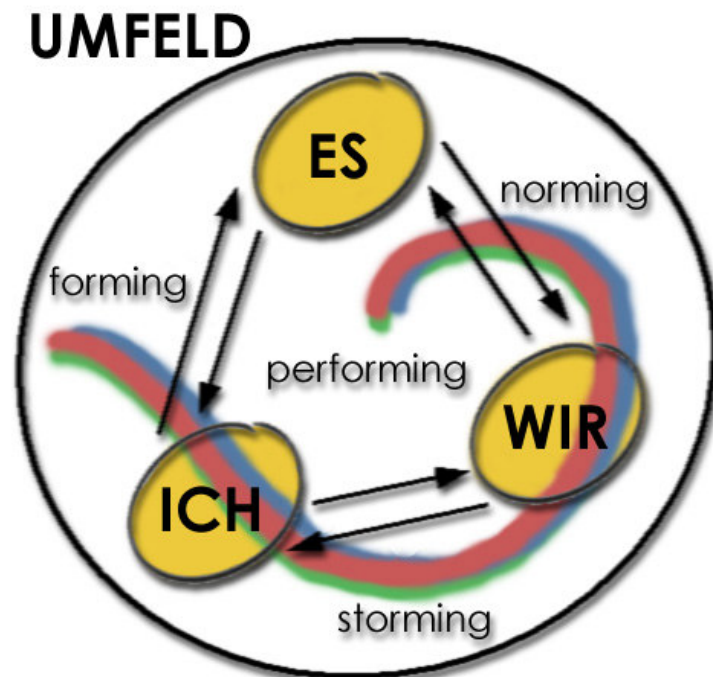


Moving Teams

Teamentwicklung und Veränderungsprozesse

Regine Martin
Mathis Martin



Hinweis: dies ist ein verkürzter Text zum Kennen lernen (3 von 17 Seiten).
Wenn Sie den ganzen Text lesen wollen, können Sie ihn bei uns unter
info@move-and-balance.de anfordern.

Moving Teams

Moving Teams verbindet Grundlagen der Themenzentrierten Interaktion (TZI