einfügen der einzelnen Inhaltselemente in die Präsentationsvorlage erfolgte durch die Nutzer*innen des Tagestreffs selbstständig zwischen den Projekttagen.

Wo und in welcher Form die einzelnen Personen mitwirkten und welche Aufgaben dabei von ihnen übernommen wurden war an keine fixe Zuteilung geknüpft, sondern gestaltete sich

genauso wie die benötigten Pausen spontan nach der persönlichen und tagesaktuellen Vorliebe des jeweiligen Individuums.

3 Forschungsinteresse und Forschungsstand

Der Tagestreff wird hauptsächlich von den Bewohner*innen des intensiv betreuten Wohnens der umliegenden Wohngemeinschaften der Organisation täglich genutzt. Da derzeit pandemiebedingt die Sozialkontakte stark minimiert sind und das Tagestreff auch nur eingeschränkt zur Verfügung steht, ist die Leitung des Tagestreffs an die dort arbeitende Studierende mit der Bitte zur Umsetzung der Projektidee herangetreten, um das in den letzten Teamsitzungen thematisierte abgenommene Gemeinschaftsgefühl der Bewohner*innen wieder zu steigern.

Laut der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit der Weltgesundheitsorganisation – WHO geht die Behinderung nicht von der betroffenen Person aus, sondern die Teilhabechancen resultieren aus den vorliegenden Umwelt- und Kontextbedingungen (vgl. WHO 2005). In der Medienarbeit sind das zum Beispiel die Gestaltung der Inhalte, die Zugangsvoraussetzungen oder Möglichkeiten zur Mediennutzung. Als Sozialpädagog*innen ist es unser Ansinnen, Menschen bei der Nutzung zu unterstützen, das heißt, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass eine Teilhabe möglich ist.

Im Laufe des zuvor beschriebenen Medienprojekts entwickelte sich im Team der Betreuer*innen der Wunsch nach einer festen Etablierung des Projekts als zusätzliches Angebot in der Tagesstruktur mit dem Ziel der selbstständigen oder zumindest angeleiteten Fortführung des „Wintergarten-TVs“ durch die Nutzer*innen des Tagestreffs, um die Kompetenzen der Menschen mit (Lern-) Behinderung und/oder psychischer Erkrankung zu stärken. Zusätzlich ist damit im Betreuer*innen-Team ein Kompetenzerwerb bezüglich Mediengestaltung zu erwarten.

Das Medienprojekt bietet gute Rahmenbedingungen, um gruppendynamische Prozesse und die damit verbundenen Veränderungen im Gruppengefüge zwischen den Teilnehmer*innen zu beobachten und anschließend zu analysieren und interpretieren. Diese Erforschung kann gerade in der Pandemiezeit mit Sozialkontaktbeschränkungen neue und für das Betreuer*innen-Team relevante Erkenntnisse über die involvierten Klient*innen liefern und dadurch die Begleitung und Unterstützung erleichtern.

Die Fachliteratur (Edding / Schattenhofer 2015; Geramanis 2020; Graf et al. 2020; König / Schattenhofer 2020; Stahl 2012; Wellhöfer 2018) liefert bereits einen breit gefächerten Überblick und Informationen zum Thema Gruppendynamik, wie beispielsweise Begriffsdefinitionen, verschiedene Modelle über Gruppenphasen, Erläuterungen zu den

unterschiedlichen Rollen und daraus resultierenden Konflikten. Der Fokus wird bei diesen Werken meist auf die Bedürfnisse von Führungskräften, Verhaltenstrainer*innen, Gruppentherapeut*innen und Moderator*innen ausgerichtet.

Die Recherchearbeit bringt neben Fachbüchern auch einige Forschungsarbeiten hervor. Bei der groben Sichtung ist auffällig, dass die Zielgruppe hauptsächlich aus dem Kindes- und Jugendalter stammt und die verschiedenen Aspekte der Gruppendynamik vorrangig aus Sicht der (Sozial-) Pädagog*innen betrachtet wird, um deren Verständnis von Gruppen zu erhöhen und deren Gruppenanleitungs- und Führungskompetenz zu verbessern.

Diese wissenschaftliche Arbeit betrachtet die Fachkräfte nicht separat, sondern in der Gruppe inkludiert und soll aufzeigen, welche Auswirkungen dieses Inklusive Medienprojekt auf jede einzelne mitwirkende Person selbst hat. Damit sollen auch wertvolle Erkenntnisse für die praktische Fortführung des Medienprodukts gesammelt werden. Da das Forschungsgebiet der Inklusiven Medienarbeit noch wenig erforscht ist, sind keine Arbeiten mit ähnlichem Ansatz bekannt.

4 Forschungsfrage

Aus meinem persönlichen Interesse heraus und aufgrund der Wünsche des Betreuer*innen-Teams lassen sich nun folgende Leitfrage mit ihren Unterfragen aus dem großen Bereich der Gruppendynamik ableiten:

Welche Auswirkungen im Bereich der Gruppendynamik sind durch die Gestaltung des Inklusiven Medienprojekts „Wintergarten-TV“ bei den beteiligten Personen während der Projektlaufzeit erkennbar/feststellbar?

Welche Auswirkungen hat das Inklusive Medienprojekt auf das Durchlaufen der unterschiedlichen Phasen nach Tuckmann?

*Welche unterschiedlichen Rollen der Teilnehmer*innen sind durch dieses Projekt sichtbar geworden und wie trägt dieses Projekt zu deren Festigung oder Ausgestaltung bei?*

Welche (Rollen-) Konflikte werden während des Inklusiven Medienprojekts sichtbar und welche Auswirkungen haben diese auf alle beteiligten Personen?

5 Theoretischer Rahmen und Begriffsdefinitionen

In diesem theoretischen Teil werden Begriffe, die für das weitere Verständnis dieser Forschungsarbeit essenziell sind anhand einer Literaturrecherche erläutert.

5.1 Menschen mit (Lern-) Behinderung und/oder psychischer Erkrankung

Der Begriffskomplex Menschen mit (Lern-) Behinderung und/oder psychischer Erkrankung kann aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet werden und lässt sich daher nicht konkret in einem Satz erklären. Laut Artikel 1 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zählen zu dieser Personengruppe Menschen, die aufgrund der Wechselwirkung einer langfristigen körperlichen, psychischen, intellektuellen oder Sinnesbeeinträchtigung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft behindert sein können (vgl. UN-BRK 2016:6).

Der Begriff „geistige Behinderung“ löste die zuvor üblichen Bezeichnungen „Idiotie“ und „schwerer Schwachsinn“ ab, ist aber wegen seiner inzwischen stigmatisierenden Wirkung ebenfalls problematisch (vgl. Greving / Gröschke 2000). Daher finden derzeit die Bezeichnungen „Menschen mit Lernschwächen, Lernschwierigkeiten oder Lernbehinderung Verwendung (vgl. Firlinger 2003). Die Weltgesundheitsorganisation WHO (2019) definiert psychische Erkrankungen als Störungen der psychischen Gesundheit einer Person, „die oft durch eine Kombination von belastenden Gedanken, Emotionen, Verhaltensweisen und Beziehungen zu anderen gekennzeichnet sind“. Diese Erkrankungen sind im Kapitel 5 - „Mental, behavioural or neurodevelopmental disorders F00-F99“ der International Classification of Diseases and Related Health Problems – 11th Revision (2022) aufgelistet.

5.2 Inklusive Medienarbeit

Inklusive Medienarbeit bedeutet die Gestaltung von Medienprojekten mit, durch und von Menschen mit (Lern-) Behinderung und/oder psychischer Erkrankung. Dabei werden die Ergebnisse und Ansprüche an die beteiligten Personen angepasst und gleichzeitig Barrieren abgebaut. Im Vordergrund steht der Mehrwert für die Akteuer*innen, wie zum Beispiel Kompetenzerwerb, Selbstbemächtigung oder schlichtweg Spaß und Humor. (vgl. Tradinik 2015) Diese Medienarbeit geschieht in allen möglichen Arbeitsbereichen und wird bei Bedarf durch Fachkräfte aus dem (sozial)pädagogischen, kommunikationswissenschaftlichen oder ähnlichen (Medien-) Bereichen begleitet und/oder unterstützt (vgl. ebd 2019:55f). Als Medienprodukte zählen zum Beispiel Film, Radio, Hörspiel, Podcast oder Soziale Medien.

5.3 Die Gruppe

Die Kleingruppenforschung definiert folgende Eigenschaften für eine Gruppe:

- Personenanzahl zwischen 3 und 20 (mehr sind eine Großgruppe)
- Gemeinsames Ziel oder Aufgabe der Gruppenmitglieder
- Die Möglichkeit der direkten Kommunikation untereinander
- Eine gewisse zeitliche Bestehensdauer

Zusätzlich entwickeln Gruppen ein Wir-Gefühl des Zusammenhalts, ein gemeinsames Normen- und Werte-System und verschiedene soziale Rollen. In Abgrenzung zur Menge oder Masse tritt die Gruppe nicht nur zufällig zusammen und hat eine ausgeprägtere Kommunikation. Der Begriff Team beschreibt arbeitsbezogene Gruppen, die für einen gewissen Zeitraum zur Erreichung einer bestimmten Aufgabenstellung zusammenarbeiten. (vgl. König / Schattenhofer 2020:15-19)

Gruppendynamische und systemtheoretische Konzepte betrachten die Gruppe als autonomes Sozialsystem, welches nicht direkt durch außen lenkbar oder vorhersehbar ist, weil Eingriffe neben gewünschten auch immer unbeabsichtigte Auswirkungen haben. Das bedeutet, die Gruppe ist mehr als nur die Summe ihrer Einzelbestandteile. Mit diesem „mehr“ befasst sich die Gruppendynamik. (vgl. ebd.:19-22)

5.4 Gruppendynamik

Hinter dem Begriff Gruppendynamik stehen drei unterschiedliche Bedeutungen, die oft nicht voneinander getrennt werden (vgl. ebd.:9-13):

- **Das Geschehen in Gruppen**

Die Dynamik und das Kräftespiel von Veränderungen und Kontinuität einer Gruppe

- **Die wissenschaftliche Erforschung dieser Gruppenprozesse**

Die Gruppendynamik als Disziplin innerhalb der Sozialwissenschaften

- **Ein Verfahren sozialen Lernens**

Die Gruppendynamik als Anstoß bei Erwachsenen für soziale Lernprozesse und Verhaltensänderungen.

5.5 Das Phasenmodell nach Bruce Tuckman

Der Entstehungs- und Weiterentwicklungsprozess von Gruppen lässt sich in die vier Phasen FORMING, STORMING, NORMING und PERFORMING einteilen. Dieses vom US-amerikanischen Psychologen Bruce W. Tuckmann (1965) entwickelte Modell wurde 1977 von ihm um die fünfte Phase ADJOURNING erweitert und hat bis heute Bestand (vgl. Tuckman 1977).

Die einzelnen, sich noch unbekannt Personen treffen in der Einstiegs- und Findungsphase (FORMING) erstmals aufeinander. Die Gruppenmitglieder treten dabei höflich, vorsichtig und

zurückhaltend auf der Suche nach dem kleinsten gemeinsamen Nenner und Sicherheit in Beziehung mit dem Ziel der „Zugehörigkeit“. Dabei beginnt sich die Gruppe nach „innen“ zu bilden und nach „außen“ hin abzugrenzen. (vgl. Stahl 2012:68-70)

Die darauffolgende Auseinandersetzungs- und Streitphase (STORMING) ist von den unterschiedlichen Zielvorstellungen der Gruppenmitglieder geprägt, die oft deutlich voneinander abweichen und aufeinanderstoßen. Die Gruppe lässt die Unterschiede zwischen ihren Mitgliedern, die eindeutig als Individuen sichtbar werden, zu und bildet eine Konfliktstruktur aus. (vgl. ebd.:70)

Anschließend kommt es in der Regelungs- und Übereinkommensphase (NORMING) zu gemeinsamen Zielvereinbarungen. In dieser Vereinbarungsstruktur kommt es zur Einigung und Festlegung auf Regeln, die Handlungsfähigkeit der Gruppe wird hergestellt und dieser größere gemeinsame Nenner stärkt das Wir-Gefühl. Durch Anpassungen und Kompromisse stabilisiert sich dieser Gruppenvertrag mit der Zeit. (vgl. ebd.:71)

In der nun folgenden Arbeits- und Leistungsphase (PERFORMING) entwickelt die Gruppe eine gewisse Beständigkeit und geht kooperierend der Arbeit nach (vgl. ebd.:71). In dieser Leistungsfähigkeit werden nun zusammen Erfolge und Misserfolge erlebt und eine gemeinsame Gruppengeschichte entsteht (vgl. ebd.:167). Diese Phase macht die für die Gruppe nützlichen Stärken und hinderlichen Schwächen der einzelnen Personen sichtbar und zeigt den Mehrwert der Gruppe für die eigene Zielerreichung (vgl. ebd.:171).

