

Titel (A-04/2021)	„Das ist doch nicht meine Sache!“ - Wie gemeinsame Unterschiede in Teams zu sozialem Faulenzen führen.
Zentrale Botschaft	Soziales Faulenzen kann durch die Bildung heterogener Arbeitsgruppen reduziert werden.
Schlüsselworte	Arbeitsgruppen; Teams; Soziales Faulenzen; Soziale Kompetenz; Team Diversität; <i>Faultlines</i>
Praxisbezug/ Anwendungskontext	Nur ein engagiertes, kommunikatives und motiviertes Team kann Aufgaben leistungsorientiert bewältigen, Prozesse optimieren und Konflikte bewältigen. Soziales Faulenzen (d.h. Ausruhen Einzelner auf Kosten der Gruppe) kann die Leistung des gesamten Teams reduzieren und das Arbeitsklima gefährden. Um dies zu vermeiden, sollte bereits bei der Zusammenstellung des Teams auf eine ausreichende Heterogenität zwischen den Teammitgliedern geachtet und soziale Kompetenzen der Teammitglieder durch Training positiv unterstützt werden. Diese Empfehlung ist für jede Organisation bzw. Führungskraft relevant, die sich mit Personalentwicklung, Teamentwicklung und Teamcoaching beschäftigen.
Wissenschaftliche Einordnung	Soziales Faulenzen beschreibt eine reduzierte Motivation und Leistung einer Einzelperson innerhalb einer Arbeitsgruppe, der sich negativ auf die gesamte Gruppenleistung auswirken kann. Soziales Faulenzen scheint häufiger in homogenen (Unter-)Gruppen aufzutreten, wenn mehrere Personen eines Teams gemeinsame Merkmale besitzen oder wahrnehmen (z.B. Alter, Geschlecht, Kultur, Einstellungen). Dieses Phänomen wird in diesem Beitrag im Rahmen des <i>Diversity Faultline</i> -Ansatzes betrachtet und diskutiert. <i>Faultlines</i> (Trennlinien) in Gruppen entstehen durch mehrere Merkmale, die einzelne Personen einer homogenen Untergruppe zuordnen (z.B. drei Frauen, mit gleichen Interessen, vom gleichen Ausbildungsort).
Wissenschaftlicher Befund	Meyer et al. (2016) konnten zeigen, dass die subjektive Wahrnehmung gemeinsamer Merkmale bei einzelnen Personen zu der Tendenz führt, soziales Faulenzen zu zeigen. Wenn eine Person zu sozialem Faulenzen tendiert, bedeutet dies, dass sie sich generell zurückhält und im Gesamten weniger leistet. Soziales Faulenzen tritt am häufigsten bei Personen auf, die ihre Zugehörigkeit zu einer bestimmten Untergruppe bewusst wahrnehmen, die Teil der größeren Untergruppe sind und eine geringe soziale Kompetenz aufweisen.
Methoden / Datenbasis	Dieser Befund bezieht sich auf eine korrelative Untersuchung von 272 Angestellten in 45 realen Arbeitsgruppen aus 18 verschiedenen Produktionsbetrieben. Die gemeinsame Aufgabe der Arbeitsgruppen war Produktoptimierung (z.B. Identifikation von Verbesserungsmöglichkeiten, Qualitätsverbesserung des Produktes, Optimierung des Workflows). Die Gruppen sollten sich möglichst selbstständig organisieren.
Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)	Meyer et al. (2016) untersuchten das Phänomen des sozialen Faulenzens innerhalb von Arbeitsgruppen unter nahezu realen Bedingungen. Sowohl die Arbeitsgruppen als auch die Aufgabe der Gruppe waren real und wurden über einen längeren Zeitraum in relativ natürlicher Umgebung beobachtet und analysiert. Hierdurch können die Befunde generell auf sich selbst organisierende Arbeitsteams im Kontext der Produktoptimierung verallgemeinert werden. Einschränkend ist der korrelative Charakter der Studie, der Kausalaussagen einschränkt.
Konklusion	Unternehmen sollten bei der Zusammenstellung von Arbeitsgruppen darauf achten, dass soziales Faulenzen durch die Wahrnehmung homogener Untergruppen gefördert wird, wenn gleichzeitig geringe soziale Kompetenzen (z.B. Teamfähigkeit) vorliegen. Da die Zusammensetzung von Gruppen schwer beeinflussbar ist und sich Gruppen im Laufe der Zeit auch in Einstellungen und Werten ähnlicher werden, sollte das Teammanagement die Aufgaben und Ziele der Gruppe transparent zuordnen und kommunizieren, sensibel gegenüber sozialem Faulenzen sein und mögliche Konflikte früh antizipieren und diskutieren. Insgesamt kann soziales Faulenzen durch Förderung einer gemeinsamen Motivation, Leistungsbereitschaft sowie hoher sozialer Kompetenz der Teammitglieder vermieden werden.
Literatur/Quelle	Meyer, B., Schemuly, C. C., & Kauffeld, S. (2016). That's not my place: The interacting effects of faultlines, subgroup size, and social competence on social loafing behaviour in work groups. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> , 25(1), 31-49.
Autoren	Lidia Muliati (s1limuli@uni-trier.de) und Sandra Schwab (s1ssschw@uni-trier.de) Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Forschungsorientierte Vertiefung „Teamarbeit und Teamprozesse“ (Prof. Dr. Thomas Ellwart)
Datum	16.03.2021
Veröffentlichung	Muliati, L. & Schwab, S. (2021). „Das ist doch nicht meine Sache!“ - Wie gemeinsame Unterschiede in Teams zu sozialem Faulenzen führen. In T. Ellwart & C. Jaster (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum, (A/2021)</i> , Download: https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878