

mNeues aus der Mediathek

Teil 37: Gruppenarbeit leichtgemacht II

Die Gruppe hat sich gefunden und nun ist alles gut? So einfach ist es nicht, denn es gibt typische Entwicklungsphasen, die jede Gruppe durchlaufen muss.



Phasen der Gruppenentwicklung

Diese Phasen der Teamentwicklung hat Bruce Tuckmann bereits 1965 als „Forming, Storming, Norming und Performing“ beschrieben.

Das Modell wurde später in die fünf Phasen der Gruppenentwicklung weiterentwickelt.

1. Die Test- und Orientierungsphase (Forming)

In dieser Phase müssen sich die Mitglieder erst zu einer Gruppe zusammenfinden. Hierbei werden die Rollen im Team verteilt.

2. Phase der Auseinandersetzung und Positionsfindung (Storming)

In der zweiten Phase kommen Streitpunkte in der Gruppe bezüglich Ziel und Art der Zusammenarbeit auf. Es gibt „Kämpfe“ um die Positionen in der Gruppe.

3. Phase der Vertrautheit (Norming)

Jetzt werden Rollen festgelegt und es wird sich auf Regeln für die Zusammenarbeit in der Gruppe geeinigt. Es kommt ein erstes Zusammengehörigkeitsgefühl in der Gruppe auf.

4. Phase der konstruktiven Zusammenarbeit (Performing)

Die vierte Phase ist auch die Arbeitsphase und Phase der konstruktiven Zusammenarbeit. In der Phase sind alle Mitglieder besonders leistungsfähig, solidarisch und hilfsbereit.

5. Abschiedsphase und Trennung

Keine Gruppe bleibt ewig bestehen, auch wenn sie noch so gut funktioniert hat. Wenn Projektaufträge erfüllt sind, oder Gruppenmitglieder die Gruppe verlassen, kommt es zur

Manfred Gellert, Claus Nowak. 2004. Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams. 2. Auflage. Meezen: Verlag Christa Limmer.

Magdalena Gräfin Adelman, Martin Clausnitzer, Michael Gerstner (u.a.) 2016. Betriebliche Kommunikation: Kompetent handeln. Berlin: Cornelsen Schulverlag.

Abschiedsphase. **Achtung: Wenn neue Gruppenmitglieder dazukommen, beginnen die Teamentwicklungsphasen von vorne!**

Es gibt aber nicht nur verschiedene Phasen der Gruppenentwicklung, es kommt auch noch auf die verschiedenen Charaktere in der Gruppenarbeit an. Vielleicht kennen Sie es selbst, einige Teamzusammensetzungen passten einfach perfekt zusammen, weil bei ihnen die „Chemie“ stimmt, und bei anderen Teams klappte es überhaupt nicht.

Es gibt verschiedene Charaktere von Menschen, die sich in verschiedene Teamrollen einordnen lassen.

Beschreibung der Teamrollen

1. **Der Leiter/Moderator.** Für diese Rolle ist Kreativität, aber auch Fachkenntnis, in Verbindung mit einer gewissen Autorität, gefragt. Der Moderator muss einschätzen können, welches Teammitglied zu welchem Bereich der Arbeit passt.
2. **Der Umsetzer/Koordinator.** Der Koordinator hält „die Fäden“ in Bezug auf die Teamarbeit in der Hand. Er hat die Zeitvorgaben und Ziele immer im Blick.
3. **Der kreative Ideengeber.** Der Ideengeber ist für Innovation und Kreativität zuständig. Er besitzt großes Einfallsvermögen und sucht ständig nach neuen Lösungsmöglichkeiten. Er bringt die Gruppe oft nach vorne.
4. **Der Vernetzer.** Er hält den Kontakt zur Außenwelt des Teams und trägt Informationen von außen in die Gruppe hinein.
5. **Der Teamarbeiter.** Dieser Typ spürt die Bedürfnisse und Sorgen der einzelnen Teammitglieder und erkennt, wenn es Probleme gibt. Er ist auch ein guter Zuhörer und kommuniziert frei und leicht mit allen im Team.
6. **Detailarbeiter/Vollender.** Der Vollender gibt der Sache den letzten Schliff. Er führt notwendige Einzelarbeiten aus, macht Routinetätigkeiten und prüft am Schluss die Kleinigkeiten mit Gewissenhaftigkeit, damit die Sache gut zu Ende gebracht wird.



Wenn man diese Informationen über Gruppenentwicklung und Teamrollen weiß, klappt es, auch wenn nicht von Anfang an alles perfekt läuft. Eine Gruppe muss sich eben erst finden!