Kommt es zur Auflösung der Gruppe, liegt das Hauptaugenmerk bei dieser Abschluss- und Abschiedsphase (ADJOURNING) auf der Loslösung der Einzelpersonen aus der Gruppe. Es werden die letzten organisatorischen und persönlichen Fragen geklärt und noch einmal die Leistung der Gruppe gewürdigt, bevor der Schlusspunkt gesetzt wird. (vgl. ebd.: 221f)

Obwohl ein Umgehen oder Abkürzen einzelner Phasen möglich ist und die Übergänge meist fließend sind, ist es für die Gruppenentwicklung und die persönliche Verarbeitung der einzelnen Mitglieder am sinnvollsten, die einzelnen Phasen der Reihe nach zu durchlaufen (vgl. ebd.:73f)

5.6 Unterschiedliche (Gruppen-) Rollen

Im Gegensatz zu Theaterrollen, wird das Verhalten auf der gesellschaftlichen Bühne nicht von Autor*innen vorgegeben, sondern resultiert aus der Erwartungshaltung der anderen involvierten Personen. Dabei muss die Rolle, von der innehabenden Person selbst akzeptiert werden. Da die Rolle nur einen Teilbereich eines Menschen abbildet, bleiben Person und Rolle immer voneinander unterschieden. Damit eine Gruppe grundsätzlich arbeitsfähig ist, müssen in ihr unterschiedliche Rollen ausgeprägt sein. Während nach der persönlichkeitspsychologischen Betrachtungsweise die einzelnen Personen ihre Rolle innerhalb einer Gruppe aufgrund des Persönlichkeitstyps ausprägen, so bilden sich laut der sozialpsychologisch-gruppendynamischen Betrachtungsweise in jeder Gruppe

aufgabenspezifische Rollenmuster aus, die nur bedingt von den persönlichen Merkmalen der bekleidenden Menschen abhängig sind. (vgl. König / Schattenhofer 2020:47-50)

Mit der Bezeichnung Rolle kann vieles gemeint sein (vgl. Stahl 2012:301)

- Geschlechterrollen (Frau, Mann, ...)
- Familienrollen (Mutter, Kind, Stiefvater, ...)
- Berufsrollen (Sanitäter*in, Maurer*in, Beamt*in, ...)
- kulturelle Rollen (Italiener*in, Deutsche*r, ...)
- psychologische Rollen (Streber*in, Clown*in, ...)
- hierarchische Rollen (Abteilungsleiter*in, Vorstand, ...)
- gruppenspezifische Rollen (Mitläufer*in, Anführer*in, ...)
- funktionale Rollen (zum Beispiel Teamrollen nach Belbin, ...)
- ...

Bei den psychologischen Rollen resultieren die Verhaltensweisen aus der psychologischen Veranlagung des Menschen heraus. Gruppenspezifische Rollen hingegen lassen sich durch ihren sachlichen und zwischenmenschlichen Machteinfluss auf die Ziele, Werte und Inhalte der Gruppe beschreiben und werden in vier Hauptrollen unterschieden (vgl. ebd.:315-319):

- **Inoffizielle Führer*in:** verkörpert den aktuellen Willen der Gruppe, ohne diesen aufzuzwingen und agiert als Sprachrohr
- **Mitläufer*in:** lässt sich ohne eigene Impulse mittreiben und will dazugehören
- **Außenseiter*in:** vertritt als thematisches Sammelbecken geduldete Randthemen
- **Sündenbock:** bedient die verdrängten, bedrohlichen Tabuthemen der Gruppe und sorgt mit dieser Ausgrenzung als Gegenpart zum*zur inoffiziellen Führer*in für Stabilität

Durch Themenwechsel innerhalb der Gruppe kommt es unweigerlich auch zum Wechsel der oben beschriebenen Rollenbesetzungen, der jedoch durch Angst gehemmt werden kann. (vgl. ebd.:319-325)

5.7 Das Rangdynamik Modell nach Raoul Schindler

Das vom Wiener Psychiater Raoul Schindler begründete Rangdynamik Modell geht von einer inneren, informellen und dynamischen Struktur aus, die zusätzlich zur formellen Struktur innerhalb einer Gruppe entsteht. Dieses Modell stützt sich darauf, dass sich eine Gruppe in Auseinandersetzung mit einem außerhalb der Gruppe befindlichen Gegenüber/Ziel (G) konstituiert und dabei unterschiedliche Rangpositionen bildet, die situationsabhängig von verschiedenen Personen bekleidet werden. Daher ist es in einer gruppenspezifischen Sichtweise notwendig, die Verhaltensweisen und Handlungen der Individuen im Kontext der Gruppe zu interpretieren. (vgl. König / Schattenhofer 2020:51-53; Majce-Egger 1999:107f, 271-286)

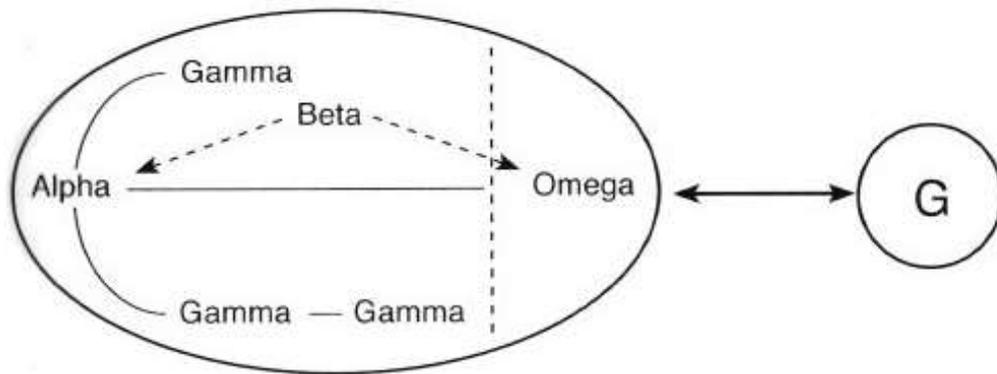


Abbildung 01: Rangdynamikmodell (König / Schattenhofer 2020:51)

ALPHA (Anführer*in) ist mit der Gruppe verbunden, gibt mit inhaltlichen Impulsen die Richtung vor, kümmert sich um die Erreichung der Gruppenziele und tritt als Sprachrohr nach außen auf. GAMMA (Mittläufer*in) identifiziert sich mit Alpha und ermöglicht ein Untertauchen in der Gruppe ohne Verantwortung. OMEGA (Außenseiter*in) verhält sich entgegen der Gruppennorm, identifiziert sich nicht mit Alpha und drückt hinterfragend Widerstand aus, welcher für die Risiken- und Gefahrenerkennung der Gruppe wichtig ist. BETA (Expert*in) ist nicht direkt in den Konflikt zwischen Alpha und Omega involviert, agiert emotional zurückhaltend als beratende und unterstützende Rolle, bringt neue Impulse ein und ist die einzige Position, die nicht besetzt sein muss. (vgl. König / Schattenhofer 2020:51-53)

5.8 Teamrollen nach Meredith Belbin

Der britische Wissenschaftler R. Meredith Belbin (2010) ist mit seinem Teamrollen Modell der Meinung, dass für den Erfolg von Teams verschiedene Rollen im Team von Bedeutung sind. Dabei differenziert er neun Teamrollen, die er in drei Gruppen zusammenfasst. Idealerweise sind in einem Team alle Rollen besetzt und die Personen ergänzen sich gegenseitig mit ihren Stärken und Schwächen. Nahezu jeder Mensch trägt eine Hauptrolle in sich, welche die individuellen Präferenzen und nicht die Erwartungshaltung der anderen Teammitglieder darstellt. Durch das jeweilige Handeln, Empfinden und Denken einer Person entsteht meist eine Kombination aus verschiedenen Teamrollen. Außerdem ist auch die Besetzung einer Doppelrolle im Team möglich. Die jeweilige Rolle kann mittels Fragebogen nach Belbin (Anhang 03) selbst erhoben werden. (vgl. Graf et al. 2020:60-62)

	Rollenbezeichnung	Beschreibung	Eigenschaften (Stärken und Schwächen)
eher handlungs-orientiert	Shaper Macher*in	Treibt Aktivitäten und Diskussionen an	überwindet Hindernisse, stressresistent, provokant, ungeduldig
	Implementer Umsetzer*in	Setzt Pläne und Konzepte um	diszipliniert, verlässlich, unflexibel
	Completer/Finisher Perfektionist*in	Bringt Dinge zuverlässig zu Ende	gewissenhaft, beharrlich, pünktlich, introvertiert überbesorgt, delegiert ungern

eher menschenorientiert	Coordinator Koordinator*in	Fördert Entscheidungsprozesse	selbtsicher, extrovertiert, vertrauensvoll, wirkt manipulierend, ideenarm
	Teamworker Teamarbeiter*in	Verbessert die Kommunikation	kann gut mit schwierigen Menschen umgehen, unentschlossen
	Resource Investigator Wegbereiter*in	Baut Verbindungen und Netzwerke auf	kommunikativ, extrovertiert, findet neue Optionen, Interessensverlust nach Enthusiasmus
eher rational orientiert	Plant Neuerer*in	Bringt neue Ideen ein	kreativ, unkonventionell, oft gedankenverloren
	Monitor Evaluator Beobachter*in	Untersucht Ideen auf Machbarkeit	nüchtern analytisch, introvertiert, mangelnde Begeisterung, kann nicht motivieren
	Specialist Spezialist*in	Liefert Fachwissen und Fähigkeiten	sehr engagiert, selbstbezogen, verliert sich oft in technischen Details

Abbildung 02: Teamrollen nach Belbin (vgl. Belbin 1996; Belbin 2010; Belbin 2013; Graf et. al. 2020)

5.9 Rollenstress, Rollendruck und Rollenkonflikt

ROLLENSTRESS entwickelt sich bei Problemen, die Rollenaufgaben zu verwirklichen und ist subjektiv. Diese Belastung kann durch unklare oder überfordernde Ansprüche an die Rollenaufgaben oder divergente Rechte und Pflichten innerhalb der Rolle entstehen. ROLLENDRUCK entsteht als Druck von außen durch die Gesellschaft, sich rollenkonform zu verhalten und kann durch eigene Annahmen an das vermeintliche Verhalten verstärkt werden. Während sich die Person bei der ROLLENDISTANZ auch aus der Rolle (Polizist*in nach Dienstschluss oder Therapeut*in im privaten Freundeskreis) lösen kann, bleibt sie bei der ROLLENINVOLVIERTHEIT in dieser gefangen. (vgl. Gollwitzer / Schmitt 2019:103f)

Beim Rollenkonflikt wird Auslöser bezogen zwischen interpersonalen und intrapersonalen Rollenkonflikten unterschieden. INTERPERSONALE ROLLENKONFLIKTE entstehen beim Aufeinanderprallen von zwei Personen mit unterschiedlichen Rollenbildern. INTRAPERSONALE ROLLENKONFLIKTE sind im Individuum selbst angesiedelt und lassen sich wie folgt unterscheiden (vgl. ebd.:104-107):

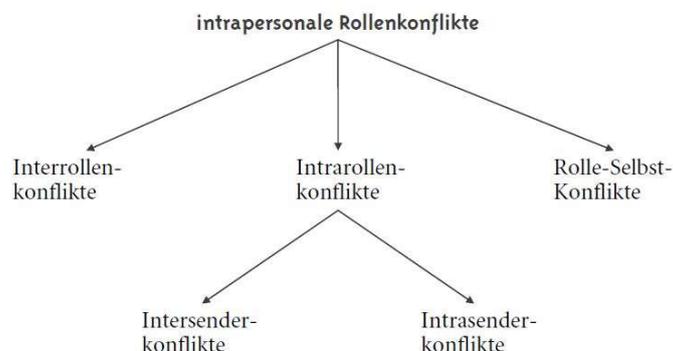


Abbildung 03: Arten intrapersonaler Rollenkonflikte (Gollwitzer / Schmitt 2019:105)

Wenn mehrere Rollen mit diskrepanten Erwartungshaltungen von einer Person besetzt sind, so können INTERROLLENKONFLIKTE auftreten. INTRAROLLENKONFLIKTE entstehen durch

widersprüchliche Verhaltenserwartungen anderer Menschen an die rollentragende Person. Bei einem INTERSENDERKONFLIKT gehen diese Erwartungen von mehreren Menschen aus, bei einem INTRASENDERKONFLIKT kommen diese Unvereinbarkeiten von ein und derselben Person. ROLLE-SELBST-KONFLIKTE bezeichnen Abweichungen zwischen Rollenanforderungen und eigenen Normen und Werten. (vgl. ebd.:105-107)

6 Forschungsdesign und Methoden

Die Ausgangslage zu dieser wissenschaftlichen Arbeit bilden das zuvor beschriebene Projekt und die im theoretischen Teil angeführten Begriffe. Zur Beantwortung der Forschungsfragen werden als Methoden zur Datenerhebung eine teilnehmende Beobachtung und leitfadengestützte, qualitative Interviews gewählt und anschließend mit der Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. In der Kombination ergänzen sich diese beiden Methoden sehr gut, weil mit der Befragung Einstellungen, Meinungen, Gefühle, Vorstellungen und Verhaltensweisen, und mit der Beobachtung soziales Verhalten von Individuen oder Gruppen ermittelt werden können (vgl. Lamnek / Krell 2016:519f). Zusätzlich wird noch ein Teamrollentest nach Belbin (Anhang 03) mittels Fragebogen durchgeführt.

