





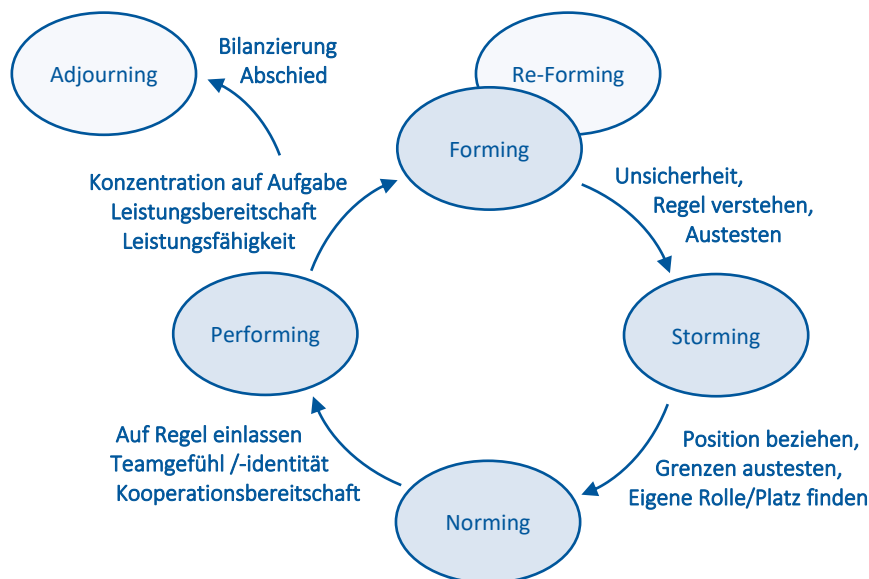


Trainerinstruktion: Gruppendynamik

Beschreibung:	<ul style="list-style-type: none">• Vortrag zu den Grundlagen der Dynamik in Gruppen	 <i>Grundlagen Gruppendynamik</i>
Zweck:	<ul style="list-style-type: none">• Vermittlung eines Grundverständnisses, wie Gruppen funktionieren und vor welchen Herausforderungen sie stehen.	 <i>5 Min.</i>
Hinweise	<ul style="list-style-type: none">• Das Modell der Team Uhr nach Tukan soll vor allem zur Sensibilisierung genutzt werden, um zu verstehen vor welchen Herausforderungen die Teams stehen und wie sie die Zusammenarbeit im Team als Führungskraft oder Teammitglied fördern können.	 <i>Vortrag im Plenum</i>  <i>1x Seite 2 + 3 je Trainer::in</i>  

Trainerinstruktion: Gruppendynamik

Gruppen durchlaufen vier Phasen der Gruppenentwicklung. Diese sind nicht klar voneinander abgrenzbar, helfen jedoch die Dynamik in Gruppen einzuschätzen und die Teamentwicklung zu fördern. Diese Phasen der Teamentwicklung beginnen mit Neugründungen von Gruppen und Teams. Verändert sich die Aufgabe, die Rahmenbedingungen, verlässt ein Teammitglied das Team oder kommt ein neues Teammitglied hinzu, durchläuft das Team einen neuen Phasenzyklus. Dabei bewegt sich das Team immer im Spannungsfeld von Individualität und Gruppenzugehörigkeit. Zum einen wollen Teammitglieder mit ihrer Art sichtbar werden, ihre Vorstellungen einbringen und diese durchsetzen und zum anderen muss sich das Team als Ganzes auf Ziele, Regeln und Vorgehensweisen einigen und die Teammitglieder sich dabei dem Gruppeninteresse unterordnen. Dieses Spannungsverhältnis auszubalancieren, sodass das Team leistungsfähig wird, ist eine zentrale Herausforderung.



1. Forming

In dieser Phase können Sie als Gruppenmitglied und insbesondere als Führungskraft das Team und neue Teammitglieder unterstützen, indem Sie Orientierung geben: Wie sind die impliziten und expliziten Regeln? Wer ist wofür zuständig? Wer darf was oder auch was nicht tun? Auf zwischenmenschlicher Ebene gilt es, das gegenseitige Kennenlernen, den Kontakt und die Kommunikation zu fördern. Die oftmals vorsichtig abwartende, höfliche, unpersönliche Stimmung gilt es zu akzeptieren und gleichzeitig alle aktiv in das Gruppengeschehen, z.B. durch Nachfragen, einzubinden.

2. Storming

Das Team und neue Teammitglieder können unterstützt werden, indem Raum geschaffen wird, dass alle ihre Meinungen, Vorstellungen, Wünsche einbringen können. Bei Gegensätzen und Konflikten sollten die dahinterliegenden Interessen der Beteiligten erfragt werden. Es gilt, alle mit ihren unterschiedlichen Vorstellungen im Team zu integrieren, sodass sie sich darin wiederfinden und das Team als Ganzes funktioniert kann. Es ist wichtig, nicht über Auseinandersetzung und Konflikte hinwegzugehen, sondern diese konstruktiv auszuhandeln. Diese anstrengende Phase verläuft erfolgreich, wenn Cliquenbildung, harte Machtkämpfe und Ausgrenzungen vermieden werden und stattdessen jeder seinen Platz und seine Rolle im Team findet. Kommunikation, kontroverse Diskussion und Konfliktaustragung sollten gefördert und unterstützt werden.

3. Norming

Das Team einigt sich auf Zuständigkeiten, Abläufe, Strukturen der Zusammenarbeit. Nach und nach etablieren sich Arbeitsroutinen und die Teammitglieder entwickelt eine stärkeres Zugehörigkeitsgefühl sowie eine Gruppenidentität. Dabei hilft es, aktiv zu erfragen, auf welche Spielregeln und gemeinsamen Verhaltensnormen sich das Team verständigt und auf welche Ziele man sich einigen kann. Aushandeln und Konsensfindung brauchen in dieser Phase Raum und Zeit.

4. Performing

Das Team erreicht seine volle Leistungsfähigkeit und kann die gesetzten Aufgaben und Ziele bewältigen. Die Aufgabebewältigung steht im Mittelpunkt, die Gruppenprozesse rücken in den Hintergrund. Die Arbeit des Teams ist durch Selbständigkeit geprägt. Jeder weiß, was zu tun ist und das Team unterstützt sich gegenseitig. Es gilt, die Aufgaben im Team zu koordinieren und wachsam für Veränderungen und Rückschritte zu sein. Bei anstehenden Veränderungsprozessen steht der Übergang in einen neuen Phasenzyklus bevor. Regelmäßige Bilanzierung, Feedback und Prozessreflexion können die Arbeit in dieser Phase unterstützen.

5. Re-Forming

Das Team durchläuft einen neuen Phasenzyklus, da die Aufgaben, Rahmenbedingungen oder die Teamkonstellation eine Neujustierung erfordern. Auch wenn nicht alles neu ausgehandelt wird, so ist doch die Herausforderung die Bereitschaft zu etablieren, Liebgewonnenes, etablierte Regeln und Abläufe zu hinterfragen.