

# „Wir-sind-das-iLab-Gefühl“

## Analyse der Gruppendynamik im iLab anhand des Gruppendynamischen Raumes

Isabella Steger, 1710406355

**Bachelorarbeit 2**  
Eingereicht zur Erlangung des Grades  
Bachelor of Arts in Social Sciences  
an der Fachhochschule St. Pölten

Datum: 12.05.2020  
Version: 1

Begutachter\*in: Mag. (FH) Christina Engel-Unterberger

## Abstract

Gruppen spielen eine zentrale Rolle in unserem alltäglichen Leben, so auch in der Hochschullehre. Im Fokus der Bachelorarbeit steht das interdisziplinäre Lehr- und Lernformat „iLab – The interdisciplinary Lab“ an der FH St. Pölten. Anhand des Gruppendynamischen Raumes (Amann 2004) wird die Gruppendynamik im iLab analysiert. Die Daten wurden mittels narrativen Interviews (Rosenthal 2002) erhoben und anschließend mit der Methode des Offenen Kodierens (Strauß / Corbin 1999) ausgewertet. Es zeigt sich, dass die Gruppe im iLab für informelle Beziehungen eine wichtige Rolle spielte. Der Hauptfokus im iLab lag auf den projektbezogenen Teams, wodurch die Gesamtgruppe im iLab in den Hintergrund geriet. Die drei Dimensionen des Gruppendynamischen Raumes wurden während des gesamten Semesters verhandelt und nahmen Einfluss aufeinander.

# Abstract

Groups play an important role in our daily life, thus also in higher education. The focus of this thesis is the interdisciplinary teaching and learning format „iLab – The interdisciplinary Lab“ at the UAS St. Pölten. The aim of this thesis is to analyse the group dynamics in the iLab using the model of the group dynamic space (Amann 2004). Data were collected by means of narrative interviews (Rosenthal 2002) and analyzed using the method of open coding (Strauß / Corbin: 1999). Results show that the group played an important role in informal relationships. The focus during the semester was on the project teams and has overshadowed the role of the whole group. The three dimensions of the group dynamic space were negotiated during the whole semester and influenced each other.

# Inhalt

<b>Abstract .....</b>	<b>i</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>ii</b>
<b>Inhalt .....</b>	<b>iii</b>
<b>1 Einleitung.....</b>	<b>1</b>
<b>2 iLab – The Interdisciplinary Lab .....</b>	<b>2</b>
2.1 Herkunft des iLabs: LAB studio model .....	2
2.2 Das iLab an der Fachhochschule St. Pölten .....	2
2.3 Der iLab Prozess .....	3
2.4 Gruppe – Team – Master – Coaches: Die Beteiligten im iLab .....	5
2.4.1 Gruppe: Die Studierenden im iLab .....	5
2.4.2 Team: Die projektbezogenen Teams im iLab.....	6
2.4.3 Lab Master: Die Lehrbeauftragten im iLab .....	6
2.4.4 Coaches: Die themenspezifischen Expert*innen im iLab.....	7
<b>3 Erkenntnisinteresse .....</b>	<b>8</b>
3.1 Eigene Funktion und Forschungsinteresse .....	8
3.2 Stand der Forschung .....	8
3.3 Vorannahmen .....	9
3.4 Forschungsfragen.....	9
<b>4 Forschungsdesign .....</b>	<b>10</b>
4.1 Auswahl der Erhebungsmethode und Gruppe der Befragten .....	10
4.2 Das narrative Interview .....	10
4.3 Setting und Durchführung.....	11
4.4 Die Auswertungsmethode Offenes Kodieren .....	11
<b>5 Forschungsergebnisse .....</b>	<b>12</b>
5.1 Analyse des Gruppenprozesses anhand des Gruppendynamischen Raumes.....	12
5.2 Dimension Zugehörigkeit.....	13
5.2.1 Verschiedene Zugehörigkeiten im iLab .....	13
5.2.2 Die Rolle der Physiotherapie-Studierenden .....	15
5.3 Dimension Macht.....	15
5.3.1 Rolle der Lab Master .....	16
5.3.2 Macht unter den Studierenden .....	17
5.4 Dimension Intimität.....	19
5.4.1 Stellenwert Intimität im iLab.....	19
5.4.2 Unterschiedlichkeiten der Intimität unter Studierenden.....	20
5.5 Gruppenprozess im Gruppendynamischen Raum .....	22
5.5.1 Prozessverlauf der Zugehörigkeit.....	22
5.5.2 Prozessverlauf der Macht.....	24

5.5.3	Prozessverlauf der Intimität .....	25
5.5.4	Darstellung des Gruppenprozesses im Gruppendynamischen Raum .....	26
<b>6</b>	<b>Resümee und Forschungsausblick.....</b>	<b>27</b>
6.1	Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse .....	27
6.2	Diskussion der Ergebnisse für eine neuerliche Durchführung des iLabs.....	28
6.3	Forschungsausblick.....	29
6.4	Reflexion des Forschungsprozesses .....	29
<b>Literatur .....</b>	<b>31</b>	
<b>Daten .....</b>	<b>32</b>	
<b>Abbildungen .....</b>	<b>32</b>	
<b>Anhang.....</b>	<b>33</b>	
<b>Lebenslauf .....</b>	<b>35</b>	
<b>Eidesstattliche Erklärung .....</b>	<b>36</b>	

# 1 Einleitung

Gruppen spielen in unserem täglichen Leben eine wichtige Rolle. Wir sind in jedem Bereich unseres Alltags Mitglieder von Gruppen: in der Familie, im Freundeskreis, in der Schule oder Hochschule, im Berufsleben, bei Freizeitaktivitäten und in vielen anderen Settings. Wir gestalten unser Leben als Mitglieder von Gruppen und Gruppen gestalten unser Leben. Dabei stellt es eine alltägliche Notwendigkeit dar, mit Mitgliedern der Gruppen zu kooperieren, zu kommunizieren und das Miteinander zu gestalten. In vielen Fällen müssen wir uns schnell in neue Gruppen einfinden und die Zusammenarbeit gestalten. Als ich im fünften Semester meines Bachelor-Studiums Soziale Arbeit die Entscheidung traf, an dem interdisziplinären Lehr- und Lernformat „iLab“ an der Fachhochschule St. Pölten teilzunehmen, stand auch ich vor der Aufgabe mich in eine neue Gruppe einzufinden und mit mir fremden Personen zusammen zu arbeiten. Während im Zentrum dieses Semesters unsere Projektarbeiten in den interdisziplinären Teams standen, habe ich – aus persönlichem Interesse heraus – immer wieder die Gruppendynamik von uns Studierenden in diesem Semester reflektiert. In dieser Zeit drängte sich mir die Frage auf, welche Rolle die Gruppe und die darin herrschende Dynamik für die Studierenden einnahm. Wir haben fünf Monate gemeinsam verbracht, dabei gelernt, geforscht, gearbeitet und uns besser kennen gelernt. Dabei mussten wir unseren Alltag gemeinsam im iLab gestalten, in kleinen Teams Aufgaben erfüllen und uns autonom neue Fähigkeiten aneignen. Kooperation und Zusammenarbeit zwischen den Studierenden spielte eine zentrale Rolle. Wie Studierende diese Gruppendynamik wahrgenommen haben, wird in der vorliegenden Forschungsarbeit analysiert.

Zu Beginn wird das interdisziplinäre Semester iLab beschrieben. Dabei wird auf die Herkunft des iLabs eingegangen, sowie die Umsetzung an der Fachhochschule St. Pölten umrissen. Nach einer Einführung in den Prozess des iLabs werden die beteiligten Personen im iLab beschrieben. Anschließend folgt eine Darstellung des Erkenntnisinteresses, in welcher auch die Forschungsfragen näher erläutert werden. An dieses Kapitel knüpft die Darstellung des Forschungsdesigns der vorliegenden Arbeit an. Anschließend werden die Ergebnisse der Forschungsarbeit ausgeführt und eine zusammenfassende Darstellung sowie ein Ausblick auf weitere Forschungsmöglichkeiten gegeben. Im Anschluss folgt die Reflexion des Forschungsprozesses, in der insbesondere auf meine Rolle als Mitglied der Gruppe des iLabs sowie als Beforscherin des iLabs eingegangen wird.

## 2 iLab – The Interdisciplinary Lab

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über das iLab – ein innovatives Lehr- und Lernformat in der Hochschulbildung – welches seit Wintersemester 2018 auch an der Fachhochschule St. Pölten angeboten wird. Zu Beginn wird der theoretische Hintergrund und die Herkunft des iLabs anhand des finnischen Ursprungskonzept *LAB studio model* umrissen. Darauf aufbauend, werden das iLab an der Fachhochschule St. Pölten, sowie die Prozesse, denen sich das iLab unterzieht, beschrieben.

### 2.1 Herkunft des iLabs: LAB studio model

Das iLab der Fachhochschule St. Pölten basiert auf dem *LAB studio model* (LSM) der finnischen Hochschule Oulu University of Applied Sciences. Dieses LSM wurde im Kontext der Veränderung unseres Wirtschaftssystems von einem auf Produktion basierten System zu einem auf Wissen basierten Wirtschaftssystem entwickelt. In einem auf Wissen basierten Wirtschaftssystem sind Fähigkeiten der Lösungsfindung und Innovation essenziell, um wirtschaftlich nachhaltige Gesellschaften zu gestalten. Es müssen innovative Lösungen auf sich ständig verändernde Probleme und Situationen gefunden werden. Arbeiter\*innen in diesem Wirtschaftssystem werden als Wissensarbeiter\*innen bezeichnet. Die Lösungsfindung in solchen Wirtschaftssystemen erfordert Interdisziplinarität, lebenslanges Lernen und eine hohe Adoptionsfähigkeit von Wissensarbeiter\*innen. Professionist\*innen müssen Fähigkeiten in zwei Bereichen haben: tiefes Verständnis und Wissen für eine Disziplin sowie die Fähigkeit mit anderen Disziplinen zu kommunizieren, zusammen zu arbeiten und die Grenzen zwischen verschiedenen Disziplinen zu überschreiten. Diese Professionist\*innen werden als *T-shaped professionals* bezeichnet. Der vertikale Strich des Buchstabens T bezieht sich auf ein tiefes und analytisches Verständnis dieser Professionist\*innen in einer Disziplin. Der horizontale Strich des Buchstabens T symbolisiert die Fähigkeit, disziplinäre Grenzen zu überschreiten, ein Verständnis für viele verschiedene Bereiche zu besitzen, sowie das Wissen über das eigene Spezialgebiet an Professionist\*innen anderer Disziplinen zu kommunizieren (vgl. Heikkinen 2018:17-19).

Ziel des LSM in der Hochschulbildung ist es die Ausbildung von *T-shaped professionals* zu forcieren und Studierenden den Raum zu geben, die benötigen Fähigkeiten zu entwickeln und auszuprobieren (vgl. Heikkinen 2018:33-34).

### 2.2 Das iLab an der Fachhochschule St. Pölten

Das Lern- und Lehrformat iLab wurde an der Fachhochschule St. Pölten bereits zwei Mal durchgeführt. Die Dauer des iLabs beträgt ein Semester und es wird im Wintersemester abgehalten (vgl. Fachhochschule St. Pölten: 2019a). Es handelt sich dabei um ein

interdisziplinäres Semester mit 30 ECTS, an denen Studierende des 5. Semesters Bachelor und Studierende eines Master Programmes der Fachhochschule St. Pölten sowie Austauschstudierende teilnehmen können. Kernanliegen des iLabs ist es, interdisziplinäre Zusammenarbeit zu erlernen, sich mit wichtigen gesellschaftsrelevanten Themen zu beschäftigen und selbstorganisiert an Projekten zu arbeiten. Das iLab bietet eine innovative Lernumgebung, in denen Studierende Kompetenzen für das 21. Jahrhundert entwickeln und trainieren können. Der Zugang des iLabs an der Fachhochschule St. Pölten orientiert sich dabei an folgenden Themen: Interdisziplinarität, Internationalität, Interkulturalität und Innovation. Im Mittelpunkt steht außerdem der *human-centered design process*, durch welchen die Studierenden lernen innovativ zu denken, kreativ zu arbeiten und analytisches Denken zu entwickeln. Auf vier Ebenen können Studierende die Fähigkeiten eines\* einer zukünftigen Professionist\*in herausbilden:

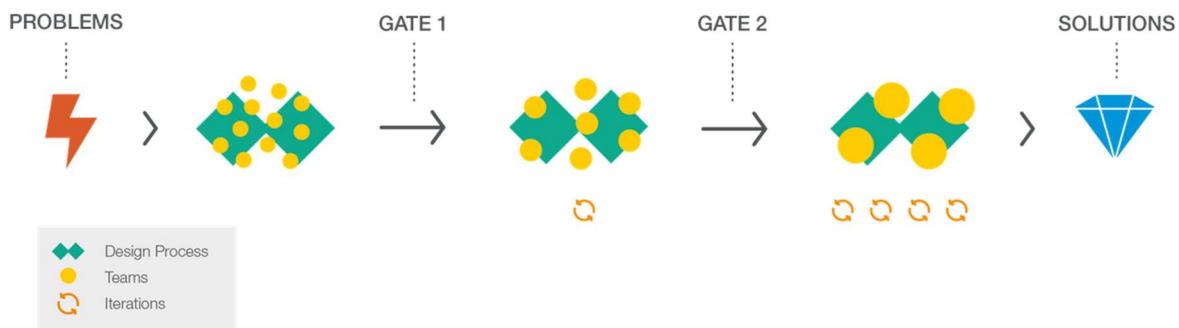


## 2.3 Der iLab Prozess

Das Arbeiten und Lernen im iLab geschieht in kleinen Teams, welchen zu Beginn ein gesellschaftlich relevantes Problem zugeteilt wird. In einem *human-centered design process* setzen sich die Studierenden mit dieser Herausforderung auseinander. Aufgabe der Studierenden ist es, die Wurzeln des Problems sowie die Bedürfnisse der betroffenen Personen herauszufinden, und darauf aufbauend eine Lösung zu entwickeln, welche diese Bedürfnisse erfüllt und einen Mehrwert für die betroffenen Personen erzeugt (vgl. Fachhochschule St. Pölten o.A.). Die Bearbeitung dieser Probleme wird in zwei Phasen vorgenommen: Die Phase der Konzeptentwicklung sowie die Phase der Produktentwicklung (vgl. Fachhochschule St. Pölten 2019a).

In der ersten Phase ist es die Aufgabe der Studierenden das ihnen zugeteilte Problem zu analysieren. Durch kreative Methoden und Interviews müssen die Studierenden das Problem sowie dessen Ursachen verstehen. Darauf aufbauend grenzen die Studierenden das Problem ein. In einem zweiten Schritt werden mögliche Nutzer\*innen der entwickelten Problemlösung benannt und ihre Bedürfnisse erhoben. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden Möglichkeiten für Lösungen entwickelt (vgl. Fachhochschule St. Pölten 2019b).

Meilensteine im iLab-Prozess sind die sogenannten Gates. Bei den Gates präsentieren die Teams den Zwischenstand ihrer Projekte einer Jury. Diese Jury setzt sich aus Mitarbeiter\*innen der FH St. Pölten sowie Vertreter\*innen von Unternehmen oder NGOs, welche Partnerorganisationen des iLabs sind, zusammen. Ziel dieser Gates ist es, die Projekte auszuwählen, welche am meisten Erfolg versprechen, und jene Projekte zu beenden, welche nicht überzeugen. Die Wahl der Projekte wird durch die Jury sowie die Studierenden vorgenommen. Insgesamt gibt es zwei Gates, mittels derer die Anzahl der Teams zuerst von neun auf sechs und anschließend von sechs auf vier reduziert wird. Die Studierenden der Teams, deren Projekte beendet werden, teilen sich auf die verbleibenden Teams auf (vgl. N1 2020).



Nach dem ersten Gate ist es Aufgabe der Studierenden ihre Probleme und die Bedürfnisse möglicher Nutzer\*innen durch Interviews noch genauer zu definieren. Darauf aufbauend entwickeln die Studierenden erste Prototypen ihres Produktes. Diese Prototypen werden bereits von möglichen Nutzer\*innen getestet, um Feedback zu erhalten (vgl. Fachhochschule St. Pölten 2019c).

Des Weiteren analysieren die Studierenden in dieser Phase bereits existierende Lösungen hinsichtlich ihrer Stärken und Schwächen und erforschen Marktlücken, in denen ihr Projekt einen Mehrwert für die Gesellschaft schaffen könnte (vgl. ebd). Die Ergebnisse werden bei Gate 2 einer Jury vorgestellt, welche von der Jury des Gate 1 divergiert. Wieder haben auch die Studierenden ein Mitspracherecht, welche Projekte weiterkommen und welche nicht. Die vier Projekte, welche aus Sicht der Jury und der Studierenden das größte Potenzial haben, werden fortgeführt, die restlichen Projekte scheiden aus (vgl. Fachhochschule St. Pölten o.A.).

Nach Gate 2 startet die Phase der Produktentwicklung. Die Studierenden entwickeln in ihren

Teams ein minimal überlebensfähiges Produkt. Das bedeutet, dass die Studierenden ihr Produkt anhand der Kernaufgaben ihrer Lösungen zu entwickeln beginnen. Ziel dieser Phase ist es, dieses Kernprodukt so weit wie möglich zu entwickeln. Den Teams wird dabei Gestaltungsfreiheit gegeben, auf welche Aspekte ihres Projekts sie den Fokus legen möchten. Die Ergebnispräsentation findet im Rahmen der *Final Presentation* im kleinen Festsaal der FH St. Pölten statt. Neben den iLab-Teilnehmer\*innen und deren Angehörigen, sind auch FH Mitarbeiter\*innen der verschiedenen Departments zu der Präsentation eingeladen. Die *Final Presentation* markiert das offizielle Ende des iLabs (vgl. N1 2020).

## 2.4 Gruppe – Team – Master – Coaches: Die Beteiligten im iLab

Das iLab im Wintersemester 2019 an der Fachhochschule St. Pölten bestand aus 22 Studierenden, vier Lab Mastern und fünf Coaches. Im folgenden Kapitel werden die Beteiligten am iLab, sowie die Struktur der Zusammenarbeit im iLab vorgestellt. Zu Beginn wird auf die Gruppe der Studierenden eingegangen, darauf folgt eine Erklärung der projektbezogenen Teams sowie der Lab Master. Den Abschluss bildet eine Übersicht über die Coaches im iLab.

### 2.4.1 Gruppe: Die Studierenden im iLab

In der Literatur finden sich verschiedene Definitionen, ab wann eine Gruppe als Großgruppe gilt. König / Schattenhofer (2016:15) definieren eine Großgruppe ab ca. 20 Mitgliedern. König (2012:23) spricht ab einer Anzahl von ca. 25 Mitgliedern von einer Großgruppe. Gruppen haben eine gemeinsame Aufgabe oder ein gemeinsames Ziel, verfügen über die Möglichkeit der (Face-to-Face) Kommunikation und es gibt eine gewisse zeitliche Dauer des Bestehens der Gruppe (vgl. König / Schattenhofer 2016:15).

Eine Gruppe zeichnet sich außerdem durch essenzielle Merkmale aus, welche „Teil und Ergebnis eines Gruppenprozesses sind“ (König 2012:24). Jede Gruppe hat selbst entwickelte, sowie von der Leitung vorgegebene Normen und Werte und kommunikative Basisregeln, die eine Verständigung möglich machen (vgl. ebd 2012:24). Des Weiteren bildet sich in allen Gruppen ein Geflecht aufeinander bezogener sozialer Rollen aus, welche auf das Gruppenziel gerichtet sind (vgl. König / Schattenhofer 2016:14). Jede Gruppe verfügt außerdem über ein „Wir-Gefühl“, also ein Gefühl der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe (vgl. König 2012:25).

Die Gruppe der Studierenden im iLab befand sich mit 22 Personen an der Grenze zwischen Klein- und Großgruppe. Die Studierenden im iLab kamen aus sieben verschiedenen Ländern und neun verschiedenen Disziplinen und studierten teilweise in einem Bachelor- und teilweise in einem Masterprogramm. Das gemeinsame Ziel war das Absolvieren des iLabs, welches auf die zeitliche Dauer eines Semesters begrenzt war. Auch die Möglichkeit der Kommunikation war durch das gemeinsame Arbeiten in denselben Räumlichkeiten gegeben. Weiterhin war

die Gruppe des iLabs in die Organisation<sup>1</sup> Fachhochschule St. Pölten eingebunden (vgl. N1 2020).

Im Laufe des iLabs wurde die Gruppe der Studierenden kleiner. Ein Austauschstudent wechselte nach Gate 1 in ein anderes Projekt für internationale Studierende, wodurch sich die Gruppengröße auf 21 Personen reduzierte. Die drei Studierenden des Departments Physiotherapie nahmen aufgrund von Beschränkungen in ihrem Curriculum nur bis Gate 2 teil. So schrumpfte die Gruppe von 22 Studierenden auf 18 Studierende (vgl. N1 2020).

#### 2.4.2 Team: Die projektbezogenen Teams im iLab

In der ersten Woche des iLabs wurden die 22 Studierende auf kleine, projektbezogene Teams aufgeteilt. Diese Einteilung gaben die Lab Master vor. Bei der Einteilung wurde auf eine Durchmischung der Teams anhand der Kriterien Interdisziplinarität und Interkulturalität geachtet (vgl. N1 2020). Gruppendynamisch werden als Teams arbeits- und aufgabenbezogene Gruppen bezeichnet, „deren Mitglieder kooperieren müssen, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen“ (König / Schattenhofer 2016:18). Zu Beginn des iLabs gab es neun Teams mit jeweils zwei bis drei Mitgliedern. Diese Teams mussten gemeinsam bis zu Gate 1 an den Aufgaben der Konzeptentwicklungsphase arbeiten. Nach Gate 1 schieden drei Teams aus und sechs Teams konnten weiter an der Konzeptentwicklung arbeiten. Die Größe der Teams betrug drei bis vier Personen. Nach Gate 2 sind wiederum zwei Teams ausgeschieden, wodurch die Gruppe des iLabs bis zur Beendigung aus vier Teams zu jeweils vier bis fünf Personen bestand, welche die Aufgabe hatten an der Produktentwicklung zu arbeiten (vgl. N1 2020).



Abbildung 3: Teamentwicklung im iLab.

Quelle: Steger, Isabella (2020): Eigene Grafik.

#### 2.4.3 Lab Master: Die Lehrbeauftragten im iLab

Die Lehrbeauftragten, welche den Rahmen für das iLab gestalten und die Studierenden das gesamte Semester begleiten, werden als Lab Master bezeichnet. Ihre Aufgabe ist Coaching und Supervision, sowie die Planung der Termine im iLab, die Begleitung der Teams und die Evaluation der Leistung der Studierenden (vgl. Heikkinen 2018:53). Im iLab an der

<sup>1</sup> Unter Organisation versteht man soziale Systeme, welche einen hohen Grad an Formalisierung der Ziele und der Mittel vorweisen. Im Unterschied zu Gruppen, in denen die persönlichen Beziehungen eine Rolle spielen, sind Personen in Organisationen austauschbar, ohne dass die Organisation als solche gefährdet ist (vgl. König / Schattenhofer 2016:17).

Fachhochschule St. Pölten gab es vier Lab Master. Einer der Lab Master hatte die Aufgabe, die Studierenden in ihrer individuellen Entwicklung zu begleiten. Mit ihm haben sich die Studierenden regelmäßig über ihre Lernziele, sowie deren Fortschritt ausgetauscht. Eine der Lab Master begleitete die Studierenden im Design Thinking Process mit theoretischem Hintergrund und kreativen Ideen für das Prototyping, also das rasche Entwickeln von Umsetzungsentwürfen der Ideen. Die dritte der Lab Master unterstützte die projektbezogenen Teams in ihrer konkreten Arbeit an Projekten durch regelmäßiges Coaching in Bezug auf Ziele, Arbeitspakete und Projekt Management der Teams. Administrative Unterstützung, sowie die Planung des Teambuildings zu Beginn leistete die vierte Lab Master. Aufgabe der Lab Master war außerdem die Beurteilung der individuellen Leistung der Studierenden. Diese Beurteilung bestand aus zwei Phasen. In der ersten Phase mussten sich die Studierenden anhand eines Beurteilungsrasters selbst bewerten und diese eigene Beurteilung erklären. In der zweiten Phase stellten die Studierenden ihre Selbstbeurteilung den Lab Mastern vor und mussten mündlich für ihre Note argumentieren. Die Bewertung fand in drei Bereichen statt: Professionelle Fähigkeiten, Fähigkeiten in der Gruppe zu arbeiten – bspw. Im Konnex von Leadership-Fähigkeiten und Verantwortung – sowie professionelle Weiterentwicklung. (vgl. N1 2020).

#### 2.4.4 Coaches: Die themenspezifischen Expert\*innen im iLab

Die Coaches sind themenspezifische Expert\*innen aus verschiedenen Bereichen der Wirtschaft und Gesellschaft. Ihre Aufgabe ist es, den Studierenden Feedback und Unterstützung in ihren Projekten aus Sicht ihrer Expert\*innenrolle zu geben (vgl. Heikkinen 2018: 53). Im iLab an der Fachhochschule St. Pölten gab es fünf Coaches, aus den Bereichen Soziale Arbeit, Physiotherapie, Bahntechnologie, Medienmanagement, Unternehmensgründung und Computertechnologie. Im Unterschied zu den Lab Mastern waren die Coaches nur punktuell und bei Bedarf im iLab und begleiteten die Studierenden nicht während dem gesamten iLab Prozess (vgl. N1 2020). Zu Beginn des iLabs werden Coachingsessions für die Studierenden von den Lab Masters geplant, im Laufe des iLabs, wenn die Studierenden autonomer arbeiten, sollen sie sich selbst bei den Coaches melden (vgl. Heikkinen 2018:53).

## 3 Erkenntnisinteresse

Im folgenden Kapitel wird erläutert, wie das Interesse an dem Forschungsfeld zustande gekommen ist. Des Weiteren wird auf den Stand der Forschung näher eingegangen. Anschließend werden die bestehenden Vorannahmen beschrieben und abschließend die konkreten Forschungsfragen dargelegt.

### 3.1 Eigene Funktion und Forschungsinteresse

Das Forschungsinteresse ergibt sich aus meiner persönlichen Teilnahme an dem iLab im Wintersemester 2019 und den daraus gewonnenen Erfahrungen und Beobachtungen. Durch die Tatsache, dass ich selbst eine der 22 Studierenden des iLabs war, werden auch meine Beobachtungen und Erfahrungen punktuell in das Ergebniskapitel einfließen. Der Hauptfokus der Ergebnisse liegt jedoch auf den Auswertungen der Interviews.

Von Beginn an interessierte mich die Gruppendynamik im iLab. 22 Studierende aus verschiedenen Disziplinen und Ländern kamen zusammen, um in Teams an Projekten zu arbeiten. Bereits während dem Teambuilding in der ersten Woche faszinierte mich die Gruppendynamik im iLab. Als nach der ersten Einteilung in die Teams die Großgruppe in den Hintergrund geriet, stellte ich mir selbst oft die Frage, woran das liegen könnte und welche Rolle die Großgruppe für andere Personen im iLab spielte. Aus diesem Interesse heraus beschloss ich, meine Bachelorarbeit dem Thema Gruppendynamik im iLab aus Sicht von beteiligten Studierenden zu verfassen. Damit möchte ich erreichen, bestimmten Fragen systematisch und wissenschaftlich nachzugehen, um ein tieferes Verständnis für gruppendynamische Prozesse zu erkennen zu können.

Unter Gruppendynamik werden, die nach innen und außen wirksam werdende Kräfte in einer Gruppe bezeichnet, welche Veränderungen verursachen oder Widerstand hervorrufen. Der Begriff geht auf Kurt Lewin (1939) zurück und etablierte sich ausgehend von den USA seit den 1940er Jahren als Forschungs- und Anwendungsfeld innerhalb der Sozialpsychologie. Unter Gruppendynamik werden einerseits das Phänomen der Dynamik der Kräfte innerhalb einer Gruppe, andererseits die Wissenschaft, die diese Phänomene erforscht, subsummiert. Letztere berücksichtigt sozialpsychologische, soziologische und tiefenpsychologische Theorien und befasst sich mit der Gruppendynamik als direkte Methode, um soziales Lernen in Gruppen zu fördern (vgl. Majce-Egger 2014). In der vorliegenden Arbeit wird die Gruppendynamik als lebendiges Geschehen in der Gruppe herangezogen, um die Dynamik der iLab Gruppe zu erforschen.

### 3.2 Stand der Forschung

Da das iLab ein neues Konzept ist, welches im Jahr 2019 erst zum zweiten Mal an der Fachhochschule St. Pölten durchgeführt wurde, ist das iLab am Standort FH St. Pölten noch

wenig erforscht. Nach dem ersten Zyklus des iLabs bezog sich die Bachelorarbeit von Marlene Schön (2019) auf das Human Centred Design, sowie Design Thinking im Rahmen Sozialer Arbeit. Die Autorin hat einen qualitativen Vergleich zwischen den Erfahrungen Studierender im iLab sowie dem Projekt „Wiener Kuchi“ gemacht. Forschungen, welche sich mit der Gruppendynamik im iLab beschäftigen, sind aktuell nicht zu finden. Auch eine Recherche zu Forschungsarbeiten in anderen Ländern, in denen das LAB studio model zur Anwendung kommt, brachte in Bezug auf Gruppendynamik im iLab keine Ergebnisse.