6.1 Forschungsfeld und Zugang zum Feld

Zu Beginn wird das Forschungsfeld auf die Räumlichkeiten des Tagestreffs mit seinen Nutzer*innen, dem Team an Betreuer*innen und den drei Studierenden als Forscher*innen eingegrenzt. Da eine dieser drei Personen selbst in dem Tagestreff als Betreuer*in arbeitet, wird durch sie der Feldzugang ermöglicht und vereinfacht. In einem dem Projekt vorgelagerten Besprechungstermin mit der Einrichtungsleitung konnten anhand des Forschungsexposés die Rahmenbedingungen und noch offene Punkte wie etwa Datenschutz- und Einverständniserklärungen oder die Finanzierung besprochen und einvernehmlich geklärt werden. Die anschließende Vorstellung der beiden noch unbekanntem Forscher*innen erfolgt durch die im Tagestreff arbeitende Studierende am ersten Projekttag.

6.2 Erhebung

In diesem Abschnitt werden die geplanten Erhebungsmethoden erklärt und die Durchführung beschrieben und anschließend reflektiert.

6.2.1 Leitfadengestützte, qualitative Interviews

Das episodische Interview nach Uwe Flick (2016:238ff) erfasst auf Grundlage von gemachten Erfahrungen der befragten Person das narrativ-episodische Wissen

(Erinnerungssammlung aus Situationen) und daraus abgeleitet das semantische Wissen (Generalisierung und Abstraktion). Mit der Aufforderung zum Erzählen und gezielten Fragen ähnelt diese Interviewform überwiegend der Alltagskommunikation und versucht die beiden oben erwähnten Wissensformen (narrativ-episodisches und semantisches Wissen) miteinander zu verknüpfen. Mit Hilfe eines Leitfadens, der die entsprechenden Themen abdeckt, wird einerseits gezielt nachgefragt und andererseits zum Erzählen angeregt. (vgl. Lamnek / Krell 2016:344) Aus diesen Gründen erscheint das episodische Interview nach Uwe Flick (2016:238ff) mit Leitfadenunterstützung als qualitative Befragung gut zur Beantwortung der Forschungsfragen geeignet.

Da die Interviews von allen drei am Projekt beteiligten Forscher*innen gemeinsam genutzt werden ist der Interviewleitfaden zusammen nach dem SPSS-Prinzip von Helfferich (2011) erstellt worden. Die Buchstaben stehen dabei für die Arbeitsschritte **S**ammeln, **P**rüfen, **S**ortieren und **S**ubsumieren. In einem ersten Brainstorming werden alle für den Forschungsgegenstand relevanten Fragen gesammelt und anschließend nach ihrer Offenheit geprüft. Anschließend wird die Fragensammlung durch Streichung ungeeigneter Fragen reduziert und die verbleibenden Fragen sortiert und nach Themenblöcken strukturiert. Dabei ist darauf zu achten, dass keine geschlossenen, wertenden oder suggestiven Fragen übrigbleiben. Abschließend wird diesen Blöcken eine einfach Erzählaufforderung subsumiert. (vgl. ebd.:182-185)

Der Leitfaden wurde jeweils für die Anredepronomen „Du“ und „Sie“ verfasst und sieht für die Anredeform „Du“ wie folgt aus:

<p>Interview-Leitfaden</p> <p>Was war/wäre Deine Motivation beim Projekt mitzumachen?</p> <ul style="list-style-type: none">■ Was hat Dir voll taugt?■ Was ist Dir leichtgefallen?■ Gab es einen Moment, in welchem Du dich nicht wohl gefühlt hast? <p>Wie hast Du das Miteinander im Projekt-Team erlebt?</p> <ul style="list-style-type: none">■ Was konntest Du für das Gelingen des Projekts beitragen?■ Wo siehst Du deine persönlichen Stärken für die Zusammenarbeit im Projekt-Team?■ Welche Aufgaben im Projekt-Team möchtest Du nicht übernehmen?■ Wie hast Du die Unterstützung von uns Dreien und Deinen Kolleg*innen empfunden?■ Wo war es zu viel Anleitung und wo wäre mehr Anleitung nötig gewesen? <p>Wie hast Du die Kommunikation (Gespräche und WhatsApp Gruppe) während des Projekts wahrgenommen?</p> <ul style="list-style-type: none">■ Wie hast Du die verschiedenen Anredeformen (Du/Sie) wahrgenommen?■ Wie wirkt sich die Anredeform auf Dein Handeln aus?■ Wie beeinflusst die Anredeform Deiner Meinung nach die Kommunikation?
--

Abbildung 04: Interviewleitfaden (Picker / Schelberger / Schweiger 2021)

Das Inklusive Medienprojekt „Wintergarten-TV“ und die Forschungsfragen grenzen die Auswahl der Interviewpartner*innen bereits ein. Das Forscher*innen-Team möchte nur Personen, die entweder am Projekt beteiligt sind und/oder bei der Organisation beschäftigt sind befragen. Aufgrund der geringen Anzahl an Teilnehmer*innen am Medienprojekt und der fehlenden Bereitschaft vieler Akteur*innen an einem Interview teilzunehmen ist diese Auswahl zusätzlich noch einmal stark eingeschränkt. Trotzdem werden mit den ausgewählten Menschen unterschiedliche Rollen, Sichtweisen und Geschlechter bedient. Von den Teilnehmer*innen am Medienprojekt haben sich zwei Personen mit (Lern-) Behinderung und/oder psychischer Erkrankung und der Peer³ des Tagestreffs für ein Interview bereit erklärt. Für einen zusätzlichen Blickwinkel werden zwei Sozialarbeiter*innen der Einrichtung befragt, die am Projekt selbst nicht beteiligt sind, aber mit den Teilnehmer*innen arbeiten und das fertige Medienprojekt vor dem Interview sehen werden. Die fünf interviewten Personen durften sich direkt vor der Interviewdurchführung die befragenden Forscher*innen selbst auswählen, woraus sich folgende Sampling-Zuteilung ergab:

Interview	Interviewpartner*in	Forscher*in
1	Nutzer im Tagestreff seit 4 Jahren, ♂, 31 Jahre (B1)	Forscherin 1, ♀, 42 Jahre (I1)
2	Nutzer im Tagestreff seit 2 Jahren, ♂, 29 Jahre (B2)	Forscherin 1, ♀, 42 Jahre (I1)
3	Sozialarbeiterin in Organisation seit 7 Jahren, ♀, 47 Jahre (B3)	Forscherin 2, ♀, 42 Jahre (I2), seit 10 Jahren in Organisation
4	Sozialarbeiterin in Organisation seit 1 Jahr, ♀, 27 Jahre (B4)	Forscherin 2, ♀, 42 Jahre (I2), seit 10 Jahren in Organisation
5	Peer in Organisation seit 3 Jahren, ♂, 45 Jahre (B5)	Forscher 3, ♂, 33 Jahre (I3)

Abbildung 05: Sampling (Picker 2021)

Die fünf Forschungsinterviews fanden als Einzelinterviews in den Büroräumlichkeiten des Tagestreffs statt und wurden mit Zustimmung der Interviewpartner*in mit einer Diktiergerät-App des Smartphones der forschenden Person digital aufgezeichnet. Dank dementsprechender Planung konnten die Interviews trotz Pandemiesituation vor Ort von Angesicht zu Angesicht durchgeführt werden und es musste nicht auf eine virtuelle Lösung zurückgegriffen werden. Um eine vertrauliche und störfreie Umgebung zu schaffen, waren nur die beiden am Interview beteiligten Menschen im Raum anwesend und keine weiteren Gegenstände außer das Aufnahmegerät am Tisch. Die beiden Interviewpartner*innen saßen sich jeweils leicht schräg versetzt gegenüber und der ausgedruckte Leitfaden war nur für die forschende Person lesbar. Im Rahmen des Interviews wurden diese Fragen jedoch nicht wortwörtlich abgelesen und gestellt, sondern dem jeweiligen Gesprächsverlauf entsprechend

³ Peers sind Menschen, die durch einen geteilten Erfahrungskontext miteinander verbunden sind. Sie bringen nötiges Erfahrungswissen in Fachwissen geprägte Teams ein. (vgl. Pro mente sana 2020)

adaptiert. Interview 1 und 2 sind im Anschluss an die Präsentation des Medienprojekts am Abschlusstag durchgeführt worden, die Interviews 3 und 4 zwei Wochen später und das Interview 5 drei Wochen nach dem Präsentationstag. Allen beteiligten Personen wurde angeboten, sich die aufgezeichnete Audiodatei nochmals anzuhören, was jedes Mal abgelehnt wurde.

Um die Interviews auswerten zu können werden sie als notwendiger Zwischenschritt in Anlehnung an die folgenden Richtlinien für die Gesprächstranskription von Froschauer und Lueger (2003:223) sowie Lamnek und Krell (2016) transkribiert:

- Zeilennummerierung in 5er Blöcken zur besseren Nachvollziehbarkeit
- Kodierung der Interviewer*innen mit I1-I5 und der befragenden Personen mit B1-B3
- Nichtverbale Äußerungen wie zum Beispiel Lachen in runde Klammern ((lacht))
- Pausen: kurz (.), bis 0,5 Sek (--), bis 1 Sek (---) und länger mit Zeitangabe (XXs)
- Unverständliches durch Punkte in runder Klammer (. . .)
- Auffällige Betonungen unterstrichen
- Gedehnte Sprechweise mit L e e r z e i c h e n
- Hintergrundgeräusche in eckige Klammern [Hintergrundgeräusche]
- Anonymisierungen in spitze Klammern <Name>

Die Interviews wurden von der jeweils durchführenden Forschungsperson selbst und möglichst genau unter Beibehaltung des Dialektes ohne Annäherung an die Schriftsprache transkribiert und von den beiden anderen Forscher*innen im Anschluss Korrektur gelesen. Dabei wurde auch teilweise das kostenpflichtige Transkriptionsprogramm Amberscript⁴ verwendet.

Bei der Interviewdurchführung wurde von den Forscher*innen bemerkt, dass gerade die Menschen mit (Lern-) Behinderung und/oder psychischer Erkrankung nicht ins freie Erzählen gekommen sind, sondern hauptsächlich die als Redeimpuls gedachten Fragen kurz beantwortet wurden. Dadurch musste von der interviewdurchführenden Person, mehr als zuvor in der Planung angenommen wurde, nachgefragt werden.

6.2.2 Teilnehmende Beobachtung der Projektstage

Wie anfangs schon erwähnt, eignet sich die Beobachtung zur Ermittlung des sozialen Verhaltens in und von Gruppen, weshalb es für die Datenerhebung im Themenfeld der Gruppendynamik besonders gut geeignet ist. Dafür wird die aktiv teilnehmende, offene und unstrukturierte Beobachtungsform ausgewählt. Das heißt, von der beobachtenden Person wird eine aktive Rolle als Teil der Gruppe eingenommen und sie ist sowohl Teilnehmer*in im Feld, als auch forschende Beobachter*in. Bei der offenen Beobachtungsform stellt sich die beobachtende Person klar als Forscher*in vor und den beobachteten Personen ist zumindest der Beobachtungszweck bekannt. Um die Beobachtung aber nicht zu verfälschen, werden in diesem konkreten Fall die genauen Forschungsziele nicht genannt. Die Strukturierung gibt

⁴ Mehr Informationen unter: <https://www.amberscript.com/de/> [11.01.2022]

den Grad der zuvor festgelegten Beobachtungs- und Protokollierungskategorien an. Um den Informationsgewinn bei der Beobachtung der Projektstage nicht vorab schon einzuschränken, wird vorab kein differenziertes System an Kategorien festgelegt. (vgl. Lamnek / Krell 2016: 515-532) Ein selbst erstelltes Beobachtungsprotokoll (Abbildung 06) dient als Unterstützung für die Durchführung und Protokollierung. Um nicht abzulenken und die Handlungsabläufe zu beeinflussen, wird dieses erst direkt im Anschluss an die Beobachtungseinheit ohne die beobachteten Personen handschriftlich ausgefüllt und am darauffolgenden Tag vollständig ausformuliert. (vgl. Przyborski / Wohlrab-Sahr 2014: 49-53)

Beobachtungsprotokoll vom ____ Projekttag am _____ Geplante Themeninhalte:				
Ort und Zeit	Beobachtungen, Vorgänge im Feld	Kontextinformationen aus anderen Quellen	Methodische- und Rollen- Reflexion	Theoretische Reflexion, Theoriegenerierung
Wo? Wann?	Genau Abläufe! Konstellationen? Gruppenbildungen? Beziehungen?	Mitbestimmende Rahmenbedingungen und Abläufe?	Schlüsselfunktionen? Beachtenswert? Stolperfallen? Meine Rolle?	Interpretations- und Theoretisierungsprozess (Theoriesprache)

Abbildung 06: Kopf des Beobachtungsprotokolls (Picker 2021)

Die erste Zeile dient zur Eintragung des jeweiligen Projekttages und des Beobachtungsdatums, sowie der geplanten Inhalte. In der Spalte „Ort und Zeit“ wird notiert, wo und zu welcher Uhrzeit diese Beobachtung exakt stattgefunden hat. In der Spalte „Beobachtungen, Vorgänge im Feld“ sind die eigentlichen empirischen Daten zu dokumentieren, welche für die Beantwortung der Forschungsfrage möglicherweise essenziell sind. In der Spalte „Kontextinformationen aus anderen Quellen“ sind relevante Informationen mit der Herkunftsquelle zu vermerken, die zum Beispiel aus früheren Beobachtungen oder von Dritten stammen. Die Spalte „Methodische- und Rollen- Reflexion“ dient zur Notierung möglicher Hinweise und Konsequenzen für die weitere Vorgehensweise, sowie zur Reflexion der eigenen Rolle im Feld. In der Spalte „Theoretische Reflexion, Theoriegenerierung“ findet bereits ein erster expliziter Interpretations- und Theoretisierungsprozess statt, in dem die dokumentierten Beobachtungen in eine Theoriesprache überführt werden. Durch diese Unterscheidung in der Protokollierung lassen sich die Beobachtungen später ohne bereits überlagerte Theoretisierungen interpretieren. (vgl. Przyborski / Wohlrab-Sahr 2014: 49-53)

Die teilnehmende Beobachtung ist immer mit einer Reflexion der Rolle der im Feld forschenden Person und im Bezug zur Balance und Gratwanderung zwischen Nähe und Distanz sowie Inklusion und Exklusion verbunden. (vgl. ebd.: 44-49) Um die blinden Flecken der beobachtenden Person zu reduzieren, werden zusätzliche Beobachtungen der beiden anderen Forscher*innen miteinbezogen. Um eine gegenseitige Beeinflussung zu vermeiden, werden diese getrennt voneinander ohne vorherigen Austausch im Forscher*innen-Team notiert. Dazu wird ebenfalls das Beobachtungsprotokoll genutzt.

Als Beobachtungstage werden der Vorstellungstag, die weiteren drei Projektarbeitstage im Tagestreff und der Abschlusstag, an dem das fertige Projekt erstmals den Nutzer*innen präsentiert wird und auch die ersten Interviews stattfinden, festgelegt.

6.2.3 Teamrollenanalyse nach Belbin

Als zusätzliches Tool kommt der Teamrollen-Fragebogen nach dem englischen Wissenschaftler R. Meredith Belbin (2010) zur Anwendung, um einerseits Stärken und Schwächen im Projektteam herauszufinden und um andererseits einen besseren Einblick in die Selbst- und Fremdwahrnehmung der Akteur*innen des Inklusiven Medienprojekts zu erhalten, die auch durch die qualitativen Interviews und die teilnehmende Beobachtung erforscht wird. Nähere Informationen zum Teamrollenmodell sind im Kapitel 5.8 „Teamrollen nach Meredith Belbin“ angeführt. Zur Datenerhebung wird dabei jener Fragebogen (siehe Anhang 03) verwendet, der bereits während des Sozialpädagogikstudiums im Unterrichtsfach „Professionelle Entwicklung“ im Jahr 2020 zum Einsatz gekommen ist (Weiß o.A.).

Der Teamrollen-Fragebogen besteht aus sieben Situationsbeschreibungen mit jeweils neun Aussagen. Pro Situationsbeschreibung sind in Summe 10 Punkte zu vergeben, die je nach individueller Zustimmung auf alle, mehrere oder nur eine der Aussagen zu verteilen sind. Über einen anschließenden Auswertungsraster werden die vergebenen Punkte den unterschiedlichen Rollentypen zugeteilt. Je höher die Punktezahl bei einer Rolle ist, desto eher entspricht dieser Rollentyp dem Teamverhalten. Diese Daten lassen sich mit einem Spinnennetz optisch am besten darstellen.

Die Fragebögen werden im Anschluss an die Vorführung des fertigen Medienprodukts am Präsentationstag in ausgedruckter Form ohne dem Auswertungsblatt an alle anwesenden Projektteilnehmer*innen mit einem Stift ausgeteilt und die dazugehörige Erklärung von den Forscher*innen vorgelesen und gemeinsam noch offene Fragen geklärt. Im Anschluss daran verteilen sich die Personen im Tagestreff so, dass jede für sich selbst den Bogen ungestört ohne Ablenkung der anderen Menschen ausfüllen kann.

Die teilnehmenden Menschen mit (Lern-) Behinderung und/oder psychischer Erkrankung äußerten beim Ausfüllen, dass die im Fragebogen angeführten Aussagen zusätzlich zur Zahlenmenge 10 für sie schwierig im Kopf zu erfassen sind. Deshalb bekamen sie von den Forscher*innen 10 Stück Spielkegel oder Bauklötze zur Verfügung gestellt, die sie vor dem Notieren der Zahlen positionierten und so lange herumschoben, bis es ihrer Meinung nach zutreffend war. Mit dieser Unterstützung konnte der Teamrollentest von allen befragten Personen selbstständig ausgefüllt werden.

6.3 Forschungsdokumentation und Kommunikation

Aufgrund der besseren Übersichtlichkeit und zur einfacheren Koordination innerhalb des Forscher*innen-Teams erfolgt die Vernetzung während der gesamten Projektlaufzeit mit Hilfe der virtuellen Online-Kollaborations-Plattform Miro⁵. Neben der Visualisierung des gemeinsamen Brainstormings als Mind-Map wird dort auch eine To-Do Liste mit den Spalten „Offen“, „In Bearbeitung“ und „Erledigt“ geführt. In Anbetracht der Pandemielage erfolgte der persönliche Austausch abseits der Projekttagge ausschließlich über Videokonferenzen mit der Software Zoom⁶. Bei den Projekttagen im Tagestreff dienten von den Teilnehmer*innen gestaltete Flipcharts zu Verhaltensregeln und den Themenblöcken als Orientierungshilfe. Da die teilnehmende Beobachtung, wie im folgenden Kapitel 6.4 „Auswertung“ beschrieben wird, entfällt, wird auf die Führung eines zusätzlichen Forschungstagebuchs verzichtet. Das Mindmap (Anhang 04), ein Ausschnitt der To-Do Liste (Anhang 05) und die Flipcharts (Anhang 01 und Anhang 02) sind im Anhang beigefügt.

6.4 Auswertung

Die Interviewauswertung erfolgt als Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Dabei werden die Transkripte der fünf durchgeführten Interviews in Bezug auf die im Kapitel 4 „Forschungsfrage“ angeführte Fragestellung untersucht und die relevanten Textabschnitte gesammelt, paraphrasiert, reduziert und systematisch in induktive⁷ Kategorien mit dazugehörigen Kürzeln gegliedert. Die Kategorienbildung bei Äußerungen zu Konflikten orientiert sich dabei am Kapitel 5.9 „Rollenstress, Rollendruck und Rollenkonflikt“ Während dieser Auswertung werden die Kategorien zwischenzeitlich überprüft, um etwaige Anpassungen vornehmen zu können und zum Abschluss erfolgt eine Rücküberprüfung, ob die gewählten Kategorien auch tatsächlich noch die Aussagen in den Interviews widerspiegeln. (vgl. ebd.:50-114)

Schon vor dem gemeinsamen Vorstellungstag war den Projektteilnehmer*innen bewusst, dass im Rahmen des Medienprojekts Daten zu Forschungszwecken erhoben und ausgewertet werden. Trotz der – aus Sicht der Forscher*innen – behutsamen Heranführung an diese Methoden kam es durch die am Projekt teilnehmenden Menschen mit (Lern-) Behinderung und/oder psychischer Erkrankung zu einer strikten Ablehnung der Beobachtungsmethode. Daher liegen keine auswertbaren Beobachtungsprotokolle vor. Eine detailliertere Beschreibung ist im Kapitel 8 „Limitationen“ angeführt.

Die ausgefüllten Selbstempfindungsfragebögen zu den Teamrollen nach Belbin werden in die dem Fragebogen angefügte Tabelle übertragen und das Ergebnis im Spinnennetzdiagramm visuell dargestellt. Um einen besseren Überblick zu generieren, wird eine Gesamttabelle über die Rollenverteilung in der Gruppe erstellt und die erhobenen Daten in ein einzelnes Spinnennetzdiagramm eingetragen und so gemeinsam abgebildet.

⁵ Mehr Informationen unter: <https://miro.com/de/> [11.01.2022]

⁶ Mehr Informationen unter: <https://explore.zoom.us/de/products/meetings/> [11.01.2022]

⁷ aus dem Transkript heraus entstehende

Zusätzlich werden bei jeder Person die drei Rollentypen mit den meisten Punkten in der Tabelle blau markiert. Je kräftiger der Farbton, desto höher die Punkteanzahl.

7 Ergebnisse und Interpretation

Dieses Kapitel führt die Ergebnisse der Erhebung an. Zuerst erfolgt die Darstellung der Interviewergebnisse gegliedert nach den gebildeten Kategorien und im Anschluss die Auswertung der Teamrollen-Fragebögen nach Belbin. Da die teilnehmende Beobachtung nicht durchgeführt wurde, können dazu auch keine Resultate präsentiert werden. Für einen einfacheren Lesefluss erfolgt die Interpretation der Ergebnisse direkt im Anschluss.

Die fünf Interviews wurden nach 10 Kategorien ausgewertet, die sich in Anlehnung an die Forschungsfragen in die drei Hauptkategorien „*Gruppenphase*“, „*Rolle*“ und „*Konflikt*“ zusammenfassen lassen. Diese Kategorien werden nun mit den Interviewausschnitten dargestellt. Die Zitierung erfolgt dabei mit Unterstützung der Auswertung nach Mayring (2015) direkt aus dem Datensatz der Transkripte (T1-T5) unter Angabe der entsprechenden Zeilennummer (ZN).

Kategorien - Übersicht		
Gruppenphase	Rolle	Konflikt
Ziel	Typ	Rollendruck
Umgangsform	Identifikation	Interrollenkonflikt
Wir-Gefühl	Entwicklung	Interpersonale
Einstieg		Rollenkonflikt

Abbildung 07: Kategorien-Übersicht (Picker 2022)

7.1 Gruppenphasen

Von den drei befragten Personen, die an mehreren Tagen aktiv an der Gestaltung des Medienprojekts beteiligt waren, gab es Äußerungen, die auf das Durchlaufen der Gruppenphasen nach Tuckman (1977) schließen lassen und eine der beiden interviewten Fachkräfte äußerte sich allgemein zur Kommunikation in der Entstehungsphase:

Die Aussagen „[...] *ich war ma am Anfang nicht sicher, weil ich zwei neue Menschen kennengelernt hab. Und ich bin halt so nicht der Typ, der [...] neue Menschen kennenlernt. [...] ich hab ma das angeschaut, mir hats gefallen und ich hab auch einen Teil dazugegeben.*“ (T2 ZN5-8) und „*Als erstes muss ma [...] quasi die Rollen und Beziehungen klären und erklären*“ (T3 ZN23) beschreiben den **Gruppeneinstieg**. Die Wortmeldungen „*Also das Miteinander in diesem Projektteam – War eben sehr gut.*“ (T1 ZN54-55) und es „*waren keine dabei, die kritisiert haben ungut. [...] wir wurden einfach respektiert und das gefiel [...]*“ (T1

ZN31-32)“, geben Rückschlüsse auf die **Umgangsformen** innerhalb der Gruppe. Die Zusammenarbeit und Ausprägung eines **Wir-Gefühls** der Gruppe lässt sich mit „*Die Quizze haben wir gemeinschaftlich gemacht, sind wir alle draufgekommen und stolz dabei [gewesen], [...] nicht wegen mir [...] haben wir alle zusammen gut gefunden.*“ (T1 ZN 63-66) und „*Das Miteinander war sehr schön. Es war sehr harmonisch meiner Meinung nach. Es war ein schöner Arbeitsflow da in dem gemeinsamen Miteinander etwa.*“ (T5 ZN35-36) erkennen. „*Und ja, es scheint gut gelaufen zu sein.*“ deutet auf die Erreichung der **Ziele** hin (T1 ZN10).

Das für die Einstiegs- und Findungsphase **FORMING** nach Tuckman (1965) charakteristische vorsichtige und zurückhaltende Aufeinandertreffen von noch unbekanntem Personen wird im Interview 2 thematisiert (vgl. T2 ZN5-8; Stahl 2012:68-70). Obwohl die Entstehung von Regeln und Normen nicht explizit genannt wurde, so lässt die Aussage im Interview 1 das Vorhandensein von gelebten und akzeptierten Kommunikationsformen innerhalb der Gruppe erkennen, die für die Regelungs- und Übereinkommensphase **NORMING** typisch sind (vgl. T1 ZN31-32; Stahl 2021:71). Der erwähnte respektvolle Umgang steht auf dem gestalteten Gruppenregeln-Flipchart an oberster Stelle (Anhang 01). Die zielgerichtete Leistungsfähigkeit der Gruppe als Eigenschaft der Arbeits- und Leistungsphase **PERFORMING** ist anhand der Äußerungen im Interview 1 und 5 zu erkennen (vgl. T1 ZN10; T5 ZN35-36; Stahl 2012:71). Eine weiterführende Interpretation der Gruppenphasen nach Tuckman (1965) auf Basis der geführten Interviews ohne die Daten der teilnehmenden Beobachtung ist leider nicht möglich.

7.2 Rollen

Folgende **Rollen** in Bezug auf das inklusive Medienprojekt wurden explizit genannt: Die Rolle als Moderator*in (vgl. T1 ZN1-5), die Rolle des Kameramanns / der Kamerafrau (vgl. T1 ZN29), die Rolle der führenden Köpfe (vgl. T1 ZN82), die Rolle als „Ich war halt da“ [Mitwirkende*r] (vgl. T2 ZN43), die Rolle als Musik-Techniker*in und Fragenersteller*in (vgl. T2 ZN60) und die Rolle der Rampensau (vgl. T5 ZN6). In den Interviews mit den beiden Fachpersonen wurden die Rollen der Betreuer*in, Klient*in, (Studien-) Kolleg*in, Schützling, Sozialarbeiter*in und Kundschaft erwähnt (vgl. T3; T4) und die Rolle des Peers im Interview von diesem selbst beschrieben (vgl. T5).

Die getroffenen Aussagen „*voll taugt [...] am meisten Spaß gemacht [...] dass ich auch meine Rolle hatte, im Fernsehen*“ (T1 ZN12-13) und „*Die Aufgaben, die ich bekommen habe, waren mir alle sehr vertraut und ich hab mich auch wohl sehr gefühlt in den Aufgaben.*“ (T5 ZN50-51) lassen auf eine **Identifikation** mit der jeweiligen Rolle schließen. Auf eine persönliche **Entwicklung** deuten die Meldungen „*[...] miteinander reden müssen. Also ist mir das mit der Zeit leichter gefallen.*“ (T2 ZN13-14) und „*Eigentlich ich hab mich eigentlich nur vorangetastet und mit der Zeit is es dann besser geworden. [...] der Kontakt [...] miteinander zu arbeitn.*“ (T2 ZN35-36) sowie „*[...] Ich bin offener geworden.*“ (T2 ZN53) hin.

Die (Selbst-) Beschreibung und Identifikation mit der Peer-Rolle geht aus den beiden Äußerungen „Für mich als Peer ist es wichtig halt, Leuten auf Augenhöhe begegne, weil ich ja selbst quasi die Erfahrung gemacht habe [...] psychische Krankheit [...] Suchtkrankheit [...] wohnungslos.“ (T5 ZN98-102) und „ich habe zu den meisten Bewohnern einen guten Draht [...] vertrauen sich mir an [...] such das Gespräch auch mit mir [...] zeigt mir [...] dass ich gut angenommen werde und dass sie sich mir anvertrauen und das schmeichelt mir.“ (T5 ZN158-162) hervor.

Hier ist erkennbar, dass die am Projekt mitwirkenden Menschen mit (Lern-) Behinderung und/oder psychischer Erkrankung hauptsächlich Rollen erwähnten, die für das Umsetzen des Inklusiven Medienprojekts notwendig waren, wie zum Beispiel Moderator*in, Kameramann / Kamerafrau oder Musik-Techniker*in, und bei den beteiligten Fachkräften die bereits bekannten, eigenen Rollen als Betreuer*in oder Sozialarbeiter*in im Kontext zu den Rollen der Klient*innen oder Kundschaft im Vordergrund standen. Daraus lässt sich die Hypothese aufstellen, dass einerseits das Medienprojekt und andererseits das Hilfenetz im Fokus stand. Eine weitere Begründungsmöglichkeit liefert die ROLLENINVOLVIERTHEIT (vgl. Gollwitzer / Schmitt 2019:103f).

7.3 Konflikte

Hinweise auf möglichen **Rollendruck** aufgrund einer Erwartungshaltung an eine Rolle liefern die folgenden Aussagen: „[...] dass ich jetzt net, dass ich irgendeinen Kauderwelsch erzähl. Das wär ja dann unbrauchbar gewesen, dass der nächste kommt. Dass ich ja pass vom Aussehen her und so. Nicht überstgestylt, nicht untergestylt. Gepflegt einfach erscheinen.“ (T1 ZN23-25), „Weiterhin oh gerne, würd ich Moderator sein, weil die Leute fanden es nicht schlecht, was ich weiß, bei der Präsentation. Da dachte ich mir, ich könne mich vielleicht noch verbessern ein bisschen, verständlicher reden.“ (T1 ZN71-73), „Hast du noch irgendeinen Verbesserungsvorschlag? Ich glaube, da seids ihr [Anm. Fachkräfte / Betreuer*innen] wirklich am besten die führenden Köpfe.“ (T1 ZN82), „professionelle und wirklich enorm hilfreiche Betreuerin“ (T1 ZN137), „professionelle Distanz [...] Schützlingen gegenüber wahren“ (T3 ZN39-40), „qualitätsvolle Arbeit [...] für seine [Anm. als professionelle Fachkraft] Kundschaft“ (T3 ZN63), „Sozialarbeiter, Sozialarbeiterinnen und Wohnbetreuer und Wohnbetreuerinnen sie [Anm. Klient*innen] immer wieder daran erinnert haben, sie versucht haben dafür zu motivieren. [...] das Projekt schmackhaft zu machen.“ (T4 ZN17-19), „Ich find, dass in unserer Position, eben als Sozialarbeiter, Sozialarbeiterin, oder Wohnbetreuerin, Wohnbetreuer muss eine gewisse professionelle Distanz zwischen uns und unseren Klient und Klientinnen herrschen.“ (T4 ZN43-45), „Wir [Anm. Fachkräfte] sind eben hier nicht Freunde, oder Bekannte.“ (T4 ZN45), „Ist es mir wichtig halt eben, dass ich den Leuten als Peer eben auf Augenhöhe begegnen kann eben.“ (T5 ZN104-105) und „offener Typ [...] sehr offener Typ der auch sehr offen über seine Sachen reden kann [...] muss ich glaub ich auch sein in dem Job [Anm. als Peer] [...] wenn ich nicht kommunikativ auf die Leute zugehen würde, wäre ich fehl am Platz hier meiner Meinung nach.“ (T5 ZN165-169).

Anzeichen auf einen **Interrollenkonflikt** zeigen die Wortmeldungen „[...] *nicht kommen können* [...] *es kann sein, dass ich da grade arbeiten musste. Ich arbeite doch normalerweise* [...] *fünf Stunden pro Tag. [...] 25 Stunden in der Woche.*“ (T1 ZN35-41), „[...] *und du machst an Unterschied zwischen Freizeit und Beruf - Ja.*“ (T1 ZN49-50), sowie „*Ich arbeite bei der <Organisation> auch in zwei Bereichen.*“ (T5 ZN66)

Die Äußerung „[...] *da ein bisschen einen Knoten im Kopf gehabt hab* [...] *geprägt von den Betreuern der <anderen Einrichtung>* [...] *da ist das Sie von oben ein bisserl herab gekommen.*“ (T5 ZN73-75), weist auf einen **Interpersonalen Rollenkonflikt** hin.

Obwohl es den drei Forscher*innen bereits in der Planungsphase wichtig war, eine angenehme Atmosphäre ohne Druck hinsichtlich Zeit und Ziel zu erzeugen, lassen sich etliche Hinweise auf **ROLLENDRUCK** (vgl. Gollwitzer / Schmitt 2019:103f) aus den durchgeführten Interviews (vgl. T1 ZN23-25; T1 ZN71-73) heraushören. Ob daraus auch subjektiver **ROLLENSTRESS** (vgl. Gollwitzer / Schmitt 2019:103f) entstanden ist kann mit den vorliegenden Daten nicht ausgewertet werden. Da diese Erkenntnis nicht erwartet wurde, wurde sie im Interviewleitfaden nicht erfasst.

Der **INTERROLLENKONFLIKT** (vgl. ebd.) der Person aus Interview 1 zwischen dem Wunsch der Projektteilnahme und der zeitgleich fallenden Arbeitszeit (vgl. T1 ZN35-41; T1 ZN49-50) wurde vom Forscher*innen-Team bereits früh erkannt und es konnte gemeinsam eine Arbeitsfreistellung für die Projektzeit erwirkt werden.

Der aufgezeigte **INTERPERSONALE ROLLENKONFLIKT** (vgl. Gollwitzer / Schmitt 2019:103f) ist eine Erzählung und hat keinen Zusammenhang zum Medienprojekt (vgl. T5 ZN73-75).

7.4 Teamrollenanalyse nach Belbin

Die Übertragung der Einzelergebnisse der acht Teamrollen-Fragebögen nach Belbin (Weiß o.A.) ergibt folgende Tabelle mit zugehörigem Spinnennetzdiagramm:

Fragebogen	Shaper	Implementer	Completer Finisher	Coordinator	Teamworker	Resource Investigator	Plant	Monitor Evaluator	Specialist
FB1	4	7	2	6	17	11	7	6	10
FB2	7	11	8	2	16	4	9	8	5
FB3	7	7	8	6	5	10	14	6	7
FB4	16	17	8	6	6	7	2	0	6
FB5	1	9	2	8	12	15	12	3	8
FB6	4	19	6	12	17	6	4	2	0
FB7	6	9	8	6	13	12	11	4	1
FB8	12	15	4	11	5	5	1	16	1

Abbildung 08: Tabelle Teamrollenanalyse nach Belbin (Picker 2022)

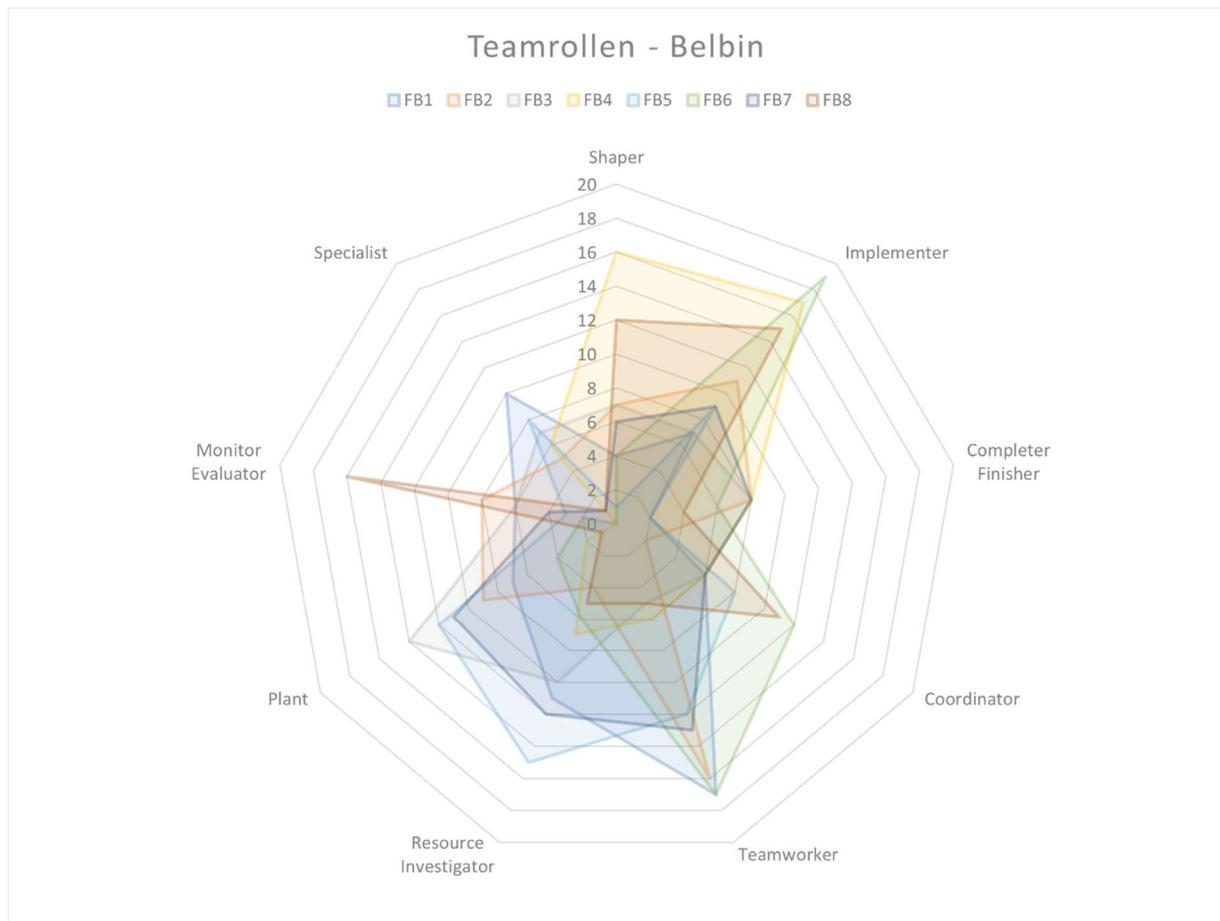


Abbildung 09: Spinnennetzdiagramm Teamrollenanalyse nach Belbin (Picker 2022)

Die acht teilnehmenden Personen decken grundsätzlich alle drei Rollengruppen ab und im speziellen fünf der neun verschiedenen Teamrollen. Bei der Ausweitung auf die drei ausgeprägtesten Rollenbilder pro Person (farbliche Markierung in der Abbildung 08) können sogar alle Rollen nach Belbin (2010) bekleidet werden. Bei genauerer Betrachtung des Netzdiagramms fällt auf, dass die wenigsten Ausprägungen bei „COMPLETER/FINISHER“ und „SPECIALIST“ und die stärksten Ausformungen bei „IMPLEMENTER“ und „TEAMWORKER“ zu finden sind.

Die Rolle des „SPECIALIST“ bringt Fachwissen und Fähigkeiten in die Gruppe ein und die Stärken in der Rolle des „COMPLETER/FINISHER“ liegen in der gewissenhaften und beharrlichen Art, Dinge zuverlässig zu Ende zu bringen. (vgl. Belbin 1996; Belbin 2010; Belbin 2013; Graf et. al. 2020)

Da in Zukunft nicht immer alle bisher am Medienprojekt beteiligten Personen gleichzeitig mitwirken können, ist eine Vergrößerung der Gruppe wünschenswert, um auch weiterhin eine Vielzahl an unterschiedlichen Rollen besetzen zu können.

8 Limitationen

In Anlehnung an die sechs allgemeinen Gütekriterien qualitativer Forschung von Mayring (2016:144-148) ist die systematische Vorgehensweise bei der Datenauswertung dokumentiert und begründet. Mit Reflexionsgesprächen im Forscher*innen-Team wurde zwar versucht einer subjektiven Interpretation entgegenzuwirken, dennoch erfolgt die Dateninterpretation immer aus einer eigenen Sichtweise heraus, was mit gewissen Einschränkungen verbunden ist. Die Gestaltung des Inklusiven Medienprojekts und die Datenerhebung mit den Interviews und Teamrollen-Fragebögen fand aufgrund der „Nähe zum Gegenstand“ im Tagestreff der Organisation als natürliches Umfeld der Akteuer*innen statt. Aufgrund der vorherrschenden Pandemiesituation konnte keine kommunikative Validierung als Rücküberprüfung mit den befragten Personen durchgeführt werden. Da die teilnehmende Befragung nicht durchgeführt wurde, konnte auch keine Triangulation zum Datenvergleich eingesetzt werden.

Gemäß dem Leitbild der Organisation, in dem Mitspracherecht einen sehr hohen Stellenwert hat, wurde von Anfang an offen mit allen Personen gesprochen und diese in sämtliche Entscheidungen eingebunden. Die am Projekt teilnehmenden Menschen mit (Lern-) Behinderung und/oder psychischer Erkrankung stellten von Beginn an sehr viele Fragen zu den Datenschutzerklärungen und ob und in welcher Form sie im Projekt zu sehen und/oder zu hören wären. Für die Anfertigung und Verwendung von Bild- und Filmmaterial konnte eine zufriedenstellende Lösung für alle Personen gefunden werden. Die Fotos und Videos wurden direkt nach der Aufnahme auf Wunsch hergezeigt und vor dem Einschalten der Aufnahmegeräte erfolgte von allen anwesenden Menschen – zusätzlich zur bereits vorhandenen schriftlichen Einverständniserklärung – noch eine mündliche Zustimmung. Über die teilnehmende Beobachtung herrschte jedoch keine Einigkeit und da sogar mehrfach geäußert wurde, die komplette Teilnahme am Projekt zu beenden, wurde die geplante teilnehmende Beobachtung nicht durchgeführt, um die Realisierung des Gesamtprojekts nicht zu gefährden. Aus ethischen Gründen wurde auch keine verdeckte Beobachtung durchgeführt.

Ohne die Beobachtung ist diese Studie auf eine Momentaufnahme der befragten Personen beschränkt und generell ist festzuhalten, dass auf Grund des geringen Samples die gezogenen Schlüsse nicht als verallgemeinerbare Ergebnisse gelten, sondern vielmehr als mögliche Ansätze für weitere Forschung zu verstehen sind.

9 Fazit

Dieses Kapitel fasst die gewonnenen Erkenntnisse im Kontext der Forschungsfragen zusammen und klärt, inwieweit sich diese beantworten lassen oder welcher weiteren Forschung es dafür noch bedarf. Abschließend erfolgt ein Ausblick auf neu aufgetretene und weiterführende Forschungsfelder.

Welche Auswirkungen im Bereich der Gruppendynamik sind durch die Gestaltung des Inklusiven Medienprojekts „Wintergarten-TV“ bei den beteiligten Personen während der Projektlaufzeit erkennbar/feststellbar?

Die gruppendynamischen Auswirkungen auf alle beteiligten Personen während der Projektlaufzeit des Inklusiven Medienprojekts werden nun speziell im Bezug auf die drei folgenden Fragen angeführt.

Welche Auswirkungen hat das Inklusive Medienprojekt auf das Durchlaufen der unterschiedlichen Phasen nach Tuckmann?

Zur Beantwortung dieser Fragestellung hätte die teilnehmende Beobachtung wertvolle Erkenntnisse liefern sollen. Da diese jedoch nicht angewendet werden konnte, liegen nur Daten aus den durchgeführten Interviews vor. Die im Kapitel 7.1 „Gruppenphasen“ angeführten Wortmeldungen (vgl. T2 ZN5-8; T1 ZN31-32; T1 ZN10; T5 ZN35-36) lassen zwar darauf schließen, dass die unterschiedlichen Gruppenphasen nach Tuckmann durchlaufen wurden, eine Beantwortung der möglichen Auswirkungen auf das Inklusive Medienprojekt ist damit aber nicht durchführbar.

*Welche unterschiedlichen Rollen der Teilnehmer*innen sind durch dieses Projekt sichtbar geworden und wie trägt dieses Projekt zu deren Festigung oder Ausgestaltung bei?*

Die am Projekt mitwirkenden Menschen mit (Lern-) Behinderung und/oder psychischer Erkrankung erwähnten hauptsächlich Rollen, die für die Umsetzung des Inklusiven Medienprojekts notwendig waren und zeigten auch keine Berührungängste im Ausprobieren und mit der Identifikation (vgl. T1 ZN12-13; T5 ZN50-51). Die beteiligten Fachkräfte sprachen in den Interviews überwiegend, über die ihnen aus dem Berufsalltag vertrauten eigenen Rollen als Betreuer*in oder Sozialarbeiter*in im Kontext zu den Rollen der Klient*innen oder Kundschaft. Eine mögliche Begründung liefern die ROLLENDISTANZ und die ROLLENINVOLVIERTHEIT (vgl. Gollwitzer / Schmitt 2019:103f). Während sich die Menschen mit (Lern-) Behinderung und/oder psychischer Erkrankung während des Inklusiven Medienprojekts aus ihrer Klient*innen-Rolle lösten, konnten sich die Fachkräfte in dieser Situation nicht auf neue Erfahrungen durch den ihnen noch unbekanntem Bereich der Inklusiven Mediengestaltung einlassen, sondern verharrten in den gewohnten Rollen. Um die Fragestellung der Festigung und Ausgestaltung der unterschiedlichen Rollen konkret beantworten zu können, sind wieder Daten aus der teilnehmenden Beobachtung nötig. Die

Aussagen aus Interview 1 deuten jedoch auf eine über die Projektlaufzeit ausgedehnte aktive Auseinandersetzung und Reflexion mit der im Medienprojekt bekleideten Rolle hin (T1 ZN23-25; T1 ZN71-73).

Um den Rahmen dieser Arbeit nicht zu sprengen, wurde die Rolle des Peers als mögliches Verbindungsglied zwischen den Menschen mit (Lern-) Behinderung und/oder psychischer Erkrankung und den professionellen Fachkräften im Inklusiven Medienprojekt nicht näher betrachtet (vgl. T5 ZN98-102; T5 ZN158-162). Diese Fragestellung bietet aber neue Anknüpfungspunkte für weiterführende Forschungen.

Welche (Rollen-) Konflikte werden während des Inklusiven Medienprojekts sichtbar und welche Auswirkungen haben diese auf alle beteiligten Personen?

Als Forschungsergebnis wurden hier Konflikte zwischen den GRUPPENDYNAMISCHEN ROLLEN (vgl. Stahl 2012:315-319) und den Rollen nach dem Rangdynamik Modell von Raoul Schindler (vgl. König / Schattenhofer 2020:51-53; Majce-Egger 1999:107f, 271-286) erwartet. Aus den durchgeführten Interviews (vgl. T1 ZN23-25; T1 ZN71-73) lassen sich jedoch etliche Hinweise auf ROLLENDRUCK (vgl. Gollwitzer / Schmitt 2019:103f) heraushören. Dieses Ergebnis war unerwartet und wurde daher auch nicht im Interviewleitfaden erfasst, weshalb nicht beantwortbar ist, ob daraus auch subjektiver ROLLENSTRESS (vgl. ebd.) entstanden ist.

Die gewonnenen Ergebnisse zum Themenbereich Rollendruck und Rollenstress ließen sich durch weiterführende Supervisionsgespräche ergänzen. Zusätzlich ist dabei im Team der drei Forscher*innen ein Reflexionsprozess entstanden, der zu einem größeren Bewusstsein dieser Phänomene führte, weshalb dahingehende Überlegungen nun fixer Bestandteil der Planungs- und Vorbereitungsphasen zukünftiger (Medien-) Projekte darstellen. So zeigt dieses Inklusive Medienprojekt nicht nur Auswirkungen bei den Menschen mit (Lern-) Behinderung und/oder psychischer Erkrankung, sondern auch bei den mitwirkenden und begleitenden Sozialpädagog*innen.

Es bleibt die Frage offen, inwiefern der Zugang zum Forschungsfeld bei der Zielgruppe Menschen mit (Lern-) Behinderung und/oder psychischer Erkrankung für eine teilnehmende Beobachtung einfacher gelingen kann und welche konkreten Faktoren dafür ausschlaggebend sind. Erkenntnisse darüber verhelfen nachfolgenden Forscher*innen möglicherweise zu einem leichteren Einstieg und dadurch auch zu valideren Daten. Deshalb erscheint die Durchführung weiterer Forschungen in diesem Bereich lohnend.

Literatur

Belbin, Raymond Meredith (1996): Managementteams. Erfolg und Misserfolg. 1. Auflage, Wörrstadt: Bergander, Teams- und Führungsentwicklung.

Belbin, Raymond. Meredith (2010): Team Roles at Work. 2. Auflage, Oxford: Butterworth-Heinemann.

Belbin Associates (2013): Method, Reliability & Validity, Statistics & Research: A Comprehensive Review of Belbin Team Roles. www.belbin.com [11.01.2022]

BMSGPK (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz) (2016): UN-Behindertenrechtskonvention. Deutsche Übersetzung der Konvention und des Fakultativprotokoll. Wien.

<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=19> [11.01.2022].

Edding, Cornelia / Schattenhofer Karl (Hg.Innen) (2015): Handbuch Alles über Gruppen. Theorie, Anwendung, Praxis. 2. überarbeitete Auflage, Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Flick, Uwe (2016): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 7. Auflage, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Firlinger, Beate (2003): Buch der Begriffe. Sprache – Behinderung – Integration. Wien: Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.

Froschauer, Ulrike / Lueger, Manfred (2008): Das qualitative Interview. UTB, Wien: Facultas.

Geramanis, Olaf (2020): Mini-Handbuch Gruppendynamik. 2. Auflage, Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Graf, Nele / Rascher, Stephanie / Schmutte, Andre M. / Lowiec, David (2020) Teamlead – Führung 4.0. So führen Sie Teams synergetisch zu Höchstleistungen – Mit Tipps & Checklisten für die Praxis. 1. Auflage, Wiesbaden: Springer Gabler

Greving, Heinrich / Gröschke, Dieter (Hg.) (2000): Geistige Behinderung – Reflexionen zu einem Phantom. Ein interdisziplinärer Diskurs um einen Problembegriff. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt

Gollwitzer, Mario / Schmitt, Manfred (2019): Sozialpsychologie kompakt: Mit Online-Material. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Weinheim: Beltz

ICD-11 (2022): International Classification of Diseases. Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme. 11. Revision

Helferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden: VS Verlag.

König, Oliver / Schattenhofer, Karl (2020): Einführung in die Gruppendynamik. 10., überarbeitete Auflage. Heidelberg: Carl Auer Verlag GmbH

Lamnek, Siegfried / Krell, Claudia (2016): Qualitative Sozialforschung. Mit Online-Materialien. 6., vollständig überarbeitete Auflage, Weinheim: Beltz

Majce-Egger, Maria (1999): Gruppentherapie und Gruppendynamik - dynamische Gruppenpsychotherapie: theoretische Grundlagen, Entwicklungen und Methoden. Bibliothek Psychotherapie, Band 9, Wien: Facultas-Universitätsverlag

Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. 12., überarbeitete Auflage, Weinheim und Basel: Beltz

Pro mente sana (2020): Praxisempfehlung zur Anstellung von Peers in Institutionen. 1. Auflage, Romanshorn: Brüggl Medien
https://promentesana.ch/assets/files/2_Selbstbestimmt-genesen/3_Angebote-zur-Genesung/Peers_Praxisempfehlungen_Broschuere_Web.pdf [11.01.2021].

Przyborski, Aglaja / Wohlrab-Sahr, Monika (2014): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 4. erweiterte Auflage, Oldenbourg: De Gruyter.

Stahl, Eberhard (2012): Dynamik in Gruppen. Handbuch der Gruppenleitung. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag

Tradinik, Ernst (2015): Menschen & Medien. Ein Erfahrungsbericht. In: Merz Medien + Erziehung. Zeitschrift für Medienpädagogik. 3/2015. 59. Jahrgang. Kopaed Verlag, München. S.65-71.

Tradinik, Ernst (2019): Medienberufe für Menschen mit Beeinträchtigung. In: Merz. 5, 2019, S.55-59.

Tuckman, Bruce W. (1965): Developmental sequence in small groups. In: Psychological Bulletin. 63, 1965, S. 384–399

Tuckman, Bruce W. / Jensen, Mary Ann C. (1977): Stages of small-group development revisited. In: Group and Organization Studies. 2, 4, Dez 1977, S. 419–427.

Weiß, Martin (o.A.): <https://www.weiss-entwicklung.ch/wp-content/uploads/2018/07/Belbin-Teamrollen.pdf> [18.04.2020]

Wellhöfer, Peter Rolf (2018): Gruppendynamik und soziales Lernen: Theorie und Praxis der Arbeit mit Gruppen. 5. bearbeitete Auflage, München: UVK Verlag.

Weltgesundheitsorganisation (WHO) / Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) (2005): Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit – ICF.
<https://www.dimdi.de/static/de/klassifikationen/icf/icfhtml2005/component-d.htm> [11.01.2022].

Weltgesundheitsorganisation (2019): Psychische Gesundheit – Faktenblatt. Regionalbüro für Europa. www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/404853/MNH_FactSheet_DE.pdf [11.01.22].

Daten

AD1	Audiodatei 1, geführt von Schelberger Eva	09/2021 in Wien,	Audiodatei
AD2	Audiodatei 2, geführt von Schelberger Eva	09/2021 in Wien,	Audiodatei
AD3	Audiodatei 3, geführt von Schweiger Claudia	09/2021 in Wien,	Audiodatei
AD4	Audiodatei 4, geführt von Schweiger Claudia	09/2021 in Wien,	Audiodatei
AD5	Audiodatei 5, geführt von Picker Samuel	10/2021 in Wien	Audiodatei
T1	Transkript 1, von Schelberger Eva	Zeilen durchgehend nummeriert	
T2	Transkript 2, von Schelberger Eva	Zeilen durchgehend nummeriert	
T3	Transkript 3, von Schweiger Claudia	Zeilen durchgehend nummeriert	
T4	Transkript 4, von Schweiger Claudia	Zeilen durchgehend nummeriert	
T5	Transkript 5, von Picker Samuel	Zeilen durchgehend nummeriert	
FB1	Fragebogen Belbin, anonymisiert, 09/2021		
FB2	Fragebogen Belbin, anonymisiert, 09/2021		
FB3	Fragebogen Belbin, anonymisiert, 09/2021		
FB4	Fragebogen Belbin, anonymisiert, 09/2021		
FB5	Fragebogen Belbin, anonymisiert, 09/2021		
FB6	Fragebogen Belbin, anonymisiert, 09/2021		
FB7	Fragebogen Belbin, anonymisiert, 09/2021		
FB8	Fragebogen Belbin, anonymisiert, 09/2021		

Abbildungen

Abbildung 01: Rangdynamikmodell (König / Schattenhofer 2020:51), Seite 13

Abbildung 02: Teamrollen nach Belbin (vgl. Belbin 1996; Belbin 2010; Belbin 2013; Graf et. al. 2020), Seite 13/14

Abbildung 03: Arten intrapersonaler Rollenkonflikte (Gollwitzer / Schmitt 2019:105), Seite 14

Abbildung 04: Interviewleitfaden (Picker / Schelberger / Schweiger 2021), Seite 16

Abbildung 05: Sampling (Picker 2021), Seite 17

Abbildung 06: Kopf des Beobachtungsprotokolls (Picker 2021), Seite 19

Abbildung 07: Kategorien-Übersicht (Picker 2022), Seite 22

Abbildung 08: Gesamttabelle Teamrollenanalyse nach Belbin (Picker 2022), Seite 25

Abbildung 09: Spinnennetzdiagramm Teamrollenanalyse nach Belbin (Picker 2022), Seite 26

Anhang

Anhang 01 – Regeln und Umgangsformen

Gesprächsver- einbarungen

- Respektvoller Umgang*
- Anrede: Nachname + DU
- Höflichkeit
- KEINE Gewalt!
- KEINE Drohungen!
- Ausreden lassen (zuhören)
- Handy auf lautlos schalten
- Ehrlichkeit
- *Pünktlichkeit
- „Nein“ akzeptieren

29.7.2024

Wintergarten - TV

Wir sammeln Ideen:



- 2. Bezirk: Was ist hier sehenswert?
interessant?
wissenswert?
wichtig?
↳ 31.7.
- Quiz: 4 Antworten (viele Fragen) → Schilder & Personen + und & animiert
- 12.8. {
 - Thema → Sprachförderung → er. Video
 - Thema → Menschenrechte (uniof-faers) o. (Segg) o. (Interview)
 - Thema → Flora (Gärten)
- Veranstaltungskalender, Termine, Rückschau, ZB
- ↳ 11.8.
 - Kodierleitung (Video) → 11.8.
 - Wintergarten News 😊
 - ↳ Nachrichtensprecher

Datenschutz! ↗

Belbin Fragebogen

Bevorzugtes Teamverhalten

(ein Selbstempfindungsinventar)

Anweisungen

Verteilen Sie jeweils 10 Punkte auf die Aussagen in den sieben Situationsbeschreibungen. Dort, wo Sie Ihrer Meinung nach am besten beschrieben werden, geben Sie die meisten Punkte. Die 10 Punkte können über mehrere Sätze verteilt werden: in Extremfällen könnten sie über sämtliche Sätze verteilt werden, oder Sie könnten 10 Punkte einem einzigen Satz geben. Setzen Sie Ihre Punkte neben die Buchstaben.

Während Sie Belbins Fragebogen ausfüllen, seien Sie so spontan wie möglich. Es ist nicht nötig, Ihre Punktzahl über sämtliche Aussagen zu verbreiten, weil jede Aussage passend sein könnte. Wählen Sie die Aussagen, die Ihnen am meisten passen.

I. Ich gewinne Zufriedenheit in einer Stelle, weil:

Ich genieße es, Situationen zu analysieren und sämtliche Möglichkeiten abzuschätzen.	a	
Ich bin in erster Linie daran interessiert, praktische Lösungen zu Problemen zu finden.	e	
Ich mag es, mein Fachwissen bei einer herausfordernden Aufgabe einzubringen.	c	
Es ist mir wichtig, dass ich gute Arbeitsverhältnisse fördere.	d	
Ich kann Entscheidungen stark beeinflussen.	b	
Ich kann viele Leute kennen lernen, die etwas Neues anbieten können.	f	
Ich kann Leute überzeugen, sich auf einen nötigen Handlungsgang zu einigen.	g	
Ich fühle mich in meinem Element, wenn ich einer Aufgabe meine volle Aufmerksamkeit schenken kann.	h	
Ich mag es, einen Tätigkeitsbereich zu finden, der meine Vorstellungskraft herausfordert.	i	

Anhang 03 – Belbin Fragebogen (2/6)

II. Meine charakteristische Einstellung zu Gruppenarbeit ist:

Ich habe ein grosses Interesse, meine Kollegen besser kennen zu lernen um mit ihnen besser auszukommen.	a	
Ich zögere nicht, die Meinungen von anderen in Frage zu stellen, oder selber die Position einer Minderheit zu vertreten.	d	
Normalerweise kann ich Argumente finden, um unbegründete Behauptungen zu widerlegen.	c	
Ich denke, ich habe ein Talent, die Dinge zum Funktionieren zu bringen, sobald ein Plan realisiert werden muss.	b	
Ich habe die Gabe, unerwartet Alternativen auf den Tisch zu bringen, statt „alten Wein in neuen Schläuchen“ zu präsentieren.	e	
Wenn es um das Lösen von Aufgaben im Team geht, bin ich eher als Perfektionist/in einzuschätzen.	f	
Ich mag es, nützliche Kontakte auch ausserhalb der aktuellen Arbeitsgruppe zu haben	g	
Wenn es um die Lösung einer Aufgabe geht, widme ich mich dieser mit Liebe zum Detail.	h	
Obwohl ich mich für alle Standpunkte interessiere, zögere ich nicht, eine Entscheidung zu treffen, sobald diese gefällt werden muss.	i	

III. Wenn ich an einem Projekt mit anderen Leuten beteiligt bin:

Ich habe eine Begabung, Menschen anzuleiten, ohne Druck auf sie auszuüben.	a	
Meine allgemeine Wachsamkeit bewahrt uns vor Ungenauigkeit und davor, Dinge zu vergessen.	b	
Ich bin bereit, auf konkretes Handeln zu drängen, um sicherzustellen, dass das Meeting keine Zeitverschwendung ist oder die Hauptziele aus den Augen verloren werden.	i	
Man kann sich auf mich verlassen, dass ich neue und grundlegende Ideen einbringe.	d	
Ich bin immer bereit, einen guten Vorschlag zu unterstützen, wenn dies im allgemeinen Interesse liegt.	e	
Ich bin sehr daran interessiert, die neusten Ideen und Entwicklungen zu suchen.	f	
Ich bin überzeugt, andere mit meinem breiten Wissensspektrum und meinen Fähigkeiten der Lösung ein gutes Stück näher zu bringen.	g	
Ich bin überzeugt, dass ich besonders mit meiner Fähigkeit zu beurteilen einen wichtigen Beitrag zur Entscheidungsfindung beitrage.	h	
Andere können sich darauf verlassen, dass sämtliche wesentlichen Arbeiten organisiert werden.	c	

Anhang 03 – Belbin Fragebogen (3/6)

IV. Was ich glaube, zu einem Team beitragen zu können:

Ich denke, dass ich neue Möglichkeiten schnell sehen und einen Vorteil daraus ziehen kann	a	
Meine Fähigkeit liegt in meiner Fachkenntnis, die ich gerne einsetze um die Aufgabe voranzubringen.	b	
Ich kann mit einem breiten Spektrum von Leuten gut zusammenarbeiten.	c	
Es ist eine meiner angeborenen Begabungen, Ideen zu produzieren.	d	
Meine Fähigkeit liegt darin, Leute zu fordern und zu fördern, wenn ich merke, dass sie einen wesentlichen Beitrag zu den Gruppenzielen leisten können.	e	
Meine Eigenschaft, etwas zu Ende zu führen hat viel mit meiner persönlichen Effektivität zu tun.	f	
Ich bin bereit, mich für eine Weile unpopulär zu machen, wenn dies schlussendlich zu wertvollen Ergebnissen führt.	h	
Ich kann schnell spüren, was in einer Situation möglich und realistisch ist.	g	
Ich kann ein gut begründetes Argument für alternative Handlungsgänge anbieten, ohne mein eigentliches Ziel aus den Augen zu verlieren.	i	

V. Wenn ich eine mögliche schwache Seite in Teamarbeit habe, könnte dies z.B. sein:

Ich fühle mich nur dann wohl, wenn Meetings gut strukturiert, kontrolliert und generell gut geführt sind.	e	
Wenn Leute zu einem Thema gute Ideen haben, neige ich dazu, schnell zuzustimmen, ohne die Sache gründlich diskutiert zu haben.	b	
Ich neige dazu, viel zu reden, wenn ich neue Ideen habe.	c	
Meine objektive Weltanschauung macht es mir schwer, mit Kollegen bereitwillig und begeistert mitzumachen.	d	
Man betrachtet mich manchmal als drängelnd und autoritär, wenn es nötig ist, etwas zu erledigen.	a	
Ich finde es schwierig, schnell die Leitung zu übernehmen, vielleicht weil ich sehr sensibel für die Gruppenatmosphäre bin.	f	
Ich neige dazu, von meinen neuen Ideen gefesselt zu sein und das, was gerade passiert, aus dem Auge zu verlieren.	g	
Meine Kollegen meinen, dass ich mich unnötigerweise mit möglichen Fehlschlägen aufhalte.	h	
Ich fühle mich wohl, wenn ich mich detailliert mit einer eigenen Aufgabe auseinandersetzen kann.	i	

Anhang 03 – Belbin Fragebogen (4/6)

VI. Wenn mir plötzlich eine Aufgabe mit begrenzter Zeit und unbekanntem Leuten gegeben wird:

Ich bevorzuge es, mich zurückzuhalten, um erst einmal die Lage zu sondieren, bevor ich mit Vorschlägen komme.	a	
Ich suche sofort nach Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit der Person, welche die positivste Einstellung zeigt, unbeachtet, wie schwierig sie sein könnte.	b	
Ich suche sofort nach einer Möglichkeit die Aufgabe anzupacken, indem ich festlege, welche Leute am besten welchen Beitrag leisten sollen.	c	
Mein Gefühl sagt mir, was mehr oder weniger dringend ist und wie die Zeitplanung auszusehen hat.	d	
Ich bleibe ruhig und sammle meine Fähigkeiten, um objektiv nachzudenken.	e	
Ich arbeite immer auf das Ziel zu - wenn auch manchmal nur in kleinen Schritten.	g	
Ich werde die Führung übernehmen, wenn ich feststelle, dass die Gruppe keinen Fortschritt macht.	f	
Ich rege Diskussionen an, um neue Sichtweisen zu provozieren und etwas in Bewegung zu setzen.	h	
Ich gliedere mich sofort in die Gruppe ein und warte darauf, dass mir eine Aufgabe übertragen wird, der ich mich widmen kann.	i	

VII. In Bezug auf Probleme, für die ich anfällig bin, wenn ich in Gruppen arbeite:

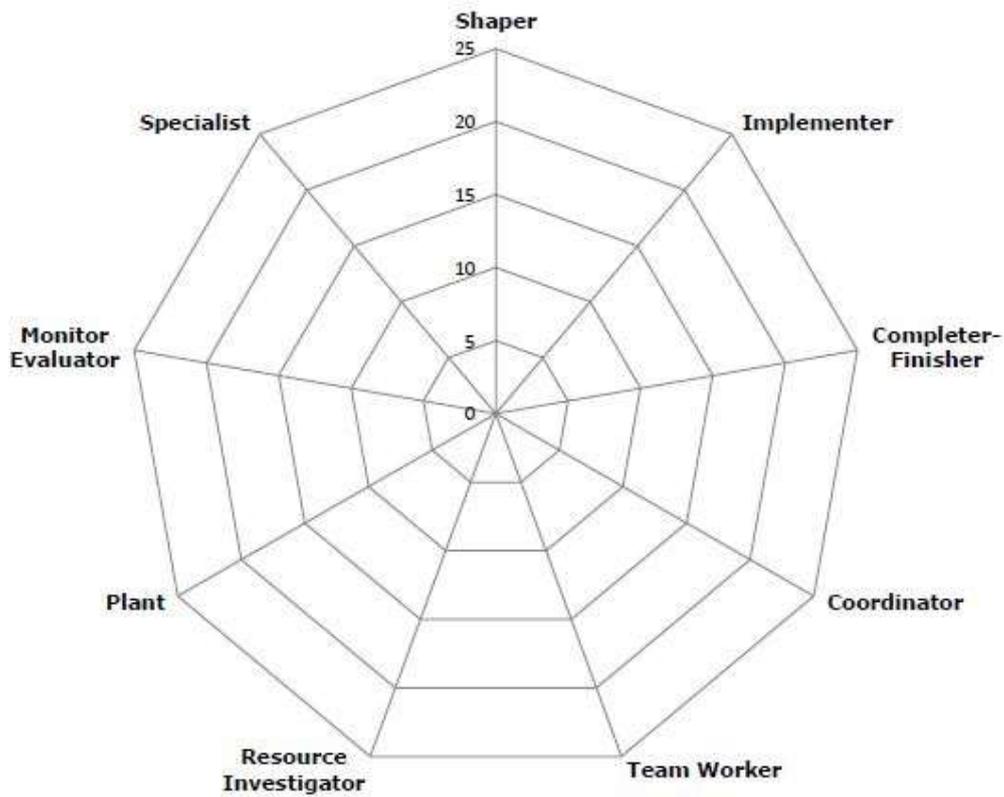
Ich neige dazu, meine Ungeduld gegenüber denen, die Fortschritte verhindern, zu zeigen.	f	
Andere kritisieren mich manchmal, da ich zu analytisch und unzureichend intuitiv bin.	b	
Mein Verlangen, sicherzustellen, dass die Arbeit richtig gemacht wird, birgt das Risiko, dass der Projektfortschritt behindert wird.	c	
Es ist schwer für mich, das Gesamtziel im Auge zu behalten; ich widme mich lieber der Erfüllung der Teilziele.	d	
Mir wird es schnell langweilig - und dann brauche ich ein oder zwei stimulierende Mitglieder, um wieder aktiv zu werden.	e	
Ich finde es schwierig anzufangen, wenn die Ziele noch nicht klar definiert sind.	a	
Ich bin kaum fähig, Ordnung in die Fülle meiner Gedanken und Ideen zu bringen.	g	
Ich unterliege oft der Tendenz, andere Leute um Erledigung der Dinge zu bitten, die ich selber nicht tun mag.	h	
Ich zögere dann meine Gedanken zu äussern, wenn ich meine, damit eine stärkere Opposition zu erzeugen.	i	

Anhang 03 – Belbin Fragebogen (5/6)

Auswertung der Fragen

Frage	Punkteverteilung								
	I	b	e	h	g	d	f	i	a
II	d	b	f	i	a	g	e	c	h
III	i	c	b	a	e	f	d	h	g
IV	h	g	f	e	c	a	d	i	b
V	a	e	h	b	f	c	g	d	i
VI	f	g	d	c	b	h	a	e	i
VII	f	a	c	h	i	e	g	b	d
Total									
Rolle	Shaper (SH)	Implementer (IMP)	Completer Finisher (CF)	Co-ordinator (CO)	TeamWorker (TW)	Resource Investigator (RI)	Plant (PL)	Monitor Evaluator (ME)	Specialist (SP)
	Macher	Umsetzer	Perfektionist	Koordinator	Teamarbeiter	Weichensteller	Neuerer	Analytiker	Spezialist
Typen	Eher handlungsorientierte Rollen			Eher menschenorientierte Rollen			Eher rational orientierte Rollen		

Auswertung Grafik



Anhang 05 – To-Do Liste

To-do-Liste

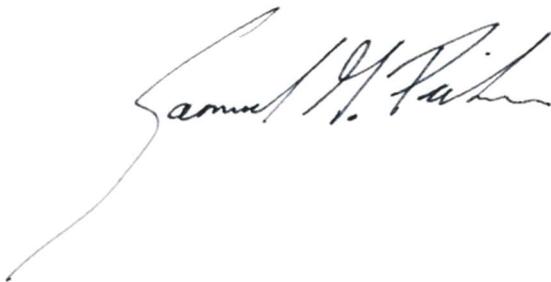
Offen 2 ...	In Bearbeitung 3 ...	Erledigt 3 ...
<p>WICHTIG 4 ...</p> <p>Besprechungstermin mit Leitung</p> <p>+</p>	<p>Exposé</p> <p>+</p>	<p>Brainstorming</p> <p>Projektauswahl</p> <p>+</p>
<p>Untitled 0 ...</p> <p>+</p>	<p>+</p>	<p>+</p>
<p>Zuständigkeitslegende 4 ...</p> <p>Alle Forscher*innen</p> <p>+</p>	<p>Forscher*in 1</p> <p>Forscher*in 2</p> <p>+</p>	<p>Forscher*in 3</p> <p>+</p>

Eidesstattliche Erklärung

Ich, **Samuel Matthäus Picker**, geboren am **18. Juni 1988** in **Melk**,
erkläre,

1. dass ich diese Qualifizierungsarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Qualifizierungsarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Wieselburg, am **12.01.2022**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Samuel M. Picker', with a long, sweeping underline that extends to the left.

Unterschrift