

„Wissenschaft trägt Verantwortung“ - Leuphana Semester 2020/21

Seminar: Lünepedia – lokale Öffentlichkeit herstellen

Gruppenzugehörigkeitsgefühl

*Welche Bedeutung hat das Gruppenzugehörigkeitsgefühl
in Initiativen und wovon ist es abhängig?*

Kontakt zur Projektgruppe über eva.kern@leuphana.de

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Überblick: Zum Hintergrund des Projekts.....	4
2	Forschungsinteresse und aktuelle Diskussion	7
3	Darstellung des Projektvorhabens	9
3.1	Forschungsfrage und Zielsetzung.....	9
3.2	Vorgehen & Methodik.....	10
4	Ergebnisse und Argumentation	12
4.1	Einführung.....	12
4.2	Chancen.....	16
4.3	Maßnahmen	17
4.4	Schwierigkeiten	21
5	Fazit und Reflexion	26
5.1	Inhaltliches Fazit.....	26
5.2	Reflektion der Projektarbeit.....	26
5.3	Weiterer Forschungsansatz	30
6	Quellen	31
7	Anhang	32
7.1	Projektskizze.....	33
7.2	Transkript Interview: Kern, Eva.....	36
7.3	Auswertung Mitgliederbefragung	54
7.4	Regieplan für die Präsentation auf der Konferenzwoche	57
7.5	Wordcloud Projektsession 25.02.2021	58
7.6	Handout „Gruppengefühl“	59

Eidesstattliche Erklärung

Abkürzungsverzeichnis

G

Gruppengefühl *Gruppenzugehörigkeitsgefühl*

M

mosaique *mosaique - Haus der Kulturen e.V.*

S

SCHLAU *SCHLAU Lüneburg e.V.*

V

v. u. *verfügbar unter*

1 Einleitung und Überblick: Zum Hintergrund des Projekts

„Der Mensch [...] muss sich an die primäre Gruppe anpassen, wenn er überleben will.“¹ Dieses Zitat unterstreicht die absolute Notwendigkeit von Gruppengefügen. Alle Menschen sind Individuen, aber dennoch unfähig alleine zu überleben, ohne eine gewisse Anpassung vorgenommen zu haben. „Die Entschädigung [...] für diese Anpassungsleistung besteht in einem Gefühl der Geborgenheit, wie es sich normalerweise in der Zugehörigkeit zur [Primär]gruppe entwickelt.“² Verbunden in diesem einen Satz sind die drei zentralen Aspekte, aus dem sich die vorliegende Projektarbeit zusammensetzt. Es geht um das Gruppenzugehörigkeitsgefühl, sowie um die Frage welcher Maßnahmen oder Anpassungsleistungen es zu dessen Verbesserung bedarf und welche positiven Konsequenzen es zusätzlich zum Gefühl von Geborgenheit bewirken kann.

Zusammenfassend, wird in dem Projektbericht die enorme Bedeutsamkeit eines guten Gruppengefühls herausgearbeitet, unter besonderer Bezugnahme auf Initiativen. Diese zentrale Thematik dient als roter Leitfaden, welcher sich von der Formulierung der Fragestellung über die Erläuterung der genutzten Methoden und Vorstellung der Ergebnisse bis hin zur Reflexion samt Fazit durch das gesamte Projekt zieht. Die einzelnen Kapitel werden dadurch inhaltlich miteinander verknüpft. Ausschlaggebend für die Themenfindung war der Input aus dem Projektseminar „Lünepedia“, geleitet von Dr. Eva Kern und Anne Purschwitz, in dem unter anderem die Themen Ehrenamt und Initiativenarbeit intensiv behandelt wurden. Davon inspiriert entwickelte sich das Forschungsinteresse hingehend der Frage, was Personen zum Beitritt beziehungsweise Austritt aus Initiativen veranlassen mag und von welchen Faktoren die Arbeitsfähigkeit einer Initiative abhängt.

Zunächst gilt es dafür die zentrale Fragestellung wissenschaftlich zu untersuchen mit dem persönlichen Ziel vor Augen Ergebnisse zu liefern, die einen gesellschaftlichen Nutzen haben und entsprechend umsetzbar sind. Damit wird gleichzeitig das allgemeine Anliegen des Projektseminars, sowie der übergeordneten Vorlesung „Wissenschaft trägt Verantwortung. Verantwortliches und nachhaltiges Handeln im 21. Jahrhundert“³ verfolgt.

¹ Brocher, Tobias (2015): Gruppenberatung und Gruppendynamik. Edition Rosenberger (2. Auflage). Wiesbaden: Gabler Verlag, S. 56.

² Ebd.

³ wird nachfolgend als „Ringvorlesung“ oder „Vorlesung im Verantwortungsmodul“ bezeichnet. Modulverantwortlicher ist Prof. Dr. Matthias Barth und die Modulkordinatorin ist Dr. Annika Weiser.

Dieses Anliegen ist zugleich Anlass des gesamten Leuphana Semesters und beruht darauf, aus dem sogenannten Elfenbeinturm auszubrechen, um konkret etwas in der Gesellschaft zu bewirken. Vielfach diskutiert wurde jener Aspekt zudem sowohl in der Start-, als auch in der Konferenzwoche, wobei beide Male das Thema Stadt im Fokus stand. Initiativen gelten als Vertreter der Stadtgesellschaft, denn sie leisten wichtige Beiträge, welche die Stadt einschließlich ihrer Gemeinden betreffen und beeinflussen.⁴ Etwa 60% aller Initiativen sind im soziokulturellen Bereich tätig, wobei auch die Themen Umwelt und Nachhaltigkeit eine immer größer werdende Rolle spielen. Jede dritte Umwelt-Initiative kämpft gegen die Einrichtung eines Kernkraftwerkes und auch andere Bürgerinitiativen setzen sich für Angelegenheiten von hohem Betroffenheitsgrad ein.⁵ Damit nehmen sie großen Einfluss auf das Leben in der Stadt und tragen zu einer nachhaltigeren Entwicklung bei.

Der Begriff der Nachhaltigkeit, sowie „Gerechtigkeit“ und „Verantwortung“ spielen eine wesentliche Rolle in diesem Modul, wobei diese nicht nur in der Vorlesung ausführlich behandelt wurden, sondern sich auch mit dem Projektseminar in Verbindung setzen lassen. Ehrenamt und Initiativen sind nämlich oftmals Vorantreiber nachhaltiger Entwicklung und ihre Mitglieder zeigen durch ihren freiwilligen Einsatz für die Gesellschaft ein hohes Maß an verantwortlichem Handeln. „Wir sind nicht nur verantwortlich für das, was wir tun, sondern auch für das, was wir nicht tun.“⁶ Dieses Zitat von Molière, welches Bestandteil der Ringvorlesung war, spiegelt indirekt die Grundidee von Ehrenamt wider, da dieses auf freiwilligem Engagement basiert. Dadurch wird wiederum verdeutlicht, dass Initiativenmitglieder dazu bereit sind aktiv zu handeln, um Veränderungen zu bewirken. Außerdem zeigt das Zitat auf, dass Verantwortung und Nachhaltigkeit im direkten Bezug zueinander stehen. „Nachhaltige Entwicklung ist als Partizipationsprozess zu verstehen“⁷ hieß es in der Vorlesung des Verantwortungsmoduls. Für diesen Prozess braucht es Freiwillige, die Einsatz zeigen, so wie man sie unter anderem in Initiativen findet. Dieser Aspekt ist wiederum eng verbunden mit der Thematik des Gruppengefühls und der Bedeutung einer guten Gruppendynamik. „Eine Grundbeobachtung der Gruppendynamik

⁴ vgl. Deutsches Institut für Urbanistik: Wissenschaftliche Begleitung: Leitlinien zur Bürgerbeteiligung der Stadt Köln. v.u.: <https://difu.de/projekte/wissenschaftliche-begleitung-leitlinien-zur-buergerbeteiligung-der-stadt-koeln> (abgerufen: 03.03.2020, 10.35Uhr), [ohne VerfasserIn].

⁵ vgl. Guggenberger, Bernd: Bürgerinitiativen. In: Andersen, Uwe / Wichard Woyke (Hg.) (2019): Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland. (8., aktual. Aufl.) Heidelberg / Wiesbaden: Springer, S.3.

⁶ Molière (1622-1673).

⁷ Prof. Dr. Matthias Barth, Vorlesung im Verantwortungsmodul, 2. Vorlesung (19.10.2020).

ist die Tatsache, dass keine Gruppe sich schneller bewegen kann als das langsamste Mitglied.“⁸ Ein prägnantes Zitat, welches verdeutlicht, dass Gruppengefühl und Zugehörigkeit auf dem Zusammenspiel der einzelnen Individuen basieren und gleichzeitig jedes einzelne Mitglied eine Rolle spielt. Eine erfolgreiche Interaktion und Integration sind ausschlaggebend. In der Ringvorlesung wurde diese Idee der Emergenz zusammengefasst mit den Worten „Es ist mehr als die Summe ihrer einzelnen Teile.“⁹

Ein weiterer Grund für die Wahl der zentralen Forschungsfrage ist die enorme Bedeutsamkeit eines guten Gruppengefühls, welches zwei zentrale Auswirkungen hat. Zum einen ist das Zugehörigkeitsgefühl wichtig für die Arbeit in der Gruppe selbst. Hierbei hat es zahlreiche positive psychologische Auswirkungen und führt zu Wohlbefinden oder veranlasst sogar zur „Vermeidung von aggressiven Impulsen.“¹⁰ Zum anderen hat es aber auch Konsequenzen für die Initiative an sich und ihre Mitgliederanzahl. „Da sein Entschluss freiwillig ist, rechnet [der Mensch] mit der Möglichkeit, die Gruppe jederzeit wieder verlassen zu können, wenn sich [kein] Zugehörigkeitsgefühl für ihn entwickelt.“¹¹ Dieses Argument lässt sich direkt mit dem Anliegen verknüpfen herausfinden zu wollen, wie man mehr Leute dazu bewegen kann sich zugehörig zu fühlen beziehungsweise generell einer Initiative beizutreten. Initiativen und Ehrenamt sind nämlich zweifellos große Vorantreiber auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Entwicklung.¹² Die Motivation hinter diesem Projekt ist es, mehr Leuten dazu zu verhelfen die Bedeutsamkeit von Initiativen zu erkennen. Aus diesem Grund wird damit angesetzt nach dem Gruppengefühl zu forschen. Denn wenn die Gruppendynamik stimmt, bereitet die Arbeit umso mehr Spaß und die Initiative gewinnt mehr Mitglieder.

⁸ Brocher, Tobias (2015): S.101.

⁹ Dr. Annika Weiser, 10. Vorlesung über „System thinking“ (14.10.2020), [Übersetzung des Verfassers, Original: „More than the sum of its parts“.

¹⁰ Brocher, Tobias (2015): S.57.

¹¹ Brocher, Tobias (2015): S.59.

¹² vgl. Guggenberger, Bernd (2019): S. 2ff.

2 Forschungsinteresse und aktuelle Diskussion

Gruppenzugehörigkeitsgefühl stellt, wie in der Einleitung vorgestellt, ein aktuelles und wichtiges Thema dar. Es kann die Arbeitsfähigkeit in Gruppen und speziell in Initiativen stark beeinflussen. Aus diesem Grund erscheint es sehr wichtig, dieses zu erforschen. Das Thema der Gruppen an sich ist bereits in breiter Fächerung erforscht. Das wird vor allem an der großen Anzahl der vorliegenden Literatur deutlich, die sich beispielsweise mit häufig mit dem Thema der Gruppendynamik auseinandersetzt. Dabei geht es jedoch zumeist weniger um das konkrete Gruppenzugehörigkeitsgefühl. Stattdessen wird dargelegt, inwiefern sich Gruppen verhalten, wie sich eine Gruppe zusammensetzt und entwickelt oder auch wie eine Gruppe geleitet wird.¹³ Hinzu kommt, dass auch Initiativen selten Teil wissenschaftlicher Arbeit sind. Forschung zur Gruppendynamik findet sich stattdessen häufig in Bezug zu Sportgruppen, Schulklassen oder auch in der Erwachsenenbildung.¹⁴ Die Initiative stellt jedoch eine besondere Mischform im Kontext der verschiedenen Arten von Gruppen dar. Menschen arbeiten miteinander, aber durch den ehrenamtlichen Rahmen ist diese Arbeit nicht entlohnt und freiwillig. Gleichzeitig mischen sich in vielen Initiativen die Altersklassen, sodass auch zu Schulklassen oder Sportgruppen ein großer und wichtiger Unterschied entsteht. Folglich ist eine genauere Betrachtung für Initiativen nötig. So sollen die Dinge einbezogen werden, die Initiativen in ihrer Erscheinungsform einzigartig machen. Hinzu kommt, dass Initiativen, wie bereits aufgezeigt wurde, eine wichtige Rolle im gesellschaftlichen Rahmen haben. Sie kümmern sich um lokalen Umweltschutz, betreuen andere Menschen oder veranstalten Konzerte und Lesungen.¹⁵ Aufgrund dieser Rolle ist es für Initiativen wichtig, dass sie gut arbeiten können. Denn nur dann können sie einen Einfluss und die Möglichkeit haben, ihre Ziele umzusetzen. Dies wird jedoch erst dann möglich, wenn die Initiative an sich funktioniert, gleiche Ziele verfolgt werden und sich die Mitglieder mit dem Umfeld und den Zielen identifizieren. „[E]in Zurückbleiben eines Gruppenmitgliedes [behindert] die Gruppe solange [...], bis sie sich um die Lösung der Probleme dieses Mitgliedes gekümmert hat.“¹⁶ Dadurch wird deutlich, wie wichtig es ist, dass eine Initiative als Gruppe

¹³ vgl. Stahl, Eberhard (2012): *Dynamik in Gruppen*, (3.Aufl.) Basel und Schäfers, Bernhard: *Einführung in die Gruppensoziologie*, 3.Aufl. 1999, Wiesbaden.

¹⁴ vgl. Latsch, Martin (2014): *Schlaue Mädchen – dumme Jungs?!*: Der Einfluss von negativen Stereotypen über Jungen auf Leistung, Motivation und Gruppenprozesse im Klassenzimmer, Berlin.

¹⁵ WECHANGE (2021): *Projekte in Lüneburg*, v.u.: https://wechange.de/projects/?q=L%C3%BCneburg&people=false&events=false&projects=true&groups=false&ideas=false&page=13&ignore_location=1 (02.03.2021) [ohne VerfasserIn].

¹⁶ Brocher, Tobias (2015): S.42.

gut miteinander funktioniert. Gleichzeitig ist „[e]in Konsens von Gruppenmitgliedern untereinander nur möglich durch eine mindestens vorübergehende Identifizierung oder Teil-Identifizierung.“¹⁷ Auch hiermit wird verdeutlicht, dass eine gute Arbeit innerhalb einer Initiative nur dann funktionieren kann, wenn deren Mitglieder miteinander arbeiten können und in Zielen und Plänen übereinstimmen. Mithin wird erneut die Wichtigkeit des Gruppenzugehörigkeitsgefühls in Initiativen aufgezeigt. Initiativen sind außerdem auf ihre Mitglieder angewiesen, damit die nötige Arbeit erledigt werden kann. Durch das Ehrenamt liegt keine Verpflichtung zur Arbeit vor. Auch hier zeigt sich die Bedeutung eines guten Gruppenzugehörigkeitsgefühls. Denn dieses kann den Teamgeist stärken, die Produktivität erhöhen und die Zusammenarbeit insgesamt verbessern. Wenn sich die Mitglieder nicht wohlfühlen, dann können sie die Initiative einfach verlassen und so etwa die Fluktuation erhöhen. Das Verfolgen von gemeinsamen Zielen kann mithin erschwert werden. Folglich wird deutlich, dass das Gruppenzugehörigkeitsgefühl einen zentralen Stellenwert für Initiativen einnimmt. Da dieser Bereich jedoch noch nicht wirklich erforscht ist, zeigt sich die Wichtigkeit dieser Forschungsarbeit.

Der Ansatz der Projektarbeit liegt in verschiedenen Bereichen. Zum einen dient beispielsweise in Bezug auf Maßnahmen die Literatur zu konkreten Maßnahmen und Gruppenspielen als Ansatz. Dort finden sich diverse Methoden, die genutzt werden können, um eine Gruppe zusammenwachsen zu lassen, miteinander arbeiten zu lassen oder um den Spaß an der Arbeit zu steigern. Doch auch in der dazu vorliegenden Literatur wird deutlich, dass der Fokus häufig auf Kindern oder auf der Erwachsenenbildung liegt, nach dem Motto „[v]or euch liegt ein Praxisbuch voller neuer [...] Spielideen. [...]. [Wir haben] versucht eine abwechslungsreiche Mischung zusammenzustellen.“¹⁸ Die in der vorliegenden Literatur genannten Maßnahmen beziehen sich etwa ausdrücklich auf Kindergruppen. Diese Maßnahmen sind folglich nur bedingt bei einer Initiative anwenden. Denn eine altersgemischte Gruppe hat andere Anforderungen als eine Gruppe Kinder. Dennoch konnte dadurch ein erster Einblick in das Thema ermöglicht werden.

Nicht nur bezogen auf die Maßnahmen innerhalb einer Gruppe gibt es Literatur, die als Ansatz dienen kann. Bezogen auf das Konstrukt einer Gruppe an sich, zu der auch Initiativen zählen,

¹⁷ Brocher, Tobias (2015): S.47.

¹⁸ Bay, Christine; Sauer, Robert (2017): Vom Warming-Up zum Cool-Down S.5, 4.Aufl, Weinheim Basel.

gibt es diverse Forschungen, die versuchen verschiedene Arten einer Gruppe sowie verschiedene Möglichkeiten eine Gruppe zu leiten aufzuzeigen.¹⁹

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Erforschung des Gruppenzugehörigkeitsgefühls in Initiativen ein sehr wichtiges Thema ist. Zum einen hat es aufgrund der Arbeit der Initiativen eine hohe Relevanz für die Gesellschaft. Zum anderen ist es bisher noch kaum erforscht, wodurch eine deutliche Forschungslücke aufgezeigt wird. Diese soll durch das Forschungsprojekt wenigstens ansatzweise geschlossen werden und einen Ansporn für weitere Forschung im selben Gebiet geben.

3 Darstellung des Projektvorhabens

3.1 Forschungsfrage und Zielsetzung

Ausgehend von dem erläuterten Forschungsinteresse, der Relevanz von Initiativen in unserer demokratischen Gesellschaft und ihrer Relevanz für Transformation hin zu nachhaltigeren Strukturen, rückt ein bestimmtes Forschungsinteresse in den Fokus – welche Rolle spielt das individuelle Zugehörigkeitsgefühl der Mitglieder zu einer Gruppe? Wenn ein positiv ausgeprägtes Gruppenzugehörigkeitsgefühl in einer Initiative, die erreichbaren Ziele dieser verbessert und vertieft und das allgemeine Wohlbefinden erhöht, steigert das die Motivation und damit auch die Partizipation. Um diese Einsicht zu überprüfen und dem Themengebiet nun näher auf den Grund zu gehen, stellt sich konkret folgende Forschungsfrage: Welche Bedeutung hat das Gruppenzugehörigkeitsgefühl in Initiativen und wovon ist es abhängig?

Dabei ist die Beantwortung der Forschungsfrage im Kontext nicht nur für alle Teilnehmer:innen oder die Leitung von Initiativen von Bedeutung, sondern bietet Einsichten in das komplexe System sozialer Gefüge, das in vielen Bereichen unserer Gesellschaft Anwendung und Bedeutung findet. Ob in unternehmerischen Strukturen in der Arbeitswelt, in Schule, Universität oder Freizeit und Familie – immer wieder spielen Teamarbeit und Gruppengefüge eine wichtige Rolle. Mit einer Antwort auf die obengenannte Fragestellung soll sich ein besseres Verständnis für die Bedingungen eines guten Gruppenzugehörigkeitsgefühls ergeben, das in vielerlei Hinsicht hilfreich für verschiedenste Akteur:innen in unserer Gesellschaft und im Besonderen der Initiativenarbeit in Lüneburg ist. Welche Maßnahmen lassen sich eventuell auch gezielt zur

¹⁹ vgl. Schäfers, Bernhard (1999): Einführung in die Gruppensoziologie (3.Aufl.) Wiesbaden und Stangor, Charles (2004): Social Groups in action and interaction (1.Aufl.), New York.

Verbesserung des Gruppengefühls einsetzen und welche Rolle spielen beispielsweise äußere Faktoren wie Organisationsstrukturen, Fluktuation oder Heterogenität einer Gruppe? Das Ziel dieser Forschungsarbeit ist also, wie bereits in Kapitel 1 angerissen, einen wichtigen Beitrag zum Begriffsverständnis dieses komplexen, doch bedeutsamen Sachverhalts des Gruppengefühls zu leisten und damit Wissen direkt an Anwender:innen in der Gesellschaft zu übergeben, statt Forschung und Universität von der Zivilgesellschaft getrennt zu betrachten. Damit soll im Besonderen auch dem Motto des Moduls in welchem diese Forschungsarbeit stattfindet, gerecht geworden werden: „Wissenschaft trägt Verantwortung“ – Verantwortung, sich diesem für die Gesellschaft relevantem Wissen, nicht nur zu widmen und es zu erforschen, sondern Ergebnisse und Einsichten auch an eben diese Gesellschaft weiterzugeben. Wie die genaueren Forschungsarbeiten zum Gruppengefühl innerhalb dieses Projekts abliefen, wird nun im Folgenden dargestellt.

3.2 Vorgehen & Methodik

Wie bereits ausgeführt, ist das gewählte Forschungsthema in mehreren Aspekten besonders, handelt es doch von oft individuellen Gefühlen in einem komplexen sozialen Gefüge und verlangt daher auch eine durchdachte, methodische Herangehensweise. Eine Erforschung mit qualitativen Methoden bietet sich an, da das Empfinden und die Wahrnehmung des Gruppengefühls außerdem personenabhängig sind. Um die Bedeutung, wie in der formulierten Forschungsfrage erwähnt, greifbarer zu machen, fiel die Wahl der Methode zunächst auf ein Experteninterview mit Dr. Eva Kern, das als Grundlage für eine weitere Mitgliederbefragung der ausgewählten Initiativen dienen sollte.

Angelehnt an die, häufig im Marketing verwendete, „SWOT“-Analyse (ein Akronym für die englischen Begrifflichkeiten “strengths, weaknesses, opportunities, threats”) wurde ein Fragenkatalog für das Interview erstellt, um das Thema im Gespräch mit Dr. Eva Kern systematisch zu beleuchten und somit insbesondere die internen Stärken und Schwächen, sowie externen Chancen und Risiken zu identifizieren.²⁰ Das entsprechende Interview wurde nach umfassender Vorbereitung online über Zoom durchgeführt und aufgezeichnet. Bei der anschließenden Transkription des gesprochenen Interviews, wurde darauf geachtet, den Wortlaut möglichst original zu übernehmen, um im weiteren Forschungsprozess auf die persönliche Einschätzung der Expertin Eva Kern aufzubauen.

²⁰ Input Anne Purschwitz, Seminar Lünepedia (Pro).

Aus diesem Transkript des 40-minütigen Interviews wurden relevante Kernaussagen gezogen und diese dienten zur Erarbeitung der zweiten wissenschaftlichen Methode des Forschungsprojekts, einer Mitgliederbefragung. Über LimeSurvey wurde ein Online-Fragebogen ausgearbeitet, der mit verschiedenen Fragetypen Aufschluss über die Einschätzung der Teilnehmer bezüglich des Gruppengefühls geben soll. Dabei kamen besonders offene Fragen zum Einsatz, sowie Statements zum Empfinden in der Gruppe, welcher mit einer Skala von 1-5 als Antwortmöglichkeit zugestimmt oder widersprochen werden konnte. Somit wird die individuelle Wahrnehmung der Mitglieder in den gewählten Initiativen SCHLAU und mosaïque gezielt eingefangen. Dabei steht weniger der Vergleich zwischen den Aussagen von Eva Kern und den Antworten der mosaïque-Befragten im Fokus als vielmehr die Ergänzung durch subjektive Wahrnehmung von verschiedenen Individuen in derselben Initiative.

Das Vorgehen mit der kombinierten Methodik von Interview und Umfrage ist hier dahingehend sinnvoll, um das Forschungsthema einmal einzugrenzen und klar zu definieren, sowie das Fachwissen einer Expertin einzubringen und gleichzeitig verschiedene Mitglieder-Stimmen zu gewinnen, die die gesammelten Erkenntnisse subjektiv bestätigen oder in Frage stellen. In diesem Zusammenhang war es außerdem von hoher Relevanz, zwei verschiedene Initiativen zu betrachten, um das Empfinden der Teilnehmenden in zwei verschiedenen Kontexten zu ergründen. Somit wird ein wertvoller Überblick über die Bedeutung von Gruppengefühl in Initiativen gewonnen, sowie wichtige Faktoren identifiziert, welche das Gruppengefühl beeinflussen.

Bei der anschließenden Auswertung der empirisch gesammelten Daten sowie dem Ergänzen von bestehender Literatur, wird diese erneut auf die bereits für das Interview entworfenen vier Oberthemen bezogen, um die Erkenntnisse auch für Akteur:innen greifbar aufzuarbeiten. Diese Kategorien sind eine Definition von Gruppengefühl, Chancen sowie Maßnahmen zur Verbesserung und zuletzt Risiken beziehungsweise Schwierigkeiten.

Für die Darstellung der gesammelten Ergebnisse am 25.02.2021 im Rahmen der Konferenzwoche der Leuphana 2021 mit dem Thema "Alle Macht den Städten?", wurde hinsichtlich zur digitalen Präsentation ein möglichst anschauliches Format gewählt, das an eine TV-Show erinnerte. Für diesen Zweck wurde zusätzlich ein Handout für die Zuschauer:innen erstellt, das gemeinsam mit dem Regieplan der Präsentation im Anhang dieses Berichts zu finden ist. Dieses Handout erfüllt außerdem das Ziel, die gesammelten Erkenntnisse so greifbarer an die Akteur:innen in Initiativen weiter zu geben.

4 Ergebnisse und Argumentation

4.1 Einführung

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse der Forschung umrissen und argumentiert. Angelehnt an die innere Struktur der Forschungsarbeit, wird zunächst genauer auf das geführte Experteninterview und die Mitgliederbefragung eingegangen, um mit Hilfe der Ergebnisse eine Definition von Gruppengefühl zu geben, bevor spezifische Maßnahmen beleuchtet, Chancen identifiziert und Schwierigkeiten benannt werden.

Aus dem Experteninterview mit Dr. Eva Kern vom 09.12.2020 konnten wichtige Grundlagen zum Thema Gruppengefühl und Gruppendynamik erfasst werden. Dr. Eva Kern ist seit vielen Jahren in der Initiativenarbeit in Lüneburg aktiv unter anderem als regionale „Eine Welt“-Promotorin mit den Fokusthemen „Junges Engagement“ und „Klima+Flucht“. Zusätzlich ist sie Lehrbeauftragte für Transdisziplinäre Forschung und Forschendes Lernen an der Leuphana Universität Lüneburg.²¹ Nach verschiedenen Erfahrungen in diversen ehrenamtlichen Projekten begann sie sich Ende 2016 besonders im Verein mosaïque – Haus der Kulturen e.V. aktiv zu engagieren. Durch Ihre langjährige Erfahrung in der Initiativenarbeit in Lüneburg als Teilnehmende und Mitgestalterin, konnte sie wertvolle Einblicke in verschiedene Gruppendynamiken, Auswirkungen von wirklich gutem Gruppengefühl und vieles mehr teilen, was im Laufe dieser Forschungsarbeit nun genauer erläutert und eingeordnet wird.²²

In der Mitgliederbefragung der beiden ausgewählten Initiativen SCHLAU und mosaïque, wird der Fokus auf die individuelle Wahrnehmung der Befragten gesetzt. Hierbei haben insgesamt 17 Personen aus den beiden Initiativen teilgenommen, leider nur 13 vollständig und von diesen wurden 11 Fragebogen auch mitsamt der offenen Fragen ausgefüllt. Im Verlauf der Ergebnisdarstellung wird daher von der Gesamtmenge von 13 Antwortbögen ausgegangen, jedoch nur auf elf Antworten beim Teil der offenen Fragen eingegangen.

Zunächst wird mit den Ergebnissen aus Interview und Umfrage eine genauere Begriffsbestimmung vorgenommen. Denn vorerst muss die übergeordnete Frage beantwortet werden, was bedeutet Gruppenzugehörigkeitsgefühl in Initiativen?

²¹ Kern, Eva: LinkedIn-Profil. v.u.: <https://de.linkedin.com/in/eva-kern-b4535775> (zuletzt abgerufen am 09.03.2021)

²² vgl. Kern, Eva: Experteninterview am 09.12.2020.

Dr. Eva Kern formuliert als eine der wichtigsten Faktoren die persönliche Verbindung zueinander, die sich nicht nur auf die Tatsache von regelmäßigen Treffen stütze, sondern ein Kennenlernen der Individuen und ein gegenseitiges Interesse einschlieÙe.²³ Dabei betont Kern außerdem, dass nicht nur die ehrenamtliche Arbeit in einer Initiative im Vordergrund stehen solle, sondern die Persönlichkeiten, die diese gemeinsam gestalten. Somit seien Interessenbekundungen, die auch über die gemeinsame Arbeit hinausgehen, sehr wichtig.

„Das finde ich ganz wichtig, also die Personen dahinter zu sehen, weil ich glaube, dann kann man auch besser zusammenarbeiten und versteht auch besser so wie die Gruppe funktioniert.“²⁴

In den meisten Initiativen gehören regelmäßige Treffen der aktiven Mitglieder zur festen Struktur. Die Häufigkeit der Treffen, rückt laut Eva Kern hierbei jedoch eher in den Hintergrund. Es komme weniger darauf an, wie oft man sich trifft, als auf die Qualität der Treffen und der Verbindungen, die dabei entstehen. „...[D]ie Beziehungen und das man aneinander denkt“²⁵ hätten demnach also einen höheren Stellenwert als die reine Anzahl an Treffen.

Was eine Gruppe enorm stärke und zusammenbringe, sei ein gemeinsames Ziel, für das in manchen Fällen auch gemeinsam gekämpft werden müsse. In diesem Zusammenhang legt Eva Kern einen besonderen Fokus auf das Gefühl der Zuverlässigkeit, das besonders auch in schwierigen Phasen das Gemeinschaftsgefühl verstärken könne und somit arbeitsintensive Momente oder Frust gemeinsam besser überstanden werde. Dies werde insbesondere dann möglich, wenn alle zuverlässig am gemeinsamen Ziel festhalten und sich aufeinander verlassen könnten.

“ [...] aber das macht es auch irgendwie schön, wenn man merkt, dass man sich aufeinander verlassen kann. Genau das ist vielleicht [...] noch so ein Kriterium für mich, wo ich merke, dass man Zugehörigkeitsgefühl hat, wenn man so das Gefühl hat, ich kann mich auf jemanden verlassen.”²⁶

Als essenzielle Punkte um sich einer Gruppe zugehörig und gut aufgehoben zu fühlen, werden außerdem die Wertschätzung und die gegenseitige Wahrnehmung aller genannt. Dabei sei also insbesondere der Umgang untereinander in der Gruppe entscheidend. Alle Mitglieder bräuchten gleichermaßen das Gefühl gesehen und in ihrer Arbeit oder ihrer individuellen Kompetenzen

²³ vgl. Kern, Eva: Experteninterview am 09.12.2020.

²⁴ Zitat Eva Kern.

²⁵ Zitat Eva Kern.

²⁶ Zitat Eva Kern.

wertgeschätzt zu werden.²⁷ Dieser Faktor werde stark durch Kommunikation transportiert. Eva Kern spricht vermehrt die Relevanz von guter Kommunikation und einem „Informationsfluss“ zwischen den Mitgliedern an. Ist dies nicht der Fall trifft laut Kern folgendes ein:

“Also wenn ich mich nicht gesehen fühle oder eben nicht wertgeschätzt fühle oder eben erwarte, dass mir Informationen gegeben werden, aber die andere Person vielleicht nicht weiß, dass ich die Informationen erwarte. Genau, dann habe ich das Gefühl nicht gesehen zu werden und fühle mich auch nicht zur Gruppe zugehörig.”²⁸

Die Antworten der Befragten in der Umfrage bestätigen zusätzlich in verschiedener Form die angesprochenen Punkte zur Wertschätzung, eine der Antworten auf die Frage, was ihnen an Ihrer Initiative am besten gefällt, ist beispielsweise folgende Aussage: „[die] kreative, wertschätzende, zielorientierte und dennoch lockere Zusammenarbeit.“²⁹

Die Annahme, dass das Gruppengefühl stark durch Kommunikation und persönlichem Interesse an den Mitgliedern hängt, wird auch von folgender Aussage des Soziologen George Herbert Mead bestätigt:

„Mir scheint das Grundprinzip der gesellschaftlichen Organisation des Menschen die Kommunikation zu sein, die Anteilnahme an den anderen voraussetzt.“³⁰

Es lässt sich also darauf schließen, dass eine klare Kommunikation nicht nur die Organisation der sozialen Gruppe deutlich erleichtert, es steigert auch das Befinden der Gruppenmitglieder untereinander. Dabei geht es besonders um das Kommunizieren von Erwartungen an die Gruppe, sowie das aktive Ausdrücken von Wertschätzung für den Einsatz aller Individuen, damit der ehrenamtliche Zeitaufwand entsprechend gesehen und gewürdigt wird.

Doch Kern ergänzt auch, dass ein Erreichen eines guten Arbeitsklimas und gesunden Gruppenzugehörigkeitsgefühl, in den meisten Fällen ein Prozess sei, der aktiv erarbeitet werden müsse und dementsprechend auch Zeit kostet.³¹ Nur sehr selten entstehe ein starkes Gruppengefühl von allein oder unmittelbar nach Zusammentreffen der Akteur:innen. Auch im *mosaique – Haus der Kulturen e.V.*, der Initiative in der Eva Kern bei der Absprache von Teammaßnahmen stark

²⁷ vgl. Kern, Eva: Experteninterview am 09.12.2020.

²⁸ Zitat Eva Kern.

²⁹ Mitgliederbefragung Januar 2021.

³⁰ Mead, H. (1934/2008): Geist, Identität und Gesellschaft. Frankfurt/M.

³¹ vgl. Kern, Eva: Experteninterview am 09.12.2020.

involviert ist, werde das Thema Gruppengefühl regelmäßig angesprochen und aktiv bearbeitet. Dabei würden beispielsweise verschiedene Strategien getestet und deren Erfolge beobachtet. Zusammenfassend spricht Eva Kern erneut an, was für sie persönlich ein gesundes Gruppengefühl ausmache und stärke: “sich gegenseitig so zu nehmen, wie man ist und das zu sehen, was der Gruppe was bringt.”³²

Dabei erwähnt sie auch, dass Unterschiede zwischen den Mitgliedern auf der einen Seite eine große Chance darstellen könnten, da Kompetenzen sich so gegenseitig ergänzten, auf der anderen Seite aber auch Gemeinsamkeiten das Gruppengefühl erhöhen könnten. Mitglieder könnten beispielsweise ein höheres Maß an Verständnis und Sympathie kultivieren und enger interagieren, wenn sie sich in ähnlichen Lebensphasen oder Altersgruppen befinden.³³

Im Hinblick auf die von Eva Kern genannten Faktoren, lässt sich zusammenfassend darauf schließen, dass eine Gruppe besonders auch von persönlichem gegenseitigem Interesse und Wertschätzung untereinander lebt, welche mit aktiver Kommunikation und Empathie auch bekundet und erneuert wird. In der entstehenden Gemeinschaft wird nach einer gemeinsamen Richtung gesucht um als Team an diesen Zielen zu arbeiten und sich mit verschiedenen Kompetenzen zu ergänzen. Jedes Mitglied trägt in der Gruppe einen Teil zum Gruppengefühl bei, damit sich jeder unabhängig von persönlichen Faktoren aufgenommen und wertgeschätzt fühlt. Dieser Umgang und die gemeinsame Motivation gilt es in vielen Fällen in einem Prozess zu kultivieren, der verschiedene zeitliche Längen betreffen kann. Aus den dargestellten Ergebnissen wird ein eigener Definitionsansatz des bereits viel erwähnten „Gruppenzugehörigkeitsgefühl“ gegeben:

Das Empfinden der Individuen innerhalb eines sozialen Zusammenschlusses, in dem sie sich selbst als Teil dessen identifizieren und somit zugehörig fühlen. Häufig einhergehend mit einer Art Verantwortungs- oder Pflichtgefühl gegenüber den anderen Mitgliedern sowie gemeinsamen Zielen. Dabei ist die Ausprägung des Zugehörigkeitsgefühls von verschiedenen Faktoren innerhalb und außerhalb des sozialen Gefüges abhängig, wie beispielsweise Wertschätzung, Sympathie, Kommunikation, Arbeitsweise, Hierarchie und viele weitere Gegebenheiten die wiederum von Person zu Person hinsichtlich des Einflusses auf das persönliche Empfinden, unterschiedlich gewichtet bzw. gewertet werden.

³² Zitat Eva Kern.

³³ vgl. Kern, Eva: Experteninterview am 09.12.2020.

4.2 Chancen

Die „opportunities“, also die Chancen eines bestimmten Faktors sind ein Bestandteil der SWOT-Analyse.

Sowohl in dem Experteninterview mit Eva Kern, als auch in dem Fragebogen für die Initiativenmitglieder wird nach den Chancen eines guten Gruppengefühls geforscht. Eine Gruppe beziehungsweise ein Team ist in den meisten Fällen ein typischer Fall von Emergenz. Das Zitat Friedrich Schillers „Verbunden werden auch die Schwachen mächtig.“³⁴ beschreibt dieses Phänomen gut.

In dem Experteninterview nennt Eva Kern den folgenden Aspekt als eine Chance einer Gruppe. In jeder Initiative würden verschiedene Kompetenzen, Perspektiven, Arbeitsweisen und unterschiedliches Wissen kombiniert werden. Im mosaïque beschreibt Frau Kern den Profit verschiedener Muttersprachler:innen im Team:

„Wir sind im Büroteam eine Französin, eine Russin und eine aus Ecuador. Also spanisch sprechend. Muttersprachler. Alle. Und da die Newsletter zu übersetzen ist halt gefühlt super easy, weil eine Person schreibt es auf Deutsch und auf Englisch und schickt es an die anderen, denn die lesen Korrektur in ihren Muttersprachen.“³⁵

Auch die Initiativenmitglieder erfassen den Vorteil einer Gruppe, wie ihn die Expertin beschreibt. „Vielfältige Möglichkeiten, sich einzubringen“³⁶ antwortet ein Mitglied, auf die Frage, was ihm / ihr besonders gut an der Gruppe in der Initiative gefällt. So wird jede/-r als eine Art Puzzleteil eines Ganzen betrachtet. 66% der befragten Mitglieder haben das Gefühl, dass sie ihre persönlichen Stärken in vollem Umfang mit in die Initiativenarbeit einbringen können. Knapp 78% geben an, dass sie das Empfinden haben, dass ihre investierte Zeit und Arbeit wertgeschätzt werden. Alle Teilnehmer:innen, die dieses angeben, empfinden den Team-Spirit innerhalb der Gruppe als „motivierend“. Eine Gruppe wird in dem Moment zu einem Team, in dem die Gruppe in der Arbeit ein gemeinsames Ziel verfolgt, jedes Mitglied in der Struktur einen Platz und seine Aufgaben hat. Außerdem legt ein Team gemeinsam bestimmte Regeln und Werte fest und zeichnet sich durch die Identifikation mit diesen und dem Team

³⁴ Friedrich Schiller Archiv: aionas Verlag. v. u.: <https://www.friedrich-schiller-archiv.de/zitate-schiller/verbunden-werden-auch-die-schwachen-maechtig/> (zuletzt abgerufen am 02.03.2021).

³⁵ Zitat Eva Kern.

³⁶ Mitgliederbefragung Januar 2021.

aus.³⁷ Es ist also festzuhalten, dass die Gruppen der Initiativen gleichzeitig ein Team bilden und dieses gemeinsame Erreichen festgelegter Ziele, den Zusammenhalt stärkt.

Eva Kern nennt zu den Chancen einer heterogenen Gruppe auch den Vorteil einer unterschiedlichen Altersstruktur, der in einer Art „Generationsaustausch“³⁸ münde. Auch dieses ließe sich auf unterschiedliche Stärken zurückführen, die durch verschiedene Generationen zusammengebracht würden. Den Fragebogen beantworteten Teilnehmer:innen zwischen 21 und 55 Jahren³⁹, was die vielfältige Altersstruktur bestätigt. So erfährt jedes Initiativenmitglied seine eigenen Möglichkeiten, aber auch seine eigenen Grenzen.

„Konkret bedeutet dies, dass alle Gruppenmitglieder [...] solange einer Identitätskrise ausgesetzt sind, bis die potentiellen Möglichkeiten der einzelnen Gruppenmitglieder voll für die Ziele und Aufgaben nutzbar geworden sind, deren Lösung die Gruppe anstrebt.“⁴⁰

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass eine Gruppe / ein Team durch verschiedene Kompetenzen der einzelnen Mitglieder und das Zusammenspiel dieser, Emergenz aufweist.

4.3 Maßnahmen

Ein Fokus der Projektarbeit liegt auf den Maßnahmen. Dabei handelt es sich um die Elemente, die von den befragten Initiativen und der Expertin genannt werden, mit denen möglicherweise ein besseres Gruppengefühl erreicht werden soll oder kann. Im Folgenden werden die Maßnahmen vorgestellt, die besonders hervorgehoben worden sind oder eine höhere Wichtigkeit in der Initiativenarbeit einnehmen.

Die Expertin Eva Kern nennt in ihrem Interview eine Vielzahl an Maßnahmen.⁴¹ Eine von ihr hervorgehobene Maßnahme stellt dabei die sogenannte Sonntagsmail dar. Mit dieser E-Mail sollen sonntags die Informationen zu den Geschehnissen der letzten Woche ausgetauscht werden. Ein Teil der E-Mail beinhaltet auch Neuigkeiten zu den verschiedenen Teams innerhalb der Initiative, um zu sagen, wer was gemacht hat. Dadurch sollen Wissenshierarchien abgebaut werden, um gegen das Gefühl „[w]ir sind eine Gruppe und die anderen sind eine andere Gruppe,

³⁷ Vgl. Brocher, Tobias (2015): S. 7f.

³⁸ Zitat Eva Kern.

³⁹ Die Teilnehmer:innen, die ihr Alter angaben.

⁴⁰ Brocher, Tobias (2015): S. 42.

⁴¹ Die folgenden Informationen stammen aus: Kern, Eva: Experteninterview am 09.12.2020 (Transkript siehe Anhang).

es gibt da keinen Zusammenhang“⁴² vorzugehen. Die E-Mail solle gerade für Menschen, welche weniger aktiv in der Initiative sind, das Zugehörigkeitsgefühl verstärken. Dies liege daran, dass sie durch die E-Mail mitbekommen, was in der Initiative passiert, ohne selber anwesend zu sein. Das fördere die Vereinheitlichung der Gruppe und die Mitglieder fühlen sich automatisch stärker mitgenommen und einbezogen. Der Nachteil der E-Mail sei die Funktionsweise. Laut Eva Kern funktioniert der Wunsch nach Teilung von Wissen nicht so wie gewünscht, was den Grund habe, dass die E-Mail auf Rückmeldung basiert. Es stelle sich heraus, dass immer die gleichen Personen die E-Mail schreiben und daher keine Partizipation stattfände. Ein weiteres Problem stellen fehlende Themen dar. Dies sei vor allem dann der Fall, wenn die Woche über nichts Nennenswertes geschehen ist. Auch können sich Menschen möglicherweise dazu gezwungen fühlen, die E-Mail zu lesen.

Als weitere Maßnahme wird ein monatliches Teamtreffen genannt, zu dem alle Aktiven der Initiative kommen. Diese Treffen hätten einen festen Ablauf. Zunächst gäbe es eine Vorstellungsrunde mit Check-In, dann folgen Infos und eine Aufteilung in Kleingruppen. Diese Kleingruppen werden dann gerne genutzt, um neue Mitglieder einzuführen. Sie bilden eine eigene Gruppe, in der sie alle Fragen stellen können. Dieses Prinzip sei von ihrer Initiative bisher auch gut angenommen worden. Problematisch sei lediglich, dass sich die neuen Personen durch diese Trennung leichter als „Neulingspersonen“⁴³ identifizieren könnten.

Ebenso werden Teamevents erwähnt. Diese Events fänden außerhalb der konkreten Initiativenarbeit statt. Sie würden aus dem ehrenamtlichen Team heraus organisiert. So ein Event könne beispielsweise gemeinsames Boulen sein. Durch das Treffen außerhalb soll bewusst eine andere Form des Kennenlernens ermöglicht werden. Auch möglich sei ein Treffen mit Feierabendbier oder Tee, um den Mitgliedern das Gefühl zu geben, dass ein Kontakt vorliege, dass sie gesehen werden und das Gefühl haben „okay, ich werde noch wahrgenommen“.⁴⁴

Eine wichtige Maßnahme speziell des mosaiques stelle die sogenannte Ehrenamtskartei dar. In dieser Kartei habe jede Person eine eigens ausgefüllte Personenkarte. Dort stehe drin, was die Person gerne macht. Dabei könne es beispielsweise um etwas Handwerkliches oder um Com-

⁴² Zitat Eva Kern.

⁴³ Zitat Eva Kern.

⁴⁴ Zitat Eva Kern.

puterarbeit gehen oder ob man alleine oder in der Gruppe arbeiten möchte. Auch die gewünschte Länge der Arbeit werde erwähnt. Aktuell übernommenen Aufgaben seien ebenfalls ein Teil. Diese Kartei helfe dabei zu sehen, wer was gerade macht. Auch gebe sie einen genauen Überblick über alle Mitglieder. Zudem helfe die Kartei dabei, Menschen besser einschätzen zu können, da Vorlieben sofort erkennbar seien. Auch könne bei neuen Mitgliedern direkt herausgefunden werden was sie gerne machen. Problematisch sei, dass nicht alle Mitglieder ein Teil davon sein wollen oder ihre Teilnahme nicht auf der Internetseite der Initiative zeigen wollen. Dies ließe das Team wiederum viel kleiner aussehen, als es eigentlich ist.

„[Manche] sagen ‚Nee ich mache ja gar nicht so viel‘, wo wir dachten sie gehören total zur Gruppe, die aber eher meinten ‚Nee ich fülle so eine Karte nicht aus, [...] weil ich mache ja gar nicht so viel‘ und du weißt aber, sie macht total viel und jemand anderes, der irgendwie einmal im Leben gefühlt was für mosaïque gemacht hat, die füllen das direkt aus und wollen am besten auf die Startseite von der Website.“⁴⁵

Die Kartei könne mithin auch deutlicher machen, wie sich Personen wirklich im Verhältnis zu ihrer Initiative fühlen.

Es gebe auch digitale Vernetzungsmaßnahmen. Neben dem Mailkontakt sei dies eine Whatsapp-Gruppe. In dieser könne ein Austausch stattfinden, der „ja nicht mal unbedingt [aus] total inhaltvolle Nachrichten [bestehen muss], aber einfach bisschen so dieses ‚gesehen werden‘“. ⁴⁶

Zuletzt wird das Buddy-System genannt. Bei dieser Maßnahme werde jeder neu dazugekommenen Person ein Ansprechpartner zugeteilt. Diese Maßnahme wurde von Eva Kern bisher im mosaïque jedoch nur angedacht.

In der Befragung der Initiativen werden ebenfalls verschiedene Maßnahmen aufgezeigt.⁴⁷

Zum einen wird ein sogenanntes Check-In oder auch eine Namens- und Pronomenrunde am Anfang der jeweiligen Teamtreffen genannt worden. Dabei haben 75% der Befragten vom mosaïque und alle Befragten von SCHLAU diese Maßnahme erwähnt. Bei SCHLAU gehe es vor allem darum, dass dadurch Änderungen von Namen und Pronomen wahrgenommen werden

⁴⁵ Zitat Eva Kern.

⁴⁶ Zitat Eva Kern.

⁴⁷ Die folgenden Informationen stammen aus: Mitgliederbefragung Januar 2021.

können. Somit werde die Runde auch dann durchgeführt, wenn keine neuen Mitglieder dabei sind.

Die Teamtreffen sind ebenfalls eine Maßnahme der Initiativen. Bei SCHLAU folgen sie einem festen Ablauf. Zuerst komme die Namensrunde, dann die abzuarbeitenden Punkte. Abgeschlossen werde das Treffen ausklingend in kleineren Gruppen. Die Moderation und Protokollführung werde regelmäßig gewechselt. Einige der Treffen seien zudem offen für Interessierte.

Bezogen auf Teamevents. Zeigen sich von SCHLAU aus besonders das Sommer- und Winterfest. Diese wurden von allen Befragten angegeben. Dabei handele es sich etwa um die Möglichkeit, dass gemeinsam Glühwein getrunken und ein Film geschaut werde.

Bei SCHLAU geben 87,5% der Befragten an, dass sie die Maßnahmen als ganz oder sehr förderlich für das Gruppengefühl ansehen. Zudem können sich alle gut oder sehr gut an das letzte Teamevent erinnern. Auch nehmen 87,5% der Befragten ganz oder eher an den Events außerhalb der Initiativenarbeit teil. Dennoch würden sich über 60% mehr Maßnahmen zur Steigerung des Gruppenzugehörigkeitsgefühls wünschen.

Mithin wird deutlich, dass bei SCHLAU einige Maßnahmen zur Steigerung des Gruppenzugehörigkeitsgefühls umgesetzt werden. Diese sind den Befragten gut in Erinnerung geblieben, sie werden von vielen der Befragten angegeben. Hinzu kommt, dass die Teilnahme an Teamevents hoch ist. Dennoch würde sich ein Großteil der Befragten mehr Maßnahmen wünschen. Folglich lässt sich sagen, dass bei SCHLAU der Wunsch nach einem besseren Gruppenzugehörigkeitsgefühl bei einem Großteil der Befragten noch vorhanden ist. Mit den bereits vorhandenen Maßnahmen ist dabei ein Ansatz dafür vorhanden.

Im Mosaik sieht es etwas anders aus. Dort geben alle der Befragten an, dass Maßnahmen durchgeführt werden, jedoch können sich nur 60% daran erinnern oder nehmen daran teil. Dennoch stehen 66% neutral weiteren Maßnahmen zur Steigerung des Gruppenzugehörigkeitsgefühls gegenüber. Dabei wird jedoch deutlich, dass die/der Befragte, die nicht mehr Maßnahmen möchte, angegeben hat, bei den anderen bereits durchgeführten teilgenommen zu haben. Eine der befragten Personen ist jedoch neu in der Initiative ist und konnte somit noch nicht an Maßnahmen teilnehmen und hat dementsprechend eine neutrale Einstellung. Dies wirkt sich wiederum insgesamt stark aus, da aus dem Mosaik nur wenige Personen an dem Fragebogen teilgenommen haben.

Fraglich bleibt, inwiefern das Gruppenzugehörigkeitsgefühl von diesen Maßnahmen abhängig ist. Dies lässt sich aus der Einschätzung des Gefühls der Befragten in ihren jeweiligen Initiativen erkennen. Dort wird deutlich, dass bei SCHLAU der Teamspirit unter anderem als herzlich (75%), motivierend (75%), aktiv (100%) und persönlich (87,5%) beschrieben wird. Auch geben alle der Befragten an, dass sich ihr Zugehörigkeitsgefühl sich im Laufe der Zeit verbessert oder eher verbessert habe. Folglich lässt sich sagen, dass sich die Maßnahmen positiv und nicht nur unerheblich auf das Gruppenzugehörigkeitsgefühl der Mitglieder von SCHLAU auswirken.

Der Teamspirit beim *mosaique* sei herzlich (80%) und inklusiv (80%), jedoch laut 80% der Befragten nicht motivierend und locker. 40% der Befragten gab wiederum an, dass der Teamspirit persönlich sei und die Atmosphäre aktiv (60%). Das Zugehörigkeitsgefühl der Befragten hat sich bei 50% verbessert, und bei 50% eher verbessert beziehungsweise nicht verändert. Damit wird deutlich, dass sich die Maßnahmen insgesamt positiv auf das Zugehörigkeitsgefühl ausgewirkt haben.

Schließlich ist es wichtig zu betonen, dass die Rezeption der Maßnahmen ein sehr individuelles Gefühl der Gruppen widerspiegelt. Die Wirkung von Maßnahmen ist daher stark von der Gruppe abhängig, die sich damit beschäftigt.

4.4 Schwierigkeiten

Neben den bereits vorgestellten Chancen und förderlichen Maßnahmen, gibt es ebenso zahlreiche Schwierigkeiten in Initiativen, die mit dem Gruppengefühl eng zusammenhängen. Verschiedene Beispiele solcher Problematiken, die eine Minderung des Zugehörigkeitsgefühls zur Folge haben, legt Eva Kern in dem Experteninterview dar. Zudem nennen auch die Befragten der beiden ausgewählten Initiativen mehrere Aspekte im Fragebogen, die sich negativ auf das Gruppengefühl auswirken. Auf jene Hindernisse wird nachfolgend eingegangen, wobei die Ergebnisse aus dem Experteninterview sowie des Fragebogens nach Möglichkeit verglichen werden und somit eine Übersicht über die schwerwiegendsten Hürden geboten wird.

Eva Kern betont, dass ein erstes mögliches Problem gleich zu Beginn die sogenannte Einstiegshürde darstelle. Jede Initiative habe bestimmte Strukturen, in die sich neue Mitglieder zunächst einmal einfinden müssen. Einstiegsbarrieren gelte es zu überwinden. Jedoch bedürfe dies Zeit, bis sich das neue Mitglied in der Initiative eingefunden habe und die allgemein geltenden Regeln und Grenzen kenne.⁴⁸

⁴⁸ vgl. Kern, Eva: Experteninterview am 09.12.2020.

Daran anknüpfend weist Frau Kern darauf hin, dass Hierarchien selbst oftmals problemförend seien, zugleich aber auch notwendig. Denn um Verantwortlichkeiten zu koordinieren brauche es einen Vorstand, der als Ansprechpartner zur Verfügung steht und Zuständigkeiten klärt. Meistens übernehmen erfahrene Personen die Leitung, was eine indirekte Hierarchie impliziere.⁴⁹ Unterstützt werden Frau Kerns Eindröcke durch die Anmerkungen von Mitgliedern derselben Initiative, sprich dem *mosaique*. Eine der befragten Personen stimmt zu, dass es zwar Resortverantwortliche gebe, jedes Mitglied sich aber dennoch selbst einbringen könne. „Das Zusammenarbeiten innerhalb der Initiative erfordert eine hohe Selbststeuerungskompetenz“⁵⁰ fügt die Person in den offenen Antworten des Fragebogens hinzu. Dies spricht dafür, dass es keine direkte Hierarchie gibt und jedem/-r das selbstverantwortliche Handeln ermöglicht bleibt. Ähnlich ist es auch in der Initiative SCHLAU der Fall, denn hier wird durch die Aussagen von sieben der acht befragten Mitglieder stark impliziert, dass es keine feste Hierarchie gibt. Dem werde mittels wechselnder Moderation und Protokollierung vorzeitig entgegen gewirkt. Die Intention dahinter sei es, alle Mitglieder gleichermaßen zu involvieren, wobei es auch bei SCHLAU einen Vorstand gebe. Dieser sei jedoch, wie im *mosaique*, hauptsächlich für die Formalien zuständig und somit werden in beiden befragten Initiativen Entscheidungen demokratisch getroffen.⁵¹ Frau Kern fügt hinzu, dass sich eine solche Hierarchie durch deutliche Rededominanzen zuspitzen könne und in Folge dessen das Gruppengefühl schwäche.⁵² Bestätigt werden können diese Aussagen anhand des Fragebogens. Denn auch ein Mitglied der Initiative SCHLAU erklärt Rededominanzen zu einer Schwäche im Zugehörigkeitsgefühl, welche ihr zufolge auf die Trennung zwischen Leuten mit einer bereits langen oder erst kurzen Mitgliedschaft zurückzuführen seien.⁵³

Die Mitglieder unterscheiden sich allerdings nicht nur in der Dauer, die sie bereits der Initiative zugehörig sind, sondern auch in ihren Arbeitsweisen und Rollenverteilungen. Wie Eva Kern im Interview betont, gebe es „Unterschiede zwischen den Teams“. ⁵⁴ Während sich die Verant-

⁴⁹ vgl. Kern, Eva: Experteninterview am 09.12.2020.

⁵⁰ Mitgliederbefragung Januar 2021.

⁵¹ vgl. Mitgliederbefragung Januar 2021.

⁵² vgl. Kern, Eva: Experteninterview am 09.12.2020.

⁵³ vgl. Mitgliederbefragung Januar 2021.

⁵⁴ Zitat Eva Kern.

wortlichen der Öffentlichkeitsarbeit theoretisch gar nicht sehen müssen, um ihre Arbeit zu verrichten, sei es für das Saalteam oder Veranstaltungsteam teilweise unvermeidbar sich persönlich zu treffen. Durch die gemeinsamen Aktivitäten vor Ort sei ihnen dadurch eine ganz andere Chance zum Aufbau eines Gruppengefühls geboten.⁵⁵ Im Vergleich mit den Antworten der Initiative SCHLAU aus dem Fragebogen fällt auf, dass auch hier Arbeitsweisen als eine Schwierigkeit genannt werden, allerdings in einem anderen Kontext. Es wird bemängelt, dass Workshops teilweise einen zu großen Raum einnehmen, was zur Folge habe, dass die Zeit für Zwischenmenschliches aufgrund dieses übergeordneten Effizienzgedanken fehle.⁵⁶

Ein weiteres Merkmal, in dem sich die verschiedenen Mitglieder einer Initiative unterscheiden, sind die verschiedenen Persönlichkeiten. Dabei sei es nicht immer leicht diese zu vereinbaren. „Ich meine, es ist ja total menschlich, aber dadurch kann halt auch eine Gruppe auseinander gehen“⁵⁷, wie Eva Kern es in dem Experteninterview formuliert. Eng damit verbunden sind unausgesprochene Konflikte. Wenn gewisse Faktoren, die ein Mitglied der Gruppe als störend empfindet, nicht adressiert werden, könne dies zur Folge haben, dass sich diese Person weniger zugehörig fühlt, ohne dass die anderen das Problem bemerken. Kommunikationsschwierigkeiten können sich demzufolge fatal auf das Gruppengefühl auswirken. Darüber hinaus führen sie zu potenziellen Missverständnissen. Frau Kern merkt an, dass gewisse Personen häufig Erwartungshaltungen gegenüber anderen Mitgliedern haben, ohne diese jedoch zu kommunizieren. Da es in solchen Situation zu keinem gegenseitigen Verständnis kommen kann, fühle sich die jeweilige Person nicht ausreichend wertgeschätzt und in ihren Erwartungen enttäuscht.⁵⁸ Mit mangelnder oder fehlgeschlagener Kommunikation einhergehend ist auch das Problem der Verantwortungsdiffusion. In der Psychologie wird damit das Phänomen beschrieben, dass sich die einzelne Person immer mehr ihrer Verantwortung entzieht, je größer die Gruppe ist.⁵⁹

Das Wort Team steht in diesem Zusammenhang für „Toll, ein anderer macht's“⁶⁰, wie Frau Kern es formuliert, und die Initiativmitglieder handeln weniger selbstverantwortlich, da sie sich ausschließlich auf die anderen Mitglieder verlassen.

⁵⁵ vgl. Kern, Eva: Experteninterview am 09.12.2020.

⁵⁶ vgl. Mitgliederbefragung Januar 2021.

⁵⁷ Zitat Eva Kern.

⁵⁸ vgl. Kern, Eva: Experteninterview am 09.12.2020.

⁵⁹ vgl. Werth, L. & Mayer, J. (2008): Sozialpsychologie. Berlin Heidelberg: Springer Verlag, S.565.

⁶⁰ Zitat Eva Kern.

Mindestens genauso bedrohlich für ein starkes Gruppengefühl ist der Aspekt der Fluktuation. Durch stetige Änderungen der Mitglieder seien gemeinsame Ziele schwerer erreichbar bis gar nicht mehr verfolgbar. Das gilt insbesondere im Ehrenamt, da Initiativen auf Freiwilligen beruhen, die zu nichts verpflichtet sind. Die Tatsache, dass Mitglieder keinen Verpflichtungen unterliegen, erlaubt es ihnen natürlich auch jederzeit aus der Initiative auszutreten. Besonders problematisch sei es, wenn der Austritt unangekündigt erfolgt oder wenn eine Person aussteigt, die sehr aktiv und stets gruppenorientiert war.⁶¹

Nicht zuletzt stellt auch die aktuelle Pandemiesituation samt ihrer einhergehenden Kontaktbeschränkungen eine Gefährdung des Zugehörigkeitsgefühls dar. Die Leute seien mit ihrer Berufs- und Lebenssituation überfordert und haben dementsprechend keine Zeit für das Ehrenamt. Einige Mitglieder melden sich dadurch weniger häufig, während andere wiederum zunehmend aktiver werden. „Die Häufigkeiten haben sich verschoben“⁶², was unter anderem auf die Umstellung auf digitale Alternativen zurückzuführen sei. Im Hinblick auf diese Häufigkeitsverschiebung und die Tendenz zu Zuspruch oder Ablehnung digitaler Vernetzungsmöglichkeiten, berichtet Eva Kern, dass „die Motivation digital mitmachen zu wollen [...] auf jeden Fall zurückgegangen“⁶³ sei. Während zu Beginn der Pandemie noch reger Austausch mittels digitaler Wege erfolgte und die Kreativität anzusteigen schien, ließe sich nun ein deutlicher Rückgang dieser Motivation verzeichnen und der Austausch nehme ab.⁶⁴ Von einer verringerten Motivation spricht auch ein Mitglied der Initiative SCHLAU und sieht den Grund dafür in dem fehlenden persönlichen Kontakt, bedingt durch Covid19. Dadurch könne momentan einerseits die „eigentliche Aufgabe“⁶⁵ nicht durchgeführt werden, andererseits sei aufgrund dessen auch das Zugehörigkeitsgefühl insbesondere für neue Mitglieder nur schwer zu erlangen. „Gerade für neu dazugekommene Leute ist es schwer sich über Zoom direkt zugehörig zu fühlen. Das dauert länger“⁶⁶ merkt eine/-r der Befragten an. Dennoch gaben alle Befragten der beiden Initiativen an, dass sie die digitalen Vernetzungsmaßnahmen als „gute“ beziehungsweise „eher

⁶¹ vgl. Kern, Eva: Experteninterview am 09.12.2020.

⁶² vgl. Kern, Eva: Experteninterview am 09.12.2020.

⁶³ Zitat Eva Kern.

⁶⁴ vgl. Kern, Eva: Experteninterview am 09.12.2020.

⁶⁵ Mitgliederbefragung Januar 2021.

⁶⁶ Mitgliederbefragung Januar 2021.

gute“ Alternative ansehen. Sieben von elf Personen würden Onlinetreffen und Videokonferenzen sogar nach der Pandemie weiter nutzen. Zusammenfassend, hat sich bei einer Mehrheit von sieben Mitgliedern das Gruppenzugehörigkeitsgefühl während der Pandemie nicht verändert, für drei Leute hat es sich verschlechtert und für lediglich eine Person sogar verbessert.⁶⁷

Als Fazit dieses Unterkapitels über die Schwierigkeiten des Gruppengefühls lässt sich festhalten, dass es verschiedenste Hürden auf dem Weg zu einem starken Zugehörigkeitsgefühl gibt. Diese können, wie in der aktuellen Situation, entweder pandemiebedingt oder auch subjektiv begründet sein. Eine Besonderheit von Initiativen sind nämlich die verschiedensten Altersklassen und Persönlichkeiten, die hier aufeinandertreffen und zu unterschiedlichen Wahrnehmungen führen. Verstärkt wird dieses Problem durch die ohnehin subjektive Komponente des Gruppengefühls. Trotz alledem hat sich nicht nur zwischen den Ergebnissen des Experteninterviews und des Fragebogens ein Konsens ergeben, sondern auch unter den beiden Initiativen gab es zahlreiche Übereinstimmungen bezüglich der Schwierigkeiten. Damit dient diese Zusammenfassung als Darstellung der prägnantesten Hindernisse, welche sich wiederum durch die zuvor beschriebenen Maßnahmen potenziell bekämpfen lassen.

⁶⁷ vgl. Mitgliederbefragung Januar 2021.

5 Fazit und Reflexion

5.1 Inhaltliches Fazit

Im abschließenden Fazit soll nun erneut ein kurzer Bogen zur Einleitung gespannt werden, die Projektarbeit reflektiert, der Inhalt zusammengefasst und ein kurzer Ausblick gegeben werden.

In der Startwoche begann das Projekt mit dem Thema „FUTURE:CITIES“ und mündete mit der Präsentation in der Konferenzwoche unter dem Motto „Alle Macht den Städten“. Insgesamt geht es also um die Partizipation der Bürger:innen in Städten, um unter anderem für die Nachhaltigkeit zu wirken. Da die Initiativenarbeit, wie schon in der Einleitung dargestellt, zur nachhaltigen Entwicklung beitragen kann und verantwortliches Handeln mit sich trägt, bedarf es eines guten Gruppengefühls, um produktiver arbeiten zu können.

Inhaltlich lässt sich folgendes festhalten: Eine Initiative ist nicht nur eine Gruppe, sondern ein Team mit gemeinsamen Interessen und Zielen, das sich aus Individuen zusammensetzt und diese gilt es wertzuschätzen. Für Treffen und weitere Maßnahmen gilt meist der Grundsatz „Qualität vor Quantität“. Das gegenseitige Vertrauen, die Wertschätzung der Arbeit der Mitglieder und die zwischenmenschliche Atmosphäre legen die Grundsteine für produktive Arbeit und ein positives Gruppengefühl. Diese Faktoren wurden sowohl von der Expertin Eva Kern, als auch von den Teilnehmer:innen der Befragung hervorgehoben. Die Vielfalt einer homogenen Gruppe gilt es zu vereinen, was viele Chancen mit sich bringt und Möglichkeiten eröffnet, wie zum Beispiel eine Mehrsprachlichkeit.

Maßnahmen, wie zum Beispiel eine wöchentliche Rundmail, monatliche Teamtreffen und Teamevents außerhalb der Initiativenarbeit oder das sogenannte „Buddy-System“, können das Gruppengefühl stärken und Schwierigkeiten, Hierarchien oder Einstiegshürden abbauen oder einer Fluktuation entgegenwirken.

5.2 Reflektion der Projektarbeit

Im Folgenden wird das Vorgehen methodisch reflektiert. Der erste Schritt der Projektarbeit war, eine Definition von dem subjektiven Gefühl „Gruppenzugehörigkeit“ innerhalb der Gruppe festzuhalten, um einen Ausgangspunkt für das weitere Vorgehen zu haben. Auf Basis des Brainstormings wurde der Fragebogen für das Experteninterview mit der Seminarleiterin und Ansprechpartnerin für Öffentlichkeitsarbeit des mosaiques erstellt. Um auch den Seminarinput mit einzubringen, wurde dieser an die „SWOT-Analyse“ angelehnt. Im Nachhinein erscheint dieses Vorgehen als sinnvoll und verlief den Erwartungen entsprechend.

Basierend auf der Auswertung des Experteninterviews, wurde der Fragebogen für die Mitglieder von der Initiative *mosaique* und *SCHLAU* erstellt. Dieser sollte sich auf markante Aussagen der Interviewpartnerin stützen, da Eva Kern durch langjährige Erfahrungen in verschiedenen Initiativen als Expertin einzustufen ist. Wolfgang K. Kallus beschreibt dieses Vorgehen folgendermaßen:

„Als klassische Ansätze zur Präzisierung von Merkmalsbereichen haben sich [...] ExpertInnenbefragung mittels Interview oder die Strukturierung des Problemfeldes durch Interviewstudien etabliert. [...] Wissenschaftliche Interviewstudien haben den ersten Schritt zur theoretischen Aufarbeitung des Merkmalsbereiches bereits vollzogen, wenn die Interviewthemenbereiche und der Interviewleitfaden festgelegt sind. Aus den Interviews lassen sich dann weitere Facetten und Ergänzungen oder Einschränkungen des Themenbereichs ableiten. Einen wesentlichen Vorteil der Interviewmethodik für die Fragebogenentwicklung stellt der aus den Interviews ableitbare Pool der „prägnanten Aussagen“ dar, der für die Formulierung von Items eine hilfreiche Ressource darstellt.“
 [...] Bei der Auswahl der ExpertInnen sollten die entscheidenden Zielgruppen mindestens durch eine qualifizierte/typische Person vertreten sein.“⁶⁸

In der Projektskizze wird die Umfrage als quantitative Methode präsentiert, da der ursprüngliche Plan war, eine möglichst repräsentative Umfrage von möglichst vielen Mitgliedern der beiden Initiativen zu erheben. „Da nach einem subjektiven Gefühl gefragt wird, wird der Fragenkatalog aus geschlossenen Fragen auf ungeraden Skalen bestehen, um die Auswertung und Skalierung zu vereinfachen.“⁶⁹ Während der Erstellung des Fragebogens kam die Erkenntnis, dass es spannender wäre und das Gefühl greifbarer macht, wenn zusätzlich zu den geschlossenen auch offene Fragen im Fragebogen enthalten sind. Diese machen dann das subjektive Empfinden und die eigene Meinung der Teilnehmer:innen expliziter und damit den Fragebogen eher qualitativ. Dieser Schritt erwies sich in der Auswertung des Fragebogens als sehr bedeutend, weil gerade die offenen Antwortmöglichkeiten einen größeren Einblick in die subjektive Gefühlswelt ermöglichten.

Dadurch, dass ein Mitglied der Projektgruppe gleichzeitig Mitglied bei *SCHLAU* ist, wurde der Fragebogen in einem Zoom-Treffen angekündigt und erhielt dort eine relativ hohe Resonanz.

⁶⁸ Kallus, K. Wolfgang (2016): Erstellung von Fragebogen. (2. überarb. u. aktual. Aufl.), Wien: facultas, S. 30ff.

⁶⁹ Projektskizze (siehe Anhang).

Für die Mitglieder des mosaiques wurde der Fragebogen über Eva Kern in der Sonntags-Mail verschickt, um möglichst viele Teilnehmer:innen zu gewinnen.

Indem die Gruppe sich und ihr Projekt zum Beispiel bei einem digitalen Initiativentreffen oder durch ein kleines Video auf sich aufmerksam gemacht hätte, hätte sie vielleicht mehr Teilnehmer:innen für die Umfrage gewinnen können, weil das Vorgehen so etwas persönlicher gewesen. Dies war durch die aktuelle Krisen-Situation jedoch nicht in diesem Rahmen umzusetzen. Zu dem zweiten Schritt lässt sich also festhalten, dass die Auswahl eines quantitativen Interviews zu Beginn nicht geeignet war und es für den weiteren Verlauf positiv ausfiel, dass das Interview durch offene Fragen qualitativ ausgelegt wurde.

Der dritte Schritt, mit dem im Februar begonnen wurde, die Auswertung der Ergebnisse und die Bezugnahme auf das Interview, veränderte sich im Prozess und verlief nicht ganz so, wie in der Projektskizze dargestellt. Die Umfragen-Ergebnisse wurden inhaltlich auch an die SWOT-Analyse angelehnt. Es wurden Vergleiche im möglichen Rahmen zwischen dem mosaique und SCHLAU gezogen, da die Teilnehmeranzahl dafür nicht repräsentativ genug war und es aber in der Fragestellung auch nicht darauf ankam, Initiativen zu vergleichen, sondern das subjektive Empfinden aller Teilnehmer:innen zu erfassen.

Der Fragebogen wurde basierend auf dem Experteninterview erstellt, und es wurden, wie in der Projektskizze geplant, Rückbezüge zwischen den Antworten der Ansprechpartnerin Eva Kern und der Mitglieder des mosaiques genommen. So wurde beispielsweise verglichen, inwieweit die Initiativenmitglieder die Aussagen von Frau Kern auch so unterstreichen oder bestimmte Faktoren anders wahrnehmen.

Im Prozess der Auswertung des Fragebogens wurde die Forschungsfrage bzw. das Thema nochmals reflektiert und angepasst. Das ursprüngliche Thema, wie es auch in der Projektskizze aufgeführt ist, lautete: "Die Stärkung der Gruppenzugehörigkeit durch interne Kommunikationsmaßnahmen am Beispiel ausgewählter Initiativen". Während der Auswertung wurde festgestellt, dass der Fragebogen etwas allgemeiner war und sich nicht auf konkrete Kommunikationsmaßnahmen spezialisierte. Tatsächlich geht es eher um die Frage, was die Teilnehmer:innen unter dem Begriff "Gruppenzugehörigkeitsgefühl" verstehen, welchen subjektiven Stellenwert es in der Initiativenarbeit einnimmt und von welchen Faktoren dieses abhängig ist. Daher lautet die neue und damit aktuelle Forschungsfrage: "Welche Bedeutung hat das Gruppenzugehörigkeitsgefühl in Initiativen und wovon ist es abhängig?"

Für das Vorgehen lässt sich festhalten, dass im Laufe der Projektarbeit die Methodik der neuen Fragestellung angepasst wurde, um dem Ziel (Beantwortung der Forschungsfrage) konkret näher zu kommen.

Die erwarteten Resultate werden in der Projektskizze folgendermaßen festgehalten:

„Die Forschungsarbeit soll einen Leitfaden für Initiativen beinhalten, wie das Gruppenzugehörigkeitsgefühl verbessert werden kann. Darin soll aufgezeigt werden, welche Methoden dazu genutzt werden können. Das Augenmerk soll dabei auf Methoden liegen, die sich für die befragten Initiativen als erfolgreich erwiesen haben. Außerdem soll gezeigt werden, welche Methoden in den befragten Initiativen sich als weniger erfolgreich gezeigt haben.“⁷⁰

Rückblickend lässt sich feststellen, dass das Ziel größtenteils erreicht wurde. Die Fragestellung wurde im Fazit beantwortet. Es wurde ein Handout (Leitfaden für Initiativen) erstellt, welches die Chancen eines guten Gruppengefühls aufzeichnet, sowie geeignete Methoden und positive Faktoren für dieses, basierend auf der Auswertung des Experteninterviews und der Umfrage.

Neben dem wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn gewannen auch die Gruppenmitglieder neue Einsichten und Kompetenzen. Von Beginn an herrschte eine durchgehend harmonische Atmosphäre während der Gruppentreffen. Die Arbeit wurde mit Hilfe des „Kanban-Boards“ gleichmäßig aufgeteilt, viel wurde auch gemeinsam im Plenum abgesprochen und direkt umgesetzt. Passend zu dem Forschungsthema, entstand direkt ein positives „Gruppengefühl“. Die gegenseitige Unterstützung, zum Beispiel bei der Literatursuche, Fragebogenauswertung anhand der Excel-Tabelle und der Erstellung der Präsentation für die Konferenzwoche, unterstützte jedes der Gruppenmitglieder bei dem Gewinn neuer Kompetenzen und Einsichten, immer auf einer konstruktiven Ebene.

Das Forschungsprojekt im Seminar „Lünepedia“ wurde auf der Konferenzwoche 2021 einmal im Seminarplenum und dann ausführlicher in der Projektsession, bestehend aus zwei Seminaren, vorgestellt. In dem Austausch im Seminarplenum wurde der Blickwinkel erweitert und generell über das Gruppengefühl diskutiert, nicht nur in Initiativen. Faktoren einer Gruppe, die

⁷⁰ Projektskizze (siehe Anhang).

vorher im Projekt als nur positiv angesehen und dargestellt wurden, wie zum Beispiel eine heterogene Gruppe mit unterschiedlichen Generationen, wurden dort anhand eigener Beispiele durchaus kritisiert.

Zu Beginn des Vortrages der Projektsession wurde zusammen mit den Zuschauer:innen eine Wordcloud erstellt, die Assoziationen mit dem Begriff des Gruppenzugehörigkeitsgefühl darstellen sollte. Dort war auffällig, dass fast alle Begriffe zuvor in der Projektarbeit, sei es im Interview, im Fragebogen oder den Gruppentreffen, schon einmal gefallen waren. Zum Schluss der Präsentation sollte noch ein allgemeines Meinungsbild diskutiert werden, ob ein gutes Gruppengefühl tatsächlich für die Initiativenarbeit so relevant ist oder ob dies auch negative Seiten haben kann. Grundsätzlich wurde der Relevanz zugestimmt, auch hier gab es einzelne Meinungsbilder, die zum Beispiel eine zu homogene Gruppe oder zu geregelte Hierarchie auch als Störfaktor bezeichnen würden.

Abschließend lässt sich sagen, dass dieses Forschungsprojekt im kleinen Rahmen ein guter Start war, um weitere Forschung rund um das Thema Gruppengefühl in Initiativen starten zu können und die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit von Initiativen eine angemessene Wertschätzung zu verleihen, die mit einem guten Gruppengefühl einhergeht.

5.3 Weiterer Forschungsansatz

Das Thema des Gruppengefühls in Initiativen wurde in diesem Projekt anhand von zwei Initiativen angerissen und die Relevanz dessen herausgestellt. In der Einleitung und in dem Forschungsinteresse wurde dann die zunehmende Bedeutung von Initiativen für eine nachhaltige Entwicklung und Bürger:innen-Partizipation beleuchtet. Die Forschung zur Gruppendynamik ist breit gefächert, jedoch speziell zum Gruppenzugehörigkeitsgefühl in Initiativen hält sich das Angebot in Grenzen. Ein weiterer Forschungsansatz, zu dem dieses kleine Projekt anregen kann, ist Untersuchung von mehreren Initiativen in einem größeren Rahmen. Interessant wären auch deutschlandweite Initiativen, wie die weit verstreuten Mitglieder ein Gruppengefühl ausbilden. Durch ähnliche Methoden, wie sie hier verwendet wurden, also Experteninterviews, Befragungen, aber auch Beobachtungen könnte so das Gruppengefühl und seine Faktoren und Auswirkungen in Initiativen untersucht werden. Methodisch auch sinnvoll wäre eine Langzeitstudie, in der die Gruppenmitglieder von dem Eintritt in die Initiative einige Monate oder sogar Jahre in Bezug auf das Gruppengefühl beobachtet werden. Das Gruppengefühl würde dann in Abhängigkeit von der Produktivität und dem Erreichen von gemeinsamen Zielen verfolgt werden müssen und die Faktoren erfasst.

6 Quellen

- Andersen, Uwe; Wichard, Woyke (Hg.) (2019): Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland. (8., aktual. Aufl.) Heidelberg / Wiesbaden: Springer.
- Prof. Dr. Matthias Barth, Vorlesung im Verantwortungsmodul, 2. Vorlesung (19.10.2020).
- Bay, Christine; Sauer, Robert (2017): Vom Warming-Up zum Cool-Down S.5, 4.Aufl, Weinheim Basel.
- Brocher, Tobias (2015): Gruppenberatung und Gruppendynamik. Edition Rosenberger (2. Auflage). Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Deutsches Institut für Urbanistik: Wissenschaftliche Begleitung: Leitlinien zur Bürgerbeteiligung der Stadt Köln. Verfügbar über: <https://difu.de/projekte/wissenschaftliche-begleitung-leitlinien-zur-buergerbeteiligung-der-stadt-koeln> (zuletzt abgerufen am: 03.03.2020), [ohne VerfasserIn].
- Kallus, K. Wolfgang (2016): Erstellung von Fragebogen. (2. überarb. u. aktual. Aufl.), Wien: facultas.
- Kern, Eva: Experteninterview am 09.12.2020 (Transkript siehe Anhang).
- Kern, Eva: LinkedIn-Profil. v.u.: <https://de.linkedin.com/in/eva-kern-b4535775> (zuletzt abgerufen am: 09.03.2021)
- Latsch, Martin (2014): Schlaue Mädchen – dumme Jungs?!: Der Einfluss von negativen Stereotypen über Jungen auf Leistung, Motivation und Gruppenprozesse im Klassenzimmer, Berlin.
- Mead, George Herbert (1934/2008): Geist, Identität und Gesellschaft. Frankfurt/M.
- Mitgliederbefragung von mosaïque und SCHLAU; eigenständig erstellt. Januar 2021 (Auswertung siehe Anhang)
- Purschwitz, Anne: Input Seminar Lünepedia (Pro).
- Schäfers, Bernhard: Einführung in die Gruppensoziologie, 3. Aufl. 1999, Wiesbaden
- Stahl, Eberhard (2012): Dynamik in Gruppen, (3.Aufl.) Basel.
- Stangor, Charles (2004): Social Groups in action and interaction (1. Aufl.) New York.
- WECHANGE (2021): Projekte in Lüneburg, verfügbar unter: https://wechange.de/projects/?q=L%C3%BCneburg&people=false&events=false&projects=true&groups=false&ideas=false&page=13&ignore_location=1 (zuletzt abgerufen am: 02.03.2021) [ohne VerfasserIn].
- Weiser, Dr. Annika: 10. Vorlesung über „System thinking“ (14.10.2020), [Übersetzung des Verfassers, Original: „More than the sum of its parts“.
- Werth, Lioba; Mayer, Jennifer (2008): Sozialpsychologie. Berlin Heidelberg: Springer Verlag.

GRUPPENGEFÜHL IN INITIATIVEN

Faktoren und Auswirkungen



MAßNAHMEN

- Teamtreffen

Ein fester Ablauf und regelmäßige Termine sorgen für eine zuverlässige Struktur

- Rundmails

Versorgen alle Mitglieder mit den nötigen Informationen - niemand wird abgehängt

- Teamevents

Ermöglichen ein persönliches und engeres Kennenlernen und festigen das Gruppengefühl

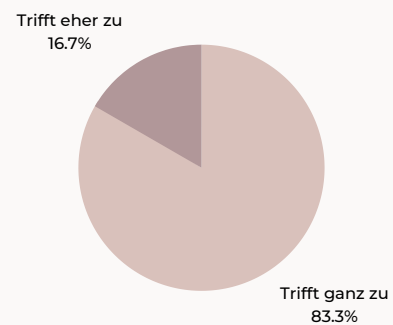
CHANCEN

Durch verschiedene Arbeitsweisen, Perspektiven und Kompetenzen kann eine Gruppe von Vielfalt profitieren. Eine durchdachte Arbeitsteilung in der jeder seine individuellen Stärken einbringen kann, sorgt für eine optimale Gruppendynamik.

HIERARCHIEN

Das direkte Ansprechen und Reflektieren von bestehenden Hierarchien hilft, eine Atmosphäre zu schaffen in der sich alle wohlfühlen können. Feste Zuständigkeiten sind wichtig, über Leitung und Führung der Gruppe sollte im besten Fall gemeinsam gesprochen werden.

Meine investierte Zeit wird in der Initiative wertgeschätzt



Zitat Eva Kern:

"...Gruppenzusammengehörigkeit kommt vor allem auch dann, wenn man ein gemeinsames Ziel verfolgt."

Weitere Beispiel-Maßnahmen:

- Check-Ins
- Teamtreffen
- Private Aktivitäten
- Kommunikationsmethoden