### 3.3 Vorannahmen

Meine Vorannahmen entstanden bereits während des iLabs und insbesondere aus meiner persönlichen Reflexion im Jänner 2020. Ich hatte die Annahme, dass die Großgruppe im Laufe des Semesters immer mehr in den Hintergrund geraten war. Die Studierenden identifizierten sich vorwiegend mit dem eigenen Projektteam und nicht mit dem gesamten iLab. Das Zusammengehörigkeitsgefühl im iLab bezog sich meiner Annahme nach daher auf die projektbezogenen Teams, nicht auf die gesamte Gruppe im iLab. Die Gruppe wurde nicht als Quelle von Wissen, Erfahrungen und Kompetenzen gesehen. Reflexionen in der Gruppe fanden nicht statt. Die Kommunikation fand vorwiegend zwischen Einzelpersonen statt. Eine weitere Vorannahme war, dass während des iLabs die Gruppe nicht als Lernraum angesehen wurde.

### 3.4 Forschungsfragen

Wie oben erwähnt liegt der Fokus der Forschung darauf herauszufinden, welche Rolle die Gruppe im iLab aus Sicht der Studierenden einnahm. Die Hauptforschungsfrage lautet daher:

*Welche Rolle spielte die Gruppe im iLab 2019 aus Sicht der Studierenden?*

Ausgehend vom Modell des Gruppendynamischen Raumes (Amann 2004) soll der Gruppenprozess analysiert werden. Die Unteforschungsfrage lautet daher:

*Wie kann die Gruppendynamik im iLab 2019 anhand des Modells des Gruppendynamischen Raumes nach Andreas Amann (2004) analysiert werden?*

*Welchen Verlauf hat der Gruppenprozess des iLabs 2019 im Modell des Gruppendynamischen Raumes nach Andreas Amann (2004) aus Sicht der Studierenden genommen?*

## 4 Forschungsdesign

Im folgenden Kapitel wird das Forschungsdesign der vorliegenden Arbeit beschrieben. Zu Beginn werden auf die Methodenwahl der empirischen Forschung eingegangen sowie die damit verbundenen Interviewmethoden konkret beschrieben. Anschließend folgen die Darstellung des Samplings sowie die Erläuterung des Interviewsettings und der Durchführung. Abschließend wird die Auswertungsmethode des Offenen Kodierens nach Strauß/Corbin (1999) erläutert.

### 4.1 Auswahl der Erhebungsmethode und Gruppe der Befragten

Um das angeführte Ziel der Forschungsarbeit zu erreichen, ist die Sichtweise von Studierenden, welche am iLab teilgenommen haben, von Relevanz. Aus ihren persönlichen Sichtweisen und Erfahrungen können Rückschlüsse auf den Gruppenprozess im iLab gezogen werden. Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei der beforschten Gruppe nicht um eine Selbsterfahrungsgruppe der Gruppendynamik handelte, sondern um Studierende, welche unter Umständen noch kaum Erfahrungen mit der Theorie und Praxis der Gruppendynamik hatten, wurde als Erhebungsmethode das narrative Interview nach Schütze (1983) gewählt. Bei Expert\*innen der Gruppendynamik hätte man durch ein Leitfadeninterview nach theoretischen Fundierungen und der konkreten Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis fragen können. In der vorliegenden Arbeit handelt es sich bei den befragten Personen jedoch nicht um Gruppendynamiker\*innen, deshalb wurde das narrative Interview als Erhebungsmethode gewählt.

Bei den interviewten Personen handelte es sich um eine Person, welche an der FH St. Pölten studiert und zwei Austauschstudenten aus Tschechien. Die interviewten Personen waren zu keinem Zeitpunkt des iLabs gemeinsam in einem Team. Ich selbst war auch mit keiner der Personen in einem Team. So konnte gewährleistet werden, dass Sichtweisen aus allen vier Teams, welche bis zum Schluss an ihrem Projekt gearbeitet haben, in die vorliegende Arbeit einfließen konnten.

### 4.2 Das narrative Interview

Das narrative Interview nach Schütze (1983:283-286) hat zum Ziel, längere Erzählungen vorerst ohne Interventionen des\*der Interviewpartner\*in zu generieren und den Redefluss des\*der Interviewten aufrechtzuerhalten. Die Orientierung des Interviews liegt dabei auf den Themen, welche die interviewte Person als wichtig erachtet. Es herrscht ein großes Ausmaß an Selbstgestaltung der Erzählung. Der Ablauf des narrativen Interviews gliedert sich in folgende, unterschiedliche Phasen: Zu Beginn steht die autobiographisch orientierte Erzählaufforderung, auf welche die Haupterzählung der interviewten Person folgt. Während dieser Phase der Erzählung erfolgen keine Nachfragen der interviewenden Person. Erst wenn die erzählende Person von sich aus zu erkennen gibt, die Beantwortung der Frage

abgeschlossen zu haben, folgt der Nachfrageteil. In dieser Phase wird durch immanentes Nachfragen nochmals genauer auf von der interviewten Person erwähnte Themen und Schilderungen eingegangen. Sobald das Nachfragen und die Erzählungen zu Ende sind, beginnt die dritte Phase des narrativen Interviews, in der auf noch nicht Erzähltes, aber für die Forschungsarbeit Relevantes eingegangen wird. Die für die vorliegende Forschungsarbeit gewählten Einstiegsfragen in das narrative Interview finden sich im Anhang dieser Arbeit.

#### 4.3 Setting und Durchführung

Insgesamt wurden drei Interviews mit Studierenden des iLabs durchgeführt. Das erste Interview wurde in den Räumlichkeiten des iLabs am 23.01.2020 abgehalten. Das zweite Interview wurde bei der interviewten Person zu Hause am 25.02.2020 aufgezeichnet. Das dritte Interview fand am 26.03.2020 über Skype statt. Vor den Interviews wurden die Studierenden über die Anonymisierung und Vertraulichkeit der Daten aufgeklärt. Die Interviews wurden mittels Smartphone aufgezeichnet und die Audioaufnahmen anschließend transkribiert. Insgesamt ergibt sich aus den Audioaufnahmen Datenmaterial in der Länge von zwei Stunden und 49 Minuten. Ein Transkriptionsbeispiel findet sich im Anhang.

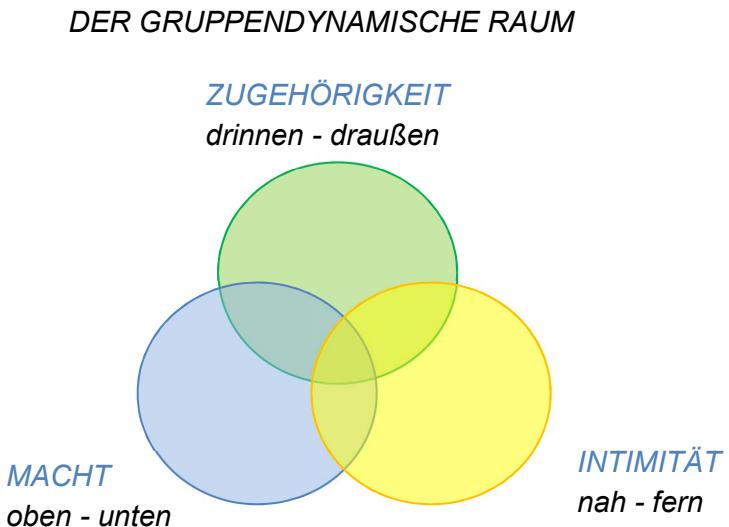
#### 4.4 Die Auswertungsmethode Offenes Kodieren

Als Auswertungsmethode für die empirisch erhobenen Daten der Interviews wurde das Offene Kodieren aus der Grounded Theory von Strauss / Corbin (1999) gewählt. Das Offene Kodieren stellt lediglich einen Teil der Grounded Theory dar, welche in ihrer ganzen Form aus mehreren Schritten besteht. Die Grounded Theory eignet sich besonders gut für Forschungsgebiete, welche noch wenig erforscht sind. Das Offene Kodieren schien geeignet für die vorliegende Forschungsarbeit, da sie die Daten in kleinere Sinneinheiten zerlegt, das Gesagte hinterfragt und dabei einen Blick auf den latenten Inhalt wirft. Es zielt darauf ab Daten und Phänomene in Begriffe zu fassen. Dazu wird der Text zu Beginn zerlegt und in Sinneinheiten (Sätze, kurze Wortfolgen) eingeteilt, um sie mit Begriffen (Kodes) zu versehen. Diese Kodes werden gesammelt und in Form von Konzepten niedergeschrieben. Durch den Vergleich und die Gruppierung dieser Konzepte werden Kategorien gebildet. Während des Prozesses des Kodierens werden Memos (kurze Notizen) erstellt, welche bei der Ausarbeitung der Erkenntnisse und der Verschriftlichung der Ergebnisse hilfreich sind (vgl. Strauss / Corbin 1999:43-55). Ein Beispielauszug des Offenen Kodierens findet sich im Anhang.

## 5 Forschungsergebnisse

### 5.1 Analyse des Gruppenprozesses anhand des Gruppendynamischen Raumes

Der Gruppendynamische Raum ist ein Modell, anhand dessen man gruppendynamische Prozesse in drei Dimensionen analysieren kann: Zugehörigkeit, Macht und Intimität. Die drei Dimensionen beziehen sich auf notwendige Aufgaben, die jede Gruppe lösen und Bedürfnisse, welche Personen in der Gruppe erfüllen müssen. Das Modell des Gruppendynamischen Raumes geht davon aus, dass diese drei Dimensionen in jedem Gruppenprozess eine Rolle spielen, ungeachtet der konkreten Aufgaben oder des konkreten Ziels der Gruppe (vgl. Amann 2004:31). Im Modell des Gruppendynamischen Raumes, werden diese Dimensionen nicht linear, also nacheinander, von Gruppen bearbeitet, sondern sie verweisen aufeinander und sind miteinander verwoben. Es spielen also immer alle drei Dimensionen eine Rolle im Gruppenprozess, jedoch in unterschiedlicher Ausprägung zu unterschiedlichen Zeitpunkten (vgl. König / Schattenhofer 2016:34-35). Der Gruppendynamische Raum schafft Beobachtungsperspektiven, welche es ermöglichen „die Komplexität des sozialen Systems Gruppe zu reduzieren und Ordnung in die Beobachtungen zu bringen“ (ebd. 2016:35). Der Gruppendynamische Raum eignet sich daher als theoretisches Fundament, auf dessen Basis die Gruppendynamik im iLab analysiert werden kann.



## 5.2 Dimension Zugehörigkeit

Unter der Dimension Zugehörigkeit lässt sich die Frage ‚Wer gehört zur Gruppe und wer nicht?‘ subsummieren. Jede Gruppe muss klären, wer Teil der Gruppe ist und wer nicht. Es benötigt eine Grenzziehung zu anderen Gruppen, damit eine Gruppe beginnt zu existieren (vgl. König / Schattenhofer 2016:35). Spielen Grenzen eine geringe Rolle, so hat diese Dimension einen niedrigen Wert, ist die Wahrung der Grenze im Vordergrund, so hat diese Dimension einen hohen Wert. Im Prozessverlauf einer Gruppe kann sich die Ausprägung der Zugehörigkeit verändern (vgl. Antons 2004:308-309).

### 5.2.1 Verschiedene Zugehörigkeiten im iLab

Zugehörigkeit beschränkt sich nie nur auf eine Gruppe (vgl. König / Schattenhofer 2016:36). So haben sich auch in den durchgeführten Interviews verschiedene Zugehörigkeiten herauskristallisiert:

- Zugehörigkeit zur iLab Gruppe
- Zugehörigkeit zum projektbezogenen Team
- Zugehörigkeit nach Austauschstudierenden und FH-Studierenden
- Zugehörigkeit der Lab Master und Coaches

#### *Zugehörigkeit zur iLab Gruppe*

Alle drei Studierenden fühlten sich der Gruppe der iLab-Studierenden zugehörig. Während die Studierenden eine klare Grenze zwischen ihren Herkunftsstudien und dem Semester im iLab zogen, spielte die Zugehörigkeit zu den Grundstudien während des iLabs keine Rolle. Die Zugehörigkeit zum iLab habe sich bereits vor dem persönlichen Kennenlernen konstituiert. Die Studierenden mussten als erste Aufgaben eine persönliche Vorstellung in Form eines e-Portfolios gestalten, welches allen Studierenden zugänglich war. Dadurch wurde die Grenze der Zugehörigkeit bereits getroffen, bevor sich die Gruppe persönlich kennen gelernt hat:

*„...ich mein ich hab‘ mir auch sehr religiös auf Tag 1 die ganzen Bios von den Leuten durchgelesen wo sie online waren und hab eigentlich jeden in dem Raum schon gekannt, bevor ich sie getroffen hab“ (TI2 2020:353-355)*

Das persönliche Kennenlernen und insbesondere das gemeinsame Outdoor-Teambuilding in der ersten Woche habe aus Sicht der Befragten die Zugehörigkeit zur Gruppe verstärkt und klare Grenzen gezogen. Durch diese gemeinsame Aktion, welche zwei Tage dauerte, sei die Gruppenbildung und der Beziehungsaufbau gelungen (TI3 2020:25-27).

#### *Zugehörigkeit zum projektbezogenen Team*

Die Zuteilung zu den projektbezogenen Teams war ausschlaggebend, zu welcher Gruppe sich die Befragten zugehörig fühlten. Die iLab-Gruppe war in den Hintergrund geraten und die Studierenden fühlten sich ihren Teams zugehörig. Es gab eine klare Abgrenzung zwischen den projektbezogenen Teams und ein starkes Zugehörigkeitsgefühl dem eigenen Team gegenüber. Das Drinnen und Draußen bekam durch die Teameinteilung Bedeutung und führte zu einer größeren Ausdifferenzierung der Zugehörigkeit innerhalb der iLab Gruppe. B2

beschreibt diese klare Grenzziehung wie folgt: „*oh, if I can speak like for all the teams I wasn't in there*“ (TI 2020:24-25). B2 beschreibt sich selbst als außerhalb stehend zu den anderen Teams und macht dies deutlich durch die Verwendung von „*in there*“. Das bedeutet, dass es klare Eintritte und Austritte in den Teams gab. Wer Mitglied in einem Team war, konnte nicht gleichzeitig Mitglied in einem anderen Team sein.

Die Teams arbeiteten aus Sicht der Befragten nebeneinander statt miteinander, zu einem fachlichen Austausch sei es selten gekommen. Die Befragten bedauerten, dass es zwischen den Teams nicht zu mehr Kooperationen gekommen sei. Der fehlende Austausch und die fehlende Zusammenarbeit zwischen den Teams hatten aus Sicht der Studierenden teilweise negative Konsequenzen auf die Arbeit der Teams, wie Zeitverlust oder Qualitätsverlust (vgl. TI2 2020:732-737).

#### *Zugehörigkeit nach Austauschstudierenden und FH-Studierenden*

Eine weitere Rolle in der Dimension der Zugehörigkeit spielte die Gruppe der Austauschstudierenden und die der iLab-Studierenden, welche dauerhaft an der FH St. Pölten studieren. Zwei der drei Befragten waren internationale Studierende. In den Erzählungen der beiden Befragten spielte die Grenze zwischen iLab-Studierenden und den Austauschstudierenden eine Rolle. So habe sich die Grenze der Zugehörigkeit bereits in den Vorbereitungen des iLabs wie folgt manifestiert:

„*Ahm I think that ah, in before we even came to Austria, we had all the documents we needed, they always responded very well, I also know that part of this work was Luras, it wasn't always like Lab Masters*“  
(TI 2020:113-114)<sup>2</sup>

Obwohl die Befragten erzählten, dass sich die Zugehörigkeit zur iLab Gruppe bereits vor dem persönlichen Kennenlernen etabliert habe, gab es am ersten Tag eine klare Abgrenzung zwischen den internationalen Studierenden und den FH-Studierenden. So wurden die Austauschstudierenden von der Mitarbeiterin des internationalen Büros in die iLab Räumlichkeiten gebracht, wo die FH-Studierenden bereits auf sie warteten. Sie kamen daher als gemeinsame Gruppe in die Gruppe der bereits anwesenden Studierenden (vgl. TI3 2020:20-23). Erst im Laufe des ersten Tages bildete sich aus den beiden Gruppen der FH-Studierenden und der Austauschstudierenden die gemeinsame iLab-Gruppe. Im Gegensatz zu den Austauschstudierenden waren die FH-Studierenden jedoch nicht bereits eine zusammengehörende Gruppe, da sich die Mehrheit von ihnen noch nicht kannte (vgl. N1 2020). Die Trennung zwischen der Gruppe der Austauschstudierenden und der Gruppe der FH-Studierenden blieb im iLab aufrecht, wenngleich sie keine große Rolle spielte. Die Trennung zeigte sich im Laufe des Semesters durch verschiedene Veranstaltungen, welche nur für die Austauschstudierenden durchgeführt wurden, beispielsweise bei einem Ausflug nach Wien (vgl. TI3 2020:303-304).

#### *Zugehörigkeit der Lab Master und Coaches*

In der Dimension Zugehörigkeit spielten auch die Lab Master eine Rolle. Während sie zwar als Teil des iLabs gesehen wurden, gab es dennoch eine klare Trennung zwischen den

---

<sup>2</sup> Laura ist die Mitarbeitende im internationalen Büro der FH St. Pölten, welche Incoming Students betreut (Anm. der Autorin).

Studierenden und den Lab Mastern. Diese Trennung zeigte sich besonders auch in der Dimension Macht (vgl. 5.3.1.). Die Dimension Zugehörigkeit wurde aus Sicht der Studierenden anhand der Gruppe der Studierenden erlebt, die Lab Master seien nur am Rande Teil der Gruppe im iLab gewesen. Dies zeigte sich in den Interviews daran, dass die Lab Master als eigene Gruppe von Personen im iLab beschrieben wurden und stellenweise eine klare Abgrenzung getroffen wurde: „...but it's connected to the Lab Masters, so it's not really connected to the group“ (TI2020:316-317). Die themenspezifischen Coaches hingegen wurden nicht als Teil des iLabs gesehen, sondern als punktuelle Besucher\*innen der Gruppe, welche keine stetige Zugehörigkeit zur iLab Gruppe hätten. B1 bezeichnete die Coaches sogar als „externe Expert\*innen“: „....maybe, we had like opportunity to contact the external experts.“ (vgl. TI 2020:334).

## 5.2.2 Die Rolle der Physiotherapie-Studierenden

Wie in Kapitel 2.4.1. bereits erwähnt, waren die Studierenden der Physiotherapie nicht das gesamte Semester über im iLab. Nach Gate 2 begannen sie ihr Praktikum und schieden aus den Teams und dem iLab aus. Des Weiteren hatten sie im Vergleich zu den anderen Studierenden einige Seminare ihres normalen Curriculums, welche sie besuchen mussten, wodurch sie nicht die ganze Zeit am iLab teilnehmen konnten (vgl. N1 2020). Die Dauer der gemeinsamen Zeit im iLab war für die Befragten ausschlaggebend für die Zugehörigkeit zur iLab-Gruppe. Durch die verminderte Anwesenheit der Physiotherapie-Studierenden wurden sie von den befragten Studierenden nicht oder nur am Rande zur Gruppe gezählt. Die Befragten sahen keinen Sinn darin, sich mit ihnen anzufreunden oder eine Bindung einzugehen:

“I didn't wanted maybe in my head to connect with people from the physiotherapy, because I know that they will leave in one or two month. So this was something where I closed the opportunity in my head to like make friendship with this people, because I thought that it will be nonsense, to make this kind of friendship,” (TI1 2020:201-205)

Die Physiotherapie-Studierenden schienen durch ihre verminderte Anwesenheit und Dauer im iLab eine Position am Rande der Dimension Zugehörigkeit im gruppodynamischen Raum gehabt zu haben.

## 5.3 Dimension Macht

Die gruppodynamische Sichtweise geht davon aus, „dass Macht ein Merkmal jeder sozialen Beziehung ist“ (König / Schattenhofer 2016:37). Dabei ist Macht aber nicht etwas, das eine Person hat und die andere Person nicht hat, sondern Macht ist eingebunden in das Netz sozialer Beziehungen, in denen sie entsteht und damit immer relativ (vgl. ebd. 2016:37). Macht ist konstitutiver Bestandteil jeder sozialen Ordnung und der Umgang mit ihr eine notwendige Aufgabe jeder Gruppe, um ihre Ziele zu erreichen. Sie stellt außerdem eine Reduktion der Komplexität des Netzwerkes von sozialen Beziehungen in einer Gruppe dar (vgl. König 2012:32-33). Gruppen müssen mit Machtbalancen umgehen und idealerweise gibt es dafür

zwei Lösungen: Die Herausbildung einer Form von Rollendifferenzierung, also einer Hierarchie und die gemeinsame Entwicklung von Normen und Regeln (vgl. König / Schattenhofer 2016:37-38). Die Dimension Macht ist niedrig ausgeprägt, wenn eine Gruppe mit bestehenden Unterschieden gelassen und entspannt umgehen kann. Die Dimension ist hoch, wenn die Auseinandersetzung mit bestehenden Machtunterschieden sowie der Steuerung durch die Leitung konstant ein Thema in der Gruppe ist (vgl. Antons 2004:309).

### 5.3.1 Rolle der Lab Master

Die Machtverteilung im iLab wurde durch eine institutionelle, vorgegebene Hierarchie definiert. Den Lab Mastern wurde von den befragten Studierenden eine Position sehr weit oben in der Dimension Macht zugeteilt. Sie schilderten in den Interviews, dass sie nicht das Gefühl gehabt hätten, mit den Lab Mastern auf Augenhöhe zu sein. Auch seien die Lab Master nicht Teil der iLab-Gruppe, sondern die Befragten zogen eine klare Abgrenzung zwischen Studierenden und Lab Master. Dies sei jedoch nicht positiv, sondern negativ gewesen. Alle drei Befragten hätten sich mehr Kontakt mit den und Begleitung durch die Lab Master gewünscht (vgl. TI 2020:148-153; TI2 2020:787; TI3 2020:305-307).

In Bezug auf die Leitungsfunktion der Lab Master sahen alle drei Befragten Verbesserungspotenzial. Insbesondere durch die Verteilung der Macht nach ‚oben und unten‘, wobei die Lab Master ‚oben‘ und die Studierenden ‚unten‘ gesehen wurden, sei eine wichtige Vertrauensbasis verloren gegangen und die Studierenden hätten nicht das Gefühl gehabt offen mit den Lab Mastern sprechen zu können. Dies habe dann zu negativen Konsequenzen geführt, als es in den Teams Probleme oder Konflikte gab, welche die Teams jedoch nicht mit den Lab Mastern besprochen hätten – nicht einmal bei den dafür vorgesehenen „Team Check-Ins“, welche zum Ziel hatten, dass die Lab Master erfahren, wie es in den Teams läuft:

*„dass es irgendwie ein bisschen so unterbewusst diese Situation dieses Lehrer-Schüler-Verhältnis trotzdem da ist und ich vor einem Lehrer nicht zugeb‘, dass es nicht gut läuft.“* (TI2 2020:263-265)

Dieses „Schüler-Lehrer-Verhältnis“ wurde von den Befragten kritisiert, da sie sich im iLab in Abgrenzung zu ihren normalen Studien kein Hierarchie-Verhältnis in diesem Sinne erwartet hätten (vgl. TI 2020:136-138; TI2 2020:260-274; TI3 2020:96-103).

In Bezug auf die Anleitung durch die Lab Master äußerten sich alle Befragten ambivalent. Einerseits sei das autonome und selbstständige Arbeiten im iLab sehr positiv gewesen. Andererseits habe aus Sicht der Befragten mehr Anleitung durch die Lab Master stattfinden können. So hätten sie sich mehr theoretischen Input, frühere Interventionen bei Konflikten sowie mehr Interesse an den Projekten der Studierenden von Seiten der Lab Master gewünscht. Die Befragten hatten auch das Gefühl, dass die Arbeitsweise im iLab – die Anwendung des Design Thinkings – von den Lab Mastern vorgegeben wäre, und nicht frei auswählbar war:

*„Okay, so they want us to use the design thinking, all, they want us to try this and this. Okay so tell us a little bit more about it, what is that and why is it so great and*

*cool and how to implement it in our projects.“*  
(TI 2020:312-314)

Auch die Kommunikation mit den Lab Mastern hätte intensiver und öfter sein können. Die Lab Master seien aus Sicht der Studierenden nicht ausreichend über die Projekte der Teams informiert gewesen. Gründe dafür sehen die Befragten in der geringen Anwesenheit der Lab Master in den Räumlichkeiten des iLabs. Sie hätten sich ein aktiveres Interesse der Lab Master an den Projekten gewünscht:

*“Yeah, so I think it would be nice to have them like once a week or twice a week only for a few hours here and to ask also what are you working on, just tell me what is the progress, show me what are you doing or . . .”*  
(TI 2020:174-176)

Obwohl sich die Studierenden mehr aktives Interesse von Seiten der Lab Master an den Projekten der Teams erwartet hätten, haben sie in den „Team Check-Ins“ nicht offen über die Situation im Team gesprochen. Es reicht also nicht nur regelmäßige, institutionelle Treffen zwischen Leitung und Teilnehmenden zu gestalten, sondern es benötigt einen längerfristigen Vertrauensaufbau. Aus Sicht der Studierenden zähle hier insbesondere die häufigere Anwesenheit der Lab Master im iLab dazu. Dadurch hätte der Austausch mit den Lab Mastern dynamischer und flexibler gestaltet werden können.

Die Lab Master hatten eine bedeutende Rolle innerhalb des iLabs, jedoch waren die Erwartungen von Seiten der Lab Master an die Studierenden unklar. Auch ihre konkrete Rolle sei den Studierenden nicht klar gewesen. Aus den Interviews geht hervor, dass die Lab Master keine Balance zwischen Steuerung und Nicht-Steuerung der Gruppe gefunden hätten. Auf der einen Seite wurde die Steuerung bei der Team-Einteilung sowie den Gates als sehr stark erlebt, auch die Arbeitsweise und die Themen an denen gearbeitet wurden, wurden vorgegeben. Auf der anderen Seite wurde eine fehlende Steuerung in Hinblick auf Wissensvermittlung sowie nach Gate 2 erlebt. Auch fehlende Interventionen der Lab Master bei Konflikten innerhalb der Teams wurden von den Befragten kritisiert. Dies deutet auf eine fehlende Kommunikation der Rolle der Lab Master gegenüber den Studierenden sowie auf missverständliche Erwartungen der Studierenden an die Lab Master hin.

### 5.3.2 Macht unter den Studierenden

Die Auseinandersetzung mit Macht unter den Studierenden war sehr gering ausgeprägt. Dies zeigt sich insbesondere dadurch, dass die Befragten angaben, dass es im iLab keinen Konkurrenzkampf gegeben habe. Obwohl bei den Gates immer Teams ausgeschieden sind, sahen die Studierenden dies nicht als Konkurrenz, sondern freuten sich mit den Teams, welche weitergekommen waren. Der Eliminierungsprozess von Teams wurde zwar negativ gesehen, in die Verantwortung gezogen wurden dafür von den Studierenden aber die Lab Master. Trotz Trauer und Enttäuschung der betroffenen Studierenden, dass sie ausgeschieden waren, wurden die Projekte der anderen Studierenden nicht schlecht geredet. Im Gegenteil, jene Studierende, welche Team wechseln mussten, zeigten Solidarität und Interesse für jene Projekte, in denen ihre ehemaligen Teammitglieder weiterarbeiteten. Die Studierenden äußerten Neugierde und Interesse an den Projekten der anderen Teams, wie

sie in den Interviews erzählten. Sie schätzten die Arbeit der anderen wert und geben an, sie nicht als Gefahr für das eigene Projekt gesehen zu haben (vgl. TI2 2020:823-824; TI3 2020:62-63).

Innerhalb der Gruppe der Studierenden gab es einige Schlüsselpersonen, welche wichtig für die Gruppe waren und so im Zentrum standen. Auf Basis der Interviews lassen sich zwei Kategorien festmachen, warum Personen wichtig für die Gruppe waren: Fachliche Expertise und Leitungskompetenz. Unter fachlicher Expertise spielte ein Studierender aus dem Bereich des Programmierens eine wichtige Rolle. Viele der Teams erarbeiteten Apps oder digitale Tools. Da er der einzige Teilnehmende war, der App-Programmierung als sein Studienfach belegte, wurde seine Expertise wertgeschätzt. Er half den anderen Teams aus und unterstützte sie bei der Entwicklung der Produkte. Dadurch genoss er viel Anerkennung unter den Studierenden und hatte Einfluss auf die Projekte der anderen Teams (vgl. TI2 2020:303-308). Im Bereich der Leitungskompetenz spielten B2, B3 sowie ich, die Autorin der vorliegenden Arbeit, eine wichtige Rolle. B2 plante selbstorganisierte Veranstaltungen, um Fähigkeiten, beispielsweise rhetorische, zu üben. Weiters machte er ein Spiel mit den Studierenden, um sich über die persönlichen Ziele des iLabs auszutauschen (vgl. ebd. 2020:757-760).

Die Initiative der „Weekly Meetings“ ging von mir aus. Tatsächlich war es jedoch so, dass einer der Lab Master nach Gate 1 mir seine Sorge darüber mitteilte, dass die Gruppe auseinanderfällt und er sich mehr gemeinsame Aktivitäten wünschen würde. Dieses Beispiel zeigt, dass die Lab Master nicht nur die Sach- sondern auch die Beziehungsebene im Blick hatten. Sie sahen sich selbst jedoch offensichtlich nicht in der Verantwortung, diesbezüglich eine Intervention zu setzen, sondern stießen eine Studierende, in diesem Fall mich, dazu an aktiv zu werden. Ob es sich hierbei um eine bewusste Interaktion vonseiten der Lab Master handelte, muss an dieser Stelle unbeantwortet bleiben. Nach diesem Gespräch teilte ich die Idee der wöchentlichen Treffen mit der Gruppe, rief sie ins Leben und übernahm die Koordinierung dieser. Ziel der Weekly Meetings war es, den Austausch in der Großgruppe zu stärken und die zuvor in den Hintergrund geratene Großgruppe näher zusammen zu bringen. Es war auch meine Idee nach dem Gate 1 einen gemeinsamen Ausflug als iLab-Gruppe zu machen, welchen ich auch organisierte. Dadurch entstand in der Gruppe das Bild, ich würde die Leitung der iLab-Gruppe übernehmen. Als ich zwei Wochen im iLab abwesend war, fanden die Weekly Meetings nicht statt. Als ich wieder zurückkam, kam eine Studierende auf mich zu, um mir mitzuteilen, dass ohne mich die Weekly Meetings nicht funktionieren und ich die Leiterin der Gruppe sei. Ohne mich würde die Gruppe auseinanderfallen (vgl. N1 2020). Auch B3 erwähnte meine Rolle in seinen Ausführungen, sah mich jedoch nicht als Leiterin der Gruppe und hätte sich mehr Eigeninitiative der anderen Studierenden gewünscht. Er sah den Grund für das Scheitern der Weekly Meetings in der fehlenden Aufgabenverteilung unter den Studierenden wie folgt begründet:

*„really a lot of times nobody really led the meeting you know, because actually a lot of people in my eyes just thought okay so actually you started it, so okay Bella will do the next as well, but that's not about it, you know, we should have distributed the responsibilities somehow ah and everybody would prepare different meeting“*

(TI3 2020:239-242)

Eine klare Rollen- und Aufgabenverteilung in der Gruppe des iLabs fand nicht statt. Dadurch kam es auch zu unausgesprochen Rollenverteilungen, sowie der Annahme einiger Studierender, ich würde die Gruppe leiten, obwohl ich mich nicht in dieser Rolle gesehen habe. Es fand außerdem nie eine Reflexion über die Rollen- oder Aufgabenverteilung in der Gruppe statt, weder von den Lab Mastern angeleitet noch von den Studierenden initiiert (vgl. N1 2020).

B3 hatte die Idee die Weekly Meetings für Workshops zu nutzen, durch welche sich die Studierenden gegenseitig Fähigkeiten beibringen könnten. Er kümmerte sich um die Organisation dieser Workshops und nahm damit eine Führungsposition ein (vgl. N1 2020). Aus Sicht von B3 waren diese Workshops jedoch etwas, das aus einer Initiative der Gruppe und nicht seiner Eigeninitiative stattgefunden hat. B2 hingegen sieht B3 hauptverantwortlich für die Gestaltung der Workshops (vgl. TI2 2020:762-767).

Sowohl B2 als auch B3 hätten sich mehr Eigeninitiative der anderen Studierenden gewünscht. Die Machtfrage innerhalb des iLabs stellte sich insbesondere nach Gate 2, als sich die Lab Master in ihrer Rolle als Leitung zurückzogen. Dadurch kam die Frage der Macht unter den Studierenden auf, wurde jedoch nicht geklärt, sondern offengelassen. Die Tatsache, dass die Gruppe sehr passiv war und sich Machtfragen kaum gestellt hat, zeigt, dass es eine sehr starke Steuerung vonseiten der Leitung gegeben hat. Denn „je stärker eine Leitung steuert, desto mehr werden Machtprozesse zwischen den Teilnehmern in den Hintergrund gerückt“ (König 2012:33).

## 5.4 Dimension Intimität

Im gruppendifnamischen Raum wird die Dimension Intimität auch mit den Begriffen ‚nah/fern‘ bezeichnet. Es handelt sich dabei um die „unterschiedliche Ausgestaltung von Intimität zwischen den Mitgliedern einer Gruppe“ (König / Schattenhofer 2016:38). In jeder Gruppe bilden sich Beziehungen zwischen den Mitgliedern. Wie stark oder schwach sich die Verbundenheit der Mitglieder unterschiedlichen Mitgliedern der Gruppe gegenüber entwickelt manifestiert sich in der Dimension Intimität. Fragen der Sympathie und Antipathie, sowie die sich daraus ergebenen Prozesse von Annäherung und Abstoßung spielen dabei eine Rolle (vgl. ebd. 2016:38). In jeder Gruppe gibt es eine Vielzahl an solchen Impulsen von Nähe und Ferne, welche in jeder Gruppe ein eigenes Geflecht von Beziehungen entstehen lässt. Dieses Geflecht wiederum macht den besonderen Charakter einer Gruppe aus. Die individuelle Wahl bezüglich Nähe und Distanz jedes Einzelnen in einer Gruppe hat potenziell auch Auswirkungen auf die Gesamtheit der Gruppe (vgl. König 2012:33).

### 5.4.1 Stellenwert Intimität im iLab

Alle drei Befragten bewerten die Intimität im iLab als sehr hoch. Auf die Frage, wie sie die Gruppe im iLab erlebten, erwähnen alle Befragten, dass sie das Zusammenleben als freundschaftlich empfunden hätten. Die Studierenden wären sich nahegekommen und es habe Raum Freundschaften zu bilden gegeben. Insbesondere das Outdoor-Training habe eine

essenzielle Rolle im Aufbau der Nähe zu den anderen Studienkolleg\*innen im iLab gespielt. Durch die Übernachtung und einen gemeinsamen Abend am Lagerfeuer, hätten die Befragten im informellen Setting die anderen Teilnehmenden kennen lernen können. Der Aufbau von Freundschaften im iLab sei den Befragten leicht gelungen. Dies begründen sie mit der offenen Atmosphäre, welche im iLab vorherrschte. Als ausschlaggebend dafür Freundschaften aufzubauen sahen die Befragten auch den regelmäßigen persönlichen Kontakt, sowie gemeinsame Aktivitäten in der Freizeit an. Den hohen Stellenwert, den Intimität für die Befragten hatte, verdeutlichte B2 als er auf die Frage „Welche Gefühle verspürst du, wenn du an die Gruppe im iLab denkst?“ mit „Liebe. Ganz viel.“ (TI2 2020:611-613) antwortete.

Der Faktor Intimität im iLab gestaltete sich je nach Person unterschiedlich. Alle Befragten hatten Personen, welchen sie sehr nahe waren und Personen, zu denen sie kaum Kontakt hatten. Intimität hätte sich insbesondere zu den Personen im eigenen Team aufgebaut (vgl. TI 2020:294-299). Doch auch außerhalb der Teams hätten sich Gruppierungen von Studierenden gebildet, welche einander nahe waren. Diese Gruppenbildung habe sich dynamisch gestaltet und variierte je nach Zeitpunkt oder Thema, wie ein Befragter wie folgt zu verstehen gab:

*„Es gab so diese . diese Selbsthilfegruppen oder Support-Gruppen wo ma halt ur viel über so deep personal stuff redet [...] und dann gabs die anderen Leute mit denen ich mehr über die großen Ziele und die Welt geredet hab, [...] Es gab einfach alles. Es war schön balanciert und sicher nicht alles perfekt mit jedem, aber das ist das Tolle an so einem Team, dadurch dass so viele verschiedene Leute dort sind findest du mit jedem Interesse [...] und das ist halt super.“ (TI2 2020:615-627)*

Die Gruppe des iLabs wurde als emotionale Unterstützung gesehen. Man habe sich mit Studierenden aus anderen Teams über Erfolge sowie Konflikte oder Probleme im eigenen Team austauschen können. Die gegenseitige Unterstützung in der Projektarbeit, sowie bei persönlichen Problemen seien stark ausgeprägt gewesen (vgl. TI2 2020:824-830).

Der Aufbau von Freundschaften mit anderen Teilnehmer\*innen des iLabs sei allen Befragten sehr wichtig. Dies verdeutlicht, dass die Gruppe in der Dimension Intimität einen sehr hohen Stellenwert hatte.

#### 5.4.2 Unterschiedlichkeiten der Intimität unter Studierenden

Während sich die Befragten über die allgemeine Intimität im iLab sehr positiv äußerten, erwähnten diese gleichzeitig, dass es auch Studierende gegeben habe, denen sie nicht nahegekommen seien. Insbesondere zwei Studierende wurden von den Befragten als sehr weit entfernt von der Gruppe beschrieben. Es habe zu ihnen kaum Kontakt gegeben. Dies führen die Befragten auf die geringe Anwesenheit der Studierenden im iLab zurück:

*“but then . . . through the iLab process, I absolutely lost the connection, because I absolutely didn't see him, the whole iLab.” (TI 2020:326-327)*

Ein weiterer Grund für wenig Intimität zu Studierenden sei die fehlenden Arbeitsmotivation anderer Studierenden im iLab gewesen: *“Maybe only exception was [Name anonymisiert] because he wasn't really motivated”* (TI 2020:49-50). Obwohl die Befragten der Intimität in den

eigenen Teams einen hohen Stellenwert zuschrieben, sei es durch die fehlende Motivation zu einzelnen Personen im eigenen Team zu wenig Intimität gekommen. Dies verdeutlicht, dass die Arbeitsmotivation ein wichtiger Faktor für den Aufbau der Intimität war. Freundschaftliche Beziehungen seien vor allem durch das gemeinsame Teilen von Erfahrungen im iLab sowie informelle Gespräche in den Räumlichkeiten des iLabs entstanden. Die Komplexität und Unterschiedlichkeit in der Frage wer mit wem Freundschaften aufbaut, zeigte sich auch anhand der Beziehung von B1 und B2. Während beide Befragten viel Zeit im iLab verbrachten und ihre Motivation im iLab sehr hoch war, entstand keine enge Freundschaft zwischen den beiden. B2 fasst die Beziehung zwischen den beiden zusammen:

*„öhm und . . interessanterweise mit der B1 eigentlich auch nicht wahnsinnig viel [...] das ist das find ich ganz lustig, weil die war ja glaub ich eh voll, also mit der hab ich zumindest das Gefühl, dass ich dass ich wesentlich mehr von ihr Wissen könnte oder mit ihr reden hätt können“* (vgl. TI2 2020:661-665)

B2 impliziert mit dem Halbsatz „die war ja glaub ich eh voll,“ die Tatsache, dass B1 oft im iLab war und interessiert an den Projekten gearbeitet habe. Dennoch habe sich zu B1 keine Freundschaft aufgebaut, was B2 sehr überrascht. Dies weist darauf hin, dass die Annahme unter den Befragten herrschte, dass eine hohe Motivation und häufige Anwesenheit im iLab zu Freundschaften führte. Die Tatsache, dass sich jedoch zwischen B1 und B2 keine Freundschaft bildete, widerspricht dieser Annahme und zeigt die Komplexität von Freundschaften auf.

Generell gaben alle Befragten an, dass sie nicht zu jeder Person im iLab eine freundschaftliche Beziehung aufbauen konnten. Jede Person habe einzelne Personen, welche ihm\*ihr sehr nahestanden und solche, zu denen es kaum Kontakt gab. Während die Befragten dies als einen natürlichen Prozess sahen, dass sie nicht mit allen befreundet sein können, seien sie retrospektivisch traurig über verpasste Chancen von Freundschaften: „*I wasn't really able to establish the connection with all the people sadly, but most of them.*“ (TI3 2020:182-183).

Freundschaftsbeziehungen bedeuten immer, dass es Personen gibt, die von dieser engen Beziehung ausgeschlossen sind. Personen in freundschaftlichen Beziehungen sind einander besonders loyal gegenüber. Diese Exklusivität kann in Gruppen eine besondere Rolle einnehmen und zum Beispiel zu Konflikten führen (vgl. König / Schattenhofer 2016:39). Aus den durchgeführten Interviews lässt sich nicht ableiten, ob dies im iLab stattgefunden hat. Im Gegenteil, Konflikte im iLab wurden eher auf der Team-Ebene statt auf der Ebene der Gesamtgruppe ausgetragen:

*„dass ich erstaunt war, dass es praktisch keine Reiberein irgendwo gegeben hat, außer teamsintern, aber das ist einfach enger Raum, Lagerkoller und sonst was, aber dass es halt in der Gruppe irgendwie weniger gegeben hat als in den Teams, deutlich weniger, aus meinen Gefühl.“* (vgl. TI2 2020:711-715)

Dies deutet darauf hin, dass Konflikte im Team eher angesprochen wurden und manifestiert waren, als im Gefüge der gesamten Gruppe.

## 5.5 Gruppenprozess im Gruppendynamischen Raum

Dem Modell des Gruppendynamischen Raums folgend, bearbeitete jede Gruppe die drei Dimensionen zu verschiedenen Zeitpunkten unterschiedlich intensiv. Daraus lässt sich für jede der Dimensionen eine Verlaufskurve gestalten, wie nah oder fern (Intimität), wie oben oder unten (Macht) und wie drinnen oder draußen (Zugehörigkeit) zu unterschiedlichen Zeitpunkten von der Gruppe wahrgenommen wurde. Die drei Dimensionen verweisen immer aufeinander (vgl. Amann 2004:33-34). Auch im iLab standen die drei Dimensionen ständig unter Neuverhandlung und waren im Prozess des iLabs Thema. Dieser Prozessverlauf im Gruppendynamischen Raum wird in diesem Kapitel dargestellt.

### 5.5.1 Prozessverlauf der Zugehörigkeit

Ein starkes Gruppenzusammengehörigkeitsgefühl entstand schrittweise. Es fiel den Befragten schwer, dieses Zusammenwachsen der Gruppe zeitlich einzugrenzen, sie hätten diesen Prozess jedoch in Phasen erlebt. Die Zusammengehörigkeit sei im Laufe des iLabs stärker geworden, insbesondere zwischen Gate 1 und Gate 2 sei die Gruppe zusammengewachsen:

*„und irgendwie so dieses Wir-sind-das-iLab-Gefühl, wo du irgendwie die ganze Gruppe so als eine Struktur wahrnimmst als ahm hat so richtig dann irgendwann schätz ich mal zwischen Gate 1 und Gate 2 begonnen und es hat auch bis zum Ende halt besser oder stärker gworden“ (TI2 2020:644-647)*

Wie in Kapitel 5.3.2. erwähnt, begannen die Weekly Meetings zwischen Gate 1 und Gate 2. Zu Beginn funktionierten diese Weekly Meetings sehr gut. Viele Studierende nahmen an diesen Treffen teil und es wurde ausgemacht, dass es jede Woche einen anderen Workshop von Studierenden geben sollte, an denen die iLab-Teilnehmer\*innen freiwillig teilnehmen konnten, um voneinander zu lernen. Die Weekly Meetings wurden im Verlauf des iLabs immer weniger besucht. Grund dafür sei aus Sicht der Befragten, dass diese Treffen Zeitverschwendungen gewesen wären, da es kein klares Ziel und keine klare Aufgabe der Treffen gegeben hätte: „*We need some communication of the meeting what will be the topics and why I should participate*“ (TI3: 2020:272-273). Das fehlende Ziel und die fehlende Aufgabe dieser Weekly Meetings gemeinsam mit einer fehlenden verantwortlichen Person, welche die Treffen einberuft und die Themen strukturiert, habe dazu geführt, dass die Motivation daran teilzunehmen sank und die Treffen nicht mehr stattfanden (vgl. ebd 2020:234-275).

Dennoch wurden die Weekly Meetings gemischt aufgenommen. Während B3 sie als Zeitverschwendungen ansah, seien sie für B2 wichtig gewesen, da die Gruppe dadurch zusammenkam: „*jeden Event den wir gemeinsam gemacht haben, selbst, selbst die Weekly Meetings waren einfach lustig und einfach gut die Leute zu sehen*“ (TI2 2020:529-531). Obwohl die Formulierung von B2 darauf hindeutet, dass diese wöchentlichen Treffen nicht gut funktioniert hätten, seien sie für ihn wichtig gewesen. Mit der Verwendung des Wortes „selbst die Weekly Meetings“, in denen er das Wort „selbst“ wiederholt, impliziert B2, dass er überrascht war, dass diese gut funktioniert haben. Für ihn stand nicht die Effizienz und das Ergebnis im Zentrum dieser Weekly Meetings, sondern die Tatsache, dass die Gruppe zusammengekommen sei. Dies deutet darauf hin, dass es unterschiedliche Bedürfnisse im Hinblick auf Zugehörigkeit gab. Für B3 standen die aufgabenorientierten Teams und die

Effizienz der Arbeit im Mittelpunkt des iLabs. Daher fühlte er sich seinem Team zugehörig und weniger der Gruppe. B2 hingegen hatte ein starkes Bedürfnis nach Zugehörigkeit, daher waren für ihn auch Treffen ohne eine klare Aufgabe oder ein klares Ziel wichtig um sich im iLab wohl zu fühlen. Anhand dieses Beispiels der Weekly Meetings kann man erkennen, dass alle Dimensionen im Gruppendynamischen Raum individuell erlebt werden und dass es hier auch zu Widersprüchen kommen kann.

Während die Befragten dem Gateprozess grundsätzlich negativ gegenüber standen, so sahen sie einen Mehrwert für die Gruppenzusammengehörigkeit im iLab: „*I think a very very important aspect was that after mixing the teams . that means that the group was much more connected*“ (TI3 2020:129-130). Jenen Studierenden, welche Teams wechseln mussten, kam dabei eine bedeutende Rolle zu. Sie stärkten das Gruppenzusammengehörigkeitsgefühl, da sie mit dem alten Team in Kontakt blieben, während sie im neuen Team mitzuarbeiten begannen. Ihre Loyalität galt weiterhin dem alten Team. Es kam jedoch zu keinen Loyalitätskonflikten, da die Struktur des alten Teams offiziell aufgelöst wurde und sich die Studierenden ihrem Schicksal in einem neuen Team zu sein angepasst haben. Jene Studierenden waren nicht nur ihrem eigenen Team loyal gegenüber, sondern auch den anderen Teams in denen ehemalige Teammitglieder von ihnen waren:

„*dass das dann auch ein bissl mehr so man nicht mehr das Gefühl hatte, man rooted jetzt nur für das eine Team, sondern halt für mehrere und generell, dadurch dass halt die Leute Teams wechseln, bilden sich halt mehr connections in der Gruppe*“ (vgl. TI2 2020:839-842)

Durch die Studierenden, welche Teams wechselten, wurde auch der Austausch unter den Teams verbessert. Weiters konnten die Studierenden durch den Teamwechsel Verbindungen zu Personen aufbauen, zu denen sie vor den Gates eventuell keinen Kontakt hatten.

Das Zugehörigkeitsgefühl der iLab Gruppe nahm gegen Ende des iLabs jedoch wieder ab. Dies zeigte sich durch die geringe Anwesenheit einiger Studierender gegen Ende des iLabs. Ausschlaggebend für das Gefühl, dass die Gruppe gegen Ende auseinanderbrach, war der fehlende gemeinsame Abschluss des iLabs sowie die geringe Anwesenheit bei der Abschiedsparty: „*today, even today when there is like the final party, we are not here like all of us*“ (TI 2020:183). Als Gründe, warum die Gruppe in den Hintergrund geraten sei, wurden das hohe Arbeitspensum in den Teams für die Vorbereitung der Abschlusspräsentation, sowie die Weihnachtsferien, welche kurz vor dem Ende waren, benannt (vgl. TI2 2020:906-913; TI3 2020:346-351). Die Abschlusspräsentation fand drei Tage nach den Weihnachtsferien statt und markierte das Ende der Arbeit in den Teams im iLab (vgl. N1 2020). Allen Befragten fehlte ein offizielles Ende des iLabs und ein gemeinsamer Abschied in der Gruppe. Aus Sicht der Befragten hätte es mehrere Abschlüsse im iLab gegeben. Dies führte dazu, dass die Studierenden das Gefühl hatten, sie könnten sich nie von allen Studierenden gemeinsam verabschieden, sowie dass es emotional belastend gewesen sei, sich immer wieder erneut zu verabschieden, wie B3 nachstehend ausführte:

„*it was confusing for me. It was much much less about the the you know the connections and the friendships stopped. Okay, so I hug you now and then okay you know we, oh that's strange okay so goodbye again,*“ (TI3 2020:336-338)

Alle Befragten hätten sich einen gemeinsamen Abschied gewünscht, um das Ende des iLabs gemeinsam zu verbringen und sich zu verabschieden (vgl. TI1 2020:182-185; TI2 2020:914-917; TI3 2020:351-353). Die Befragten geben jedoch auch an, dass sie denken, dass es nicht möglich gewesen wäre ein gemeinsames Ende zu gestalten, da nie alle Studierende des iLabs daran teilgenommen hätten (vgl. TI1 2020:187-192; TI2 2020:532-536; TI3 2020:351-353). Für alle Befragten bedeutete das Ende des iLabs auch das Ende der Gruppe. Es scheint nach dem iLab kein Gruppenzugehörigkeitsgefühl mehr gegeben zu haben.

### 5.5.2 Prozessverlauf der Macht

Die Dimension Macht war Dauerthema im iLab, daher könnte man diese Dimension in der Gruppe als durchwegs bedeutsam einstufen.

Die Macht, welche die Lab Master im iLab besaßen, wurde insbesondere zu Beginn des iLabs, sowie nach den Gates von den Studierenden als hoch eingeordnet. Dies wurde von den Befragten als positiv empfunden, da die Lab Master mit der Gestaltung der ersten Tage Sicherheit gegeben hätten. Die Steuerung der Lab Master zu Beginn sei sehr hoch gewesen, da sie die projektbezogenen Teams eingeteilt und die Themen aufgeteilt haben. Diese Einteilung gestaltete das gesamte restliche Semester und war ein wichtiger Punkt im iLab. Zu Beginn haben die Lab Master aus Sicht der Studierenden sehr viel Struktur für die Arbeit und die Einheiten in der gesamten iLab-Gruppe vorgegeben:

*„Sesselkreis, irgendwer präsentiert irgendwas und alle sitzen zusammen und die Lab Masters geben vielleicht noch was vor und das war dann später gar nicht mehr“ (TI3 2020:339-341)*

Speziell der Ausschnitt „*die Lab Masters geben vielleicht noch was vor*“ verdeutlicht die Steuerung der Gruppe durch die Lab Master zu Beginn. Durch die Verwendung des Wortes „vielleicht“ zeigt sich jedoch auch schon zu Beginn, dass Selbstorganisation ein wichtiges Merkmal des iLabs war. Diese Theorieeinheiten vonseiten der Lab Master habe es im Verlauf des iLabs nicht mehr gegeben. Dies wird von den Befragten kritisch gesehen, sie hätten sich auch im Laufe des Semesters mehr Input von den Lab Mastern gewünscht. In ihren Erzählungen hatten die Lab Master das gesamte Semester über eine wichtige Bedeutung. B1 sieht die Verantwortung für ihren Motivationsverlust in der Mitte des iLab bei den Lab Mastern:

*“Because I was ah little bit lost in the middle of iLab, like why I am I even doing it?  
Like why am I coming here, if they aren't even here for us?” (IT 2020:311-312)<sup>3</sup>*

Dies deutet darauf hin, dass es eine permanente Auseinandersetzung mit der Machtfrage im iLab gegeben hat und diese konstant am oberen Ende der Dimension ausgetragen wurde. Die Arbeit an den Projekten im iLab hätten die Studierenden nicht für sich selbst gemacht, sondern um die Lab Master zufrieden zu stellen. Die Macht der Lab Master sei insbesondere zu Zeiten der Gates in Frage gestellt worden. Intransparenz und fehlende Kommunikation bei der Auswahl der Teams, welche weiterkamen sowie der Neueinteilung der Teams führten zu

---

<sup>3</sup> Die Beschreibung dieses Erlebnisses kann auch auf der Dimension der Intimität analysiert werden. Die Studierende habe sich den Lab Mastern nicht nahe gefühlt, dadurch ist ihre Motivation gesunken. An diesem Beispiel erkennt man u.a. wie die verschiedenen Dimensionen aufeinander Bezug nehmen. (Anm. d. Autorin)

einem kritischen Blick der Studierenden auf die Leitung. Gate 2 hat in der Mitte des Semesters stattgefunden, was bedeutete, dass es zwischen Gate 2 und der Endpräsentation noch knappe zweieinhalb Monate Projektarbeit gab. Dies ist auch die Zeit, in der die Frage der Macht gegenüber der Leitung im iLab weniger Thema war und die Lab Mastern in den Hintergrund gerieten. Durch die passive Leitung ab Gate 2 eröffneten sich Räume, um die Macht untereinander zu klären. Die Studierenden begannen sich anhand der Weekly Meetings die Frage der Leitung untereinander zu stellen. Doch statt eine klare Rollenaufteilung zu finden, endete diese Auseinandersetzung damit, dass es keine Weekly Meetings mehr gab (vgl. TI3 2020:233-235). Gegen Ende des iLabs wurden die Lab Master durch die Endbeurteilung wieder wichtiger, die Machtfrage unter den Studierenden stellte sich nicht mehr. Dieser Verlauf zeigt, dass bis auf den kurzen Zeitpunkt nach dem zweiten Gate, die Auseinandersetzung mit Macht unter den Studierenden passiv ausfiel, während sie sich mit der Machtfrage gegenüber der Leitung stetig auseinandersetzten.

### 5.5.3 Prozessverlauf der Intimität

Im Vergleich zu den beiden Dimensionen Zugehörigkeit und Macht scheint sich der Prozess der Intimität stetig und ohne viele Schwankungen abgespielt zu haben. Die Studierenden geben an, dass sie sich insbesondere zu Beginn im Rahmen des Outdoor-Trainings nahegekommen seien und erste Freundschaften ihren Beginn nehmen konnten. Diese und weitere Freundschaften hätten sich dann schrittweise weiterentwickelt. Hilfreich für den Aufbau der Intimität seien gemeinsame Aktivitäten außerhalb des iLabs gewesen. Neben dem Outdoor-Training zählte der gemeinsame Ausflug, sowie Filmabende zu ausschlaggebenden Erlebnissen, welche die Intimität steigerten. Im Verlauf des iLabs sei es auch zur Bildung von Subgruppen und Cliques gekommen, welche Zeit außerhalb des iLabs miteinander verbrachten. Die Befragten konnten diese Verläufe jedoch im Vergleich zu Macht und Zugehörigkeit zeitlich kaum einordnen. Intimität habe sich hauptsächlich in den eigenen Teams gebildet. Je länger die Studierenden jedoch im iLab waren, desto näher seien sie auch Personen außerhalb des eigenen Teams gekommen:

*„Because from the very beginning let's say I was only speaking or you know having a fun actually or consider as friends only I don't know maybe one third of the group and then after the very end let's say four or eighty percent and everything in the middle it was just like growing this number.“ (TI3 2020:134-137)*

Die Intimität im iLab war sehr stark gegeben, da Freundschaften für die Befragten eine wichtige Rolle spielten. Die Dimension der Intimität spielte auch am Ende sowie nach dem iLab weiterhin eine Rolle. Die Tatsache, dass es alle Befragten bedauerten, dass sie nach Semesterende wenig bis keinen Kontakt zu anderen iLab-Teilnehmenden hatten, zeigt dass ein Wechsel auf der Dimension Intimität von nah zu fern stattgefunden hat. Die Auseinandersetzung mit Intimität fand jedoch nicht mehr über reale Kontakte statt, sondern über die Irritation des abrupten Abbruchs der Beziehungen. Intimität spielte auch nach Ende des iLabs eine Rolle unter den befragten Studierenden.

#### 5.5.4 Darstellung des Gruppenprozesses im Gruppendynamischen Raum

Betrachtet man nun den Verlauf des iLabs anhand des Gruppendynamischen Raumes indem man alle drei Dimensionen gleichzeitig berücksichtigt, lässt sich folgender Verlauf skizzieren:

Zu Beginn des iLabs, als die Zugehörigkeit und Intimität durch den Gruppenbeginn noch sehr gering waren, spielte die Macht der Lab Master eine bedeutende Rolle. Die Zugehörigkeit zur iLab Gruppe manifestierte sich durch das Outdoor-Training das erste Mal, wodurch auch zum ersten Mal Nähe zwischen Teilnehmenden möglich wurde. Die Gruppe wuchs prozesshaft zusammen. Die Gruppenzusammengehörigkeit verlegte sich nach der Teameinteilung von der Gruppe in die Teams und blieb auch bis zum Ende des iLabs innerhalb der Teams. Die Befragten gaben alle an, dass die Gruppe gegen Ende immer mehr zusammenwuchs, jedoch galt ihre Loyalität und ihr Zugehörigkeitsgefühl bis zum Schluss dem Team. Durch die Teameinteilung wurde die Macht der Lab Master deutlich.

Die erste Teameinteilung zu Beginn kritisierte niemand, da die Befragten mit der Entscheidung der Teampartner\*innen und Themen zufrieden waren. Die Einteilungen nach den Gates, als die stille Auseinandersetzung mit der Macht der Lab Master ihren Höhepunkt erreichte, wurde von den befragten Studierenden kritisiert. Gleichzeitig mit dem hohen Stellenwert der Macht während den Gates, wuchs auch die Gruppen durch die Vergrößerung der Teams zusammen. Die Dimension der Intimität scheint von den Prozessen in den Dimensionen Macht und Zugehörigkeit unberührt zu bleiben. Verlegt man den Blickwinkel jedoch von der Gruppe in die Teams, so lässt sich sehen, dass auch die Dimension der Intimität maßgeblich von den Entscheidungen über die Teams abhängig war, da sich die Studierenden vor allem in den Teams nahe kamen. Die Dimensionen Zugehörigkeit und Intimität beeinflussten sich dahingehend gegenseitig, als dass die Anwesenheit sowie die Motivation der Studierenden ausschlaggebend für ein Zusammengehörigkeitsgefühl und Nähe zwischen den Studierenden waren. Nach dem Gate 2, als die finalen Teams bis zum Ende des iLabs feststanden kam die Frage nach den Machtprozessen gegenüber der Lab Master kaum mehr auf. Im Gegenteil, sie gerieten immer mehr in den Hintergrund. Dies verdeutlicht, dass die Einteilung der Teams der stärkste Steuerungshebel der Leitung war und sich an diesem der Einfluss der Lab Master am deutlichsten zeigte. Erst zum Ende des iLabs, als es um die Beurteilung sowie Feedback für das nächste iLab ging, kam die Frage der Macht wieder auf. Die Studierenden äußerten, dass sie das Gefühl hatten, keinen Einfluss auf die zukünftigen Durchgänge der iLabs zu haben. Auch die Zugehörigkeit zur iLab Gruppe nahm gegen Ende des iLabs ab. Obwohl die Befragten davon ausgehen, dass sich die Gruppenzugehörigkeit stetig verstärkte, zeigen ihre Erfahrungen und Aussagen zum Ende des iLabs, dass die Gruppe auseinanderfiel, wie folgende Aussage verdeutlicht:

*“because now, today, even today when there is like the final party, we are not here like all of us,”* (vgl. TI2020:182-183)

# 6 Resümee und Forschungsausblick

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Forschung zusammenfassend dargestellt. Anschließend folgt eine Diskussion über die Bedeutung der Ergebnisse für eine erneute Durchführung des iLabs. Die Arbeit wird abgeschlossen mit einer Reflexion des Forschungsprozesses.

## 6.1 Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse

Die Analyse der iLab-Gruppe anhand des Gruppendynamischen Raumes zeigt, dass die Gesamtgruppe im iLab insbesondere für informelle Beziehungen eine wichtige Rolle spielte. Die Gruppe unternahm hauptsächlich Freizeitaktivitäten miteinander. Dadurch konnten die Zugehörigkeit sowie die Intimität unter den Studierenden gestärkt werden. Im Fokus stand dennoch die projektbezogene Arbeit in den Teams. Neben der Arbeit an den Projekten blieb wenig Zeit, sich zu gruppendynamischen Prozessen in der Großgruppe auszutauschen. Es fanden auch keine Reflexionen in der Großgruppe statt. Der Gate-Prozess spielte eine wichtige Rolle in der Auseinandersetzung mit der Gruppendynamik im iLab. Er stärkte neben den informellen Unternehmungen die Gruppe und brachte die Studierenden unterschiedlicher Teams näher zusammen. Allerdings gab es wenig Anlässe, an denen sich die Gruppe gemeinsam zu Themen austauschen mussten, da es kein gemeinsames Ziel und keine gemeinsamen Aufgaben gab. Dadurch geriet die Rolle der Gruppe insbesondere mit dem steigenden Arbeitsaufwand in den Teams in den Hintergrund. Das Zusammengehörigkeitsgefühl im iLab war daher sehr stark mit gemeinsamen Aufgaben und Zielen verbunden.

Die drei Dimensionen Zugehörigkeit, Macht und Intimität wurden während des gesamten Semesters verhandelt und nahmen Einfluss aufeinander. Zu Beginn des iLabs fühlten sich die Studierenden der Gruppe des iLabs zugehörig. Durch die Einteilung der Teams verlagerte sich das Zugehörigkeitsgefühl von der Gruppe in die Teams. Die Dimension Macht spielte während des gesamten Semesters eine Rolle. Insbesondere zu Beginn und bis Gate 2 war die Macht der Lab Master aus Sicht der Studierenden groß. Es konnte sich kein Gefühl der Ebenbürtigkeit manifestieren, sondern die Lab Master wurden von den Studierenden als hierarchisch übergeordnet wahrgenommen. Dies zeigte sich insbesondere durch die Steuerung der Lab Master bei der Team Einteilung und während der Gate-Prozesse. Die Prozesse der Gates verlagerten die Zugehörigkeit wieder verstärkt in die Gruppe und förderten die Inter-Team-Kommunikation. Während sich die Studierenden im Verlauf des Semesters den Teams zugehörig fühlten, wurde insbesondere nach Gate 2 die Zugehörigkeit zu der Gruppe wieder stärker. Die stetige Auseinandersetzung an der Dimension der Macht mit den Lab Masters geriet in den Hintergrund, nachdem nach Gate 2 die finalen Teams für das Semester feststanden. Dadurch eröffnete sich der Raum, dass sich die Studierenden mit der Dimension Macht untereinander auseinandersetzten. Die starke Leitungsfokussierung auf die Lab Master bis Gate 2 verhinderte Aushandlungsprozesse bezüglich Rollen und Funktionen unter den

Studierenden und beeinflusste daher die Gruppendynamik unter den Studierenden. Die Frage der Leitung und Aufgaben in der Gruppe wurde insbesondere anhand der Weekly Meetings geführt. Allerdings haben die Studierenden nie offen darüber gesprochen, wie sich die Rollen in der Gruppe aufteilten. Auch die Frage der Leitung in der Gruppe blieb unbeantwortet. Dadurch fanden die Weekly Meetings ein Ende und mit ihnen auch die Auseinandersetzung an der Dimension Macht unter den Studierenden. Der Abschluss des Gesamtprozesses im iLab ist aus Sicht der Studierenden nicht zufriedenstellend verlaufen. Es fehlte ein gemeinsamer Abschied, um als Gruppe das Semester abzuschließen.

## 6.2 Diskussion der Ergebnisse für eine neuerliche Durchführung des iLabs

Die Analyse des Gruppenprozesses im iLab aus Sicht der Studierenden lässt Rückschlüsse für eine neuerliche Durchführung des iLabs zu. In Hinblick auf die Rolle der Lab Master im gruppendynamischen Prozess des iLabs wäre es wichtig, die Aufgaben der Lab Master den Studierenden zu Beginn klar zu kommunizieren, sowie im Laufe des Semesters regelmäßig zu reflektieren. Allgemein wurde im iLab ein starker Fokus auf die Sachebene gelegt. Mehr Zeit, um gemeinsam die Beziehungsebene und Dynamiken untereinander zu reflektieren, könnte die Lernerfahrung in Hinblick auf Zusammenarbeit und Gruppendynamik unter den Studierenden sowie mit den Lab Mastern stärken. Die Studierenden empfanden die autonome Arbeit in den Teams als einen sehr guten Lerneffekt, hätten sich jedoch mehr Theorieinput in Bezug auf die Arbeitsweise sowie das Projektmanagement auch im Laufe des Semesters und nicht nur zu Beginn gewünscht. Diese Theorieeinheiten können auch für die Gruppendynamik eine wichtige Rolle spielen, da es die gesamte Gruppe zusammenbringt. Ein weiterer Kritikpunkt, welcher sich negativ auf die Gruppendynamik insbesondere zwischen Lab Master und Studierenden auswirkte war die intransparente Kommunikation nach den Gates. Insbesondere jene Befragten, welche Team wechseln mussten, hätten sich mehr Information und Feedback nach den Teams gewünscht. Aufgrund dieser fehlenden Kommunikation stieg die Unzufriedenheit mit den Lab Mastern und das Gefühl nicht auf gleicher Augenhöhe zu sein manifestierte sich. Durch eine transparente Aufschlüsselung der Abstimmung bei den Gates, sowie einem ausführlichen Feedback an die betroffenen Teams könnte dieser Dynamik vorgebeugt werden. Um die Intimität sowie Zugehörigkeit der Gruppe zu stärken, könnten mehr informelle Veranstaltungen vonseiten der FH oder von den Lab Mastern durchgeführt werden. Dadurch würden sich die Beziehungen innerhalb des iLab enger gestalten und die Teams könnten auch untereinander besser zusammenarbeiten.

Die Diskussion der Ergebnisse für eine neuerliche Durchführung des iLabs legt den Fokus auf die Rolle der Lab Master. Dies steht in enger Verbundenheit mit den Ergebnissen der Dimension Macht im iLab. Die Gestaltungsmacht für die Vorbereitung des iLabs liegt in den Händen der Lab Master, Studierende haben keinen Einfluss darauf. Daher können sich die Vorschläge an dieser Stelle nur an die Lab Master richten. Dies könnte jedoch auch als Anlass genommen werden, sich die partizipativen Elemente in der Gestaltung des iLabs anzusehen, um die Selbstgestaltung von Strukturen durch Studierende zu fördern.

## 6.3 Forschungsausblick

Die vorliegende Arbeit analysiert die Gruppendynamik anhand des Theoriemodells des Gruppendynamischen Raumes. Interessant wäre es weitere Theorien der Gruppendynamik heranzuziehen, um das bestehende Material zu analysieren. So könnte das Gruppenphasenmodell nach König/Schattenhofer (2016) den Prozess der Gruppendynamik im iLab 2019 noch weiterführend veranschaulichen, oder eine Analyse nach dem Modell der Rangdynamik von Raoul Schindler die Rollen im iLab 2019 aufzeigen.

Diese Analyse behandelt die Gruppendynamik aus Sicht einer kleinen Gruppe von Studierenden im iLab. Um den Gruppenprozess im iLab aus Sicht von allen Beteiligten erfassen zu können, bedarf es aus meiner Sicht einer gruppendynamischen Begleitforschung des iLab während des Prozesses. Durch regelmäßige Befragungen mit Studierenden und Lehrbeauftragten während der Durchführung des iLabs, könnte der Gruppenprozess im Verlauf des iLabs besser beschrieben werden. Auch könnte man eine Begleitforschung mit Fokusgruppen andenken, um gemeinsam mit allen Beteiligten den Gruppenprozess erforschen zu können. Dafür ist es auch notwendig, die Sichtweise der Lab Master in die Forschung mit einzubeziehen. Diese sind essenziell, um ein vollständiges Bild der Gruppendynamik im iLab zu erhalten. Diese Begleitforschung könnte man auch als Aktionsforschung betreiben, um so die Forschung als Intervention zu sehen und Ergebnisse immer wieder an die Beteiligten zurückzuspielen. Dadurch könnte diese Aktionsforschung auch als gruppendynamische Lernerfahrung für die Beteiligten dienen. Aus der Erkenntnis einer solchen Forschung könnte sich ableiten, welche Rolle Gruppendynamik in interdisziplinären Teams spielt und wie man Gruppendynamik in diesen gestalten könnte. Auch die Erforschung der Rolle von Gruppendynamik in der Hochschullehre außerhalb von Studien der Sozialwissenschaften kann ein mögliches Forschungsfeld eröffnen.

## 6.4 Reflexion des Forschungsprozesses

Die Gruppendynamik im iLab faszinierte mich von Beginn an. Aus diesem persönlichen Interesse und meiner eigenen Erfahrungen, habe ich beschlossen mich diesem Thema zu widmen. Zu Beginn des Forschungsprozesses, der parallel mit dem Ende des iLabs begann, hatte ich persönlich klare Vermutungen davon, wie sich die Gruppendynamik im iLab gestaltete. Mein Blick auf die Gruppendynamik war sehr kritisch und ich hatte für mich bereits klare Ergebnisse auf die Forschungsfrage gefunden. Durch die durchgeführten Interviews hat sich meine Perspektive auf die iLab-Gruppe verändert. Ich habe die Sichtweise der Befragten mit meinen Erlebnissen abgeglichen und eigene blinde Flecken erkannt, wie beispielsweise die wichtige Rolle, die die Zugehörigkeit zur Gesamtgruppe gespielt hat. Im Laufe der Auswertung hat sich meine Position als Erforscherin des Gruppenprozesses verändert. Zu Beginn war ich persönlich noch sehr stark in den gruppendynamischen Prozess eingebunden, ich habe in den Auswertungen in der Wir-Form geschrieben und mich der Gruppe sehr nahe gefühlt. Im Verlauf der Auswertung des zweiten Interviews habe ich langsam Abstand gewonnen. Dies hat sich auch in der Verwendung meiner Sprache in der Auswertung manifestiert. So begann ich unbewusst nicht mehr die Wir-Form zu verwenden, sondern von der iLab-Gruppe in der dritten Person zu sprechen. Dies zeigte mir, dass ich langsam Distanz

zu der Gruppe fand und den Gruppenprozess mit einem weniger involvierten Blick betrachtete. Dieser Prozess geschah parallel zu meiner Aneignung von mehr theoretischem Wissen in Hinblick auf Gruppendynamik. Dadurch eignete ich mir einen Forscherinnenblick an und konnte die Gruppendynamik im iLab differenzierter analysieren. Aus dieser Perspektive und dem Abgleich der Daten mit der Theorie der Gruppendynamik konnte ich das geeignete Analysewerkzeug für die Bachelorarbeit finden. Die Forschung ist dem zirkulären Forschungsprozess gefolgt. So habe ich durch die Auswertung der Interviews und dem stetigen Abgleich mit der Theorie verschiedene Modelle der Gruppendynamik als Analysegrundlagen in Erwägung gezogen. Im Verlauf der Auswertung bot sich mir zuerst eine Analyse anhand des Gruppenphasenmodells von König / Schattenhofer (2016) an. Durch die Bildung der Kategorien hat sich mir gezeigt, dass das Modell des Gruppendynamischen Raumes nach Amann (2004) besser für die Analyse geeignet ist, da die Befragten auf die Themen Zugehörigkeit, Macht und Intimität eingingen. Die Auseinandersetzung mit der Gruppendynamik im iLab hat mein Interesse an Gruppendynamik allgemein verstärkt sowie meinen Blick auf Gruppen professionalisiert. Ich habe bereits während der Forschung gemerkt, dass ich nun Dynamiken von Gruppen, denen ich angehöre, anders wahrnehme und mir stetig die Frage stelle, welche der drei Dimensionen gerade Thema ist. Diese Professionalisierung sowie Stärkung meiner Reflexionsfähigkeit kann mir in meinem zukünftigen Berufsleben als Sozialarbeiterin insbesondere in der Interaktion mit Teammitgliedern behilflich sein. So habe ich nun bereits Erfahrung damit eine Gruppe, in der ich selbst Mitglied bin, gruppendynamisch zu analysieren und reflektieren. Diese Fähigkeit kann mir beispielsweise beim Berufseinstieg oder bei Konflikten im Team helfen. Doch auch in der Beziehung mit Klient\*innen kann eine gruppendynamische Sichtweise hilfreich sein, insbesondere in der Arbeit mit Gruppen. Abschließend bleibt mir anzumerken, dass sich durch die Erforschung der Gruppendynamik gezeigt hat, dass diese kein objektivierbares Geschehen ist, welches man „absolut“ beschreiben kann, sondern dass es subjektiv betrachtet zu unterschiedlichen Analysen, Erfahrungen und Erlebnissen kommen kann. Auch wenn ich in der vorliegenden Arbeit Überschneidungen und gemeinsame Ergebnisse gefunden habe, so bleibt die Frage offen, wie diese Analyse ausgesehen hätte, wenn ich Ressourcen gehabt hätte, die alle Beteiligten miteinbezieht. In der vorliegenden Form stellt sie nur einen kleinen Ausschnitt aus dem Erleben von vier der 22 Studierenden dar.

# Literatur

Amann, Andreas (2004): Gruppendynamik als reflexive Vergemeinschaftung. In: Antons, Klaus / Amann, Andreas / Clausen, Gisela / König, Oliver / Schattenhofer, Karl (Hg.Innen): Gruppenprozesse verstehen. Gruppendynamische Forschung und Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 28-39.

Antons, Klaus (2004): Der gruppendynamische Raum. In: Antons, Klaus / Amann, Andreas / Clausen, Gisela / König, Oliver / Schattenhofer, Karl (Hg.Innen): Gruppenprozesse verstehen. Gruppendynamische Forschung und Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 307-312.

Fachhochschule St. Pölten (2018): Startschuss für iLab an FH St. Pölten. <https://www.fhstp.ac.at/de/newsroom/news/erfolgreicher-start-fuer-ilab-an-fh-st-poelten> [Zugriff: 26.04.2020]

Fachhochschule St. Pölten (2019a): iLab – das Erfolgskonzept geht in die zweite Runde. <https://www.fhstp.ac.at/de/newsroom/news/ilab-das-erfolgskonzept-geht-in-die-zweite-runde> [Zugriff: 26.04.2020]

Fachhochschule St. Pölten (2019b): iLab. Intro to the Design Process. Powerpointpräsentation. St. Pölten: unveröffentlicht.

Fachhochschule St. Pölten (2019c): Goals for Gate 2. What do you have to aim for? Powerpointpräsentation. St. Pölten: unveröffentlicht.

Fachhochschule St. Pölten (o.A.): iLab – The Interdisciplinary Lab at the St. Pölten University of Applied Sciences. <http://ilab.fhstp.ac.at/> [Zugriff 26.04.2020]

Geramanis, Olaf (2007): Gruppen-Kompass. Gruppen-Design zwischen Struktur und Prozess. Basel: Internes Skript zum Thema Gruppendynamik.

Heikkinen, Kari-Pekka (2018): Exploring Studio-Based Higher Education for T-Shaped Knowledge Workers, Case Lab Studio Model. Dissertation, University of Oulu.

König, Oliver (2012): Gruppendynamische Grundlagen. In: Strauß, Bernhard / Mattke, Dankwart (Hg.) (2012): Gruppenpsychotherapie. Berlin Heidelberg: Springer Verlag, 21-36.

König, Oliver / Schattenhofer, Karl (2016): Einführung in die Gruppendynamik. 8. Auflage, Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.

Majce-Egger, Maria (2014): Gruppendynamik. [www.gddg.at](http://www.gddg.at) [Zugriff 29.04.2020]

Schön, Marlene (2018): Projekt-Erfahrungen mit „Human Centred Design“ und „Design Thinking“ im Rahmen Sozialer Arbeit. Ein qualitativer Vergleich zwischen den Erfahrungen von Studierenden mit iLab-Projekten und dem Projekt „Wiener Kuchl“. Bachelorarbeit, Fachhochschule St. Pölten.

Schütze, Fritz (1983): Biographieforschung und narratives Interview. In: Neue Praxis, 13 (3), 283-293.

Strauss, Anselm L. / Corbin, Juliet (1999): Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung, Weinheim: Beltz Verlag.

## Daten

ITV, Interview 1, geführt von Isabella Steger mit einer Studierenden des iLabs, 23.01.2020, Audiodatei.

ITV2, Interview 2, geführt von Isabella Steger mit einem Studierenden des iLabs, 25.02.2020, Audiodatei.

ITV3, Interview 3, geführt von Isabella Steger mit einem Studierenden des iLabs, 26.03.2020, Audiodatei.

N1, Notiz 1, verfasst von Isabella Steger, Dokumentation und Niederschrift des eigenen Wissens und Erfahrungen im Rahmen der Teilnahme am iLab im WS 2019 an der FH St. Pölten, niedergeschrieben am 13.01.2020.

TI, Transkript Interview ITV, Februar 2020, Zeilen durchgehend nummeriert.

TI2, Transkript ITV2, Februar 2020, Zeilen durchgehend nummeriert.

TI3, Transkript ITV3, März 2020, Zeilen durchgehend nummeriert.

## Abbildungen

Abbildung 1: Fähigkeiten, die im iLab erworben werden. Quelle: FH St. Pölten (o.A.): <a href="http://ilab.fhstp.ac.at/ilab/">http://ilab.fhstp.ac.at/ilab/</a> [Zugriff: 26.04.2020] .....	3
Abbildung 2: Der Prozess im iLab Quelle: FH St. Pölten (o.A.): <a href="http://ilab.fhstp.ac.at/ilab/">http://ilab.fhstp.ac.at/ilab/</a> [Zugriff 26.04.2020] .....	4
Abbildung 3: Teamentwicklung im iLab. Quelle: Steger, Isabella (2020): Eigene Grafik. ....	6

## Anhang

### Einstiegsfrage in das narrative Interview

Deutsch:

Wir haben ja seit September gemeinsam am iLab teilgenommen. Erzähle mir bitte deine Erfahrungen im iLab von Anfang an bis heute.

Englisch:

Both of us participated in the iLab this semester. Can you please tell me your experiences in the iLab from begin until today?

### Auszug Transkript

637 **I: Voll gut und wie haben sich diese Gefühle gegenüber der Gruppe verändert im Laufe**  
638 **des iLabs? Haben sie sich verändert? Wenn ja, wie?**  
639 B2: Ja schon, ähm.. also eine Sache die, vielleicht bild ich mir das nur ein, nein das wird schon  
640 so sein, ich hab das Gefühl, dass am Anfang es einfach so für mich so mehr ein Haufen von  
641 coolen Individuen war und dass dieses wirklich dieses zusammen, dieses Gruppengefühl,  
642 dass hat ne Weile gebraucht bis es so richtig da war. Ich mein sicher, flashes davon waren  
643 schon bei dem Camping Trip da und so, aber da wars trotzdem noch mehr so dass ma  
644 irgendwie die einzelnen Leute kennen gelernt hat natürlich, und irgendwie so dieses Wir-sind-  
645 das-iLab-Gefühl, wo du irgendwie die ganze Gruppe so als eine Struktur wahrnimmst als ahm  
646 hat so richtig dann irgendwann schätz ich mal zwischen Gate 1 und Gate 2 begonnen und es  
647 hat auch bis zum Ende halt besser oder stärker geworden. Was hat sich sonst verändert? Ich  
648 mein . gegen Ende waren dann halt imm- waren dann im-ha-im hab ich das gefühlsmäßig,  
649 gefühlsmäßig waren einfach immer weniger Leute da, weil dann immer irgendwer nicht,  
650 irgendwer gfehlt hat oder so. Halt auch sehr schade, dass da grade wirklich die  
651 Weihnachtsferien direkt vorm Schluss sind, dass brichts halt total auseinander, was irgendwie  
652 sehr sad ist, weil da wär noch dei Zeit gwenen irgendwas cooles gemeinsam zu machen. Ähm  
653 es war ein bisschen so, hat man nicht wirklich wahrgenommen, dass das iLab schon vorbei  
654 war, aber es war halt schon vorbei, basically, vor den Weihnachtsferien.

## Beispiel Offenes Kodieren

B2: Ja schon, ähm. . also eine Sache die, vielleicht bild ich mir das nur ein, nein das wird schon so sein, ich hab das Gefühl, dass am Anfang es einfach so für mich so mehr ein Haufen von coolen Individuen war und dass dieses wirklich dieses zusammen, dieses Gruppengefühl, dass hat ne Weile gebraucht bis es so richtig da war. Ich mein sicher, flashes davon waren schon bei dem Camping Trip da und so, aber da wars trotzdem noch mehr so dass ma irgendwie die einzelnen Leute kennen gelernt hat natürlich, und irgendwie so dieses Wir-sind-das-iLab-Gefühl, wo du irgendwie die ganze Gruppe so als eine Struktur wahrnimmst als ahm hat so richtig dann irgendwann schätz ich mal zwischen Gate 1 und Gate 2 begonnen

Textpassage	Konzept	Memo
Ja schon, ähm. .	Gefühle von B2 gegenüber Gruppe haben sich über das iLab verändert	
also eine Sache die, vielleicht bild ich mir das nur ein, nein das wird schon so sein, ich hab das Gefühl, dass am Anfang es einfach so für mich so mehr ein Haufen von coolen Individuen war und dass dieses wirklich dieses zusammen, dieses Gruppengefühl, dass hat ne Weile gebraucht bis es so richtig da war.	<p>Unsicherheit über eigene Gefühle</p> <p>Anfangs war es noch keine Gruppe</p> <p>Personen im iLab waren cool Gefühl der Gruppenzusammengehörigkeit hat Zeit gebraucht, um zu entstehen</p> <p>Gefühl der Zusammengehörigkeit ist nach und nach entstanden</p> <p>Gruppen brauchen Zeit um zusammen zu wachsen</p>	<p>B2 ist unsicher über seine Gefühle hinsichtlich der Gruppe. Dies drückt Überforderung aus, B2 hat noch nicht so viel über Gruppen und ihre Dynamik nachgedacht.</p> <p>Anfangs hat B2 die Individuen gesehen erst nach und nach ist ein Gefühl des Zusammengehörens entstanden. Gruppen brauchen Zeit, um zusammen zu wachsen. Welche Voraussetzungen brauchen sie? Wann können Gruppen zusammenwachsen? Zu welchen Zeitpunkt war dieses Gefühl „so richtig das“? An was macht B2 dies fest?</p>
Ich mein sicher, Flashes davon waren schon bei dem Camping Trip da und so, aber da wars trotzdem noch mehr so dass ma irgendwie die einzelnen Leute kennen gelernt hat natürlich,	<p>Gefühl der Zusammengehörigkeit hat am Camping Trip begonnen</p> <p>Kennen lernen von Individuen am Camping Trip</p> <p>Am Anfang standen einzelne Personen im Mittelpunkt</p>	<p>„Natürlich“: Für B2 ist es natürlich, dass man zu Beginn einer neuen Gruppe einzelne Personen kennen lernt und die Gruppe als solches Zeit braucht um zu wachsen und zusammen zu wachsen.</p>
und irgendwie so dieses Wir-sind-das-iLab-Gefühl, wo du irgendwie die ganze Gruppen so als eine Struktur wahrnimmst als ahm hat so richtig dann irgendwann schätz ich mal zwischen Gate 1 und Gate 2 begonnen	<p>1-2 Monate hat es gebraucht, bis die Gruppe zusammen gewachsen ist</p> <p>Gruppen haben Strukturen</p> <p>Genaue Zeitangabe, wann Gruppe zusammen gewachsen ist schwer zu sagen</p> <p>Kein einschneidendes Erlebnis, an dem Gruppe zusammengewachsen ist</p> <p>Schilderung des Gruppenprozesses</p>	<p>„Wir-sind-das-iLab-Gefühl“ -&gt; Titel für BA?</p> <p>→ THEORIE: Phasen der Gruppenentwicklung</p> <p>→ Hier ist es die Phase der Vertrautheit und Konsolidierung nach König/Schattenhofer</p> <p>„Norming“ Phase nach Tuckman</p>

# Lebenslauf



## ISABELLA STEGER, BA



Hörnsgasse 24/19  
1030 Wien



+43 676 4016099



So171355@fhstp.ac.at

## Ausbildung

- |                      |  |
|----------------------|--|
| Seit<br>09/2017      | Bachelor Soziale Arbeit, FH St. Pölten                   |
| 10/2016 -<br>10/2017 | Masterstudium Sinologie Universität<br>Wien, stillgelegt |
| 03/2013 -<br>09/2016 | Bachelor Sinologie, Universität Wien                     |
| 09/2004 -<br>06/2012 | AHS Polgarstraße   |
| 09/2001 –<br>06/2004 | Volksschule Natorpgasse                                  |

## Berufserfahrung

- |                      |  |
|----------------------|--|
| Seit<br>12/2019      | Koordinatorin der Jugendarbeit bei StoP<br>- Stadtteile ohne Partnergewalt –<br>Autonome Österreichische<br>Frauenhäuser |
| 02/2018-<br>11/2019  | Studentische Assistenz am Department<br>für Soziale Arbeit, FH St. Pölten  |
| 07/2019 –<br>08/2019 | Jugendarbeiterin bei Backbone –<br>Mobile Jugendarbeit 20  |
| 09/2018 -<br>10/2019 | EZA Praktikum bei Simba Footprints<br>Foundation, Tansania   |
| 07/2018 -<br>08/2018 | EZA Praktikum bei Kilimanjaro<br>Orphanage Centre, Tansania  |
| 12/2017 -<br>01/2018 | Praktikum bei Backbone – Mobile<br>Jugendarbeit 20   |

## Ehrenamtliche Tätigkeiten

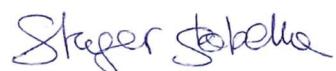
- |                      |   |
|----------------------|---|
| Seit<br>03/2019      | Vorsitzende der<br>Bundesjugendvertretung                           |
| 11/2017-<br>11/2019  | Präsidentin des Österreichischen<br>Kinder- und Jugendnetzwerkes    |
| 03/2017 –<br>03/2019 | Vorstandsmitglied der<br>Bundesjugendvertretung                     |
| Seit 2002            | Pfadfinderin bei den Pfadfindern und<br>Pfadfinderinnen Österreichs |

## Eidesstattliche Erklärung

Ich, **Isabella Steger**, geboren am **23.04.1994** in **Wien**, erkläre,

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

**Wien, am 12.05.2020**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Steger Isabella".

**Unterschrift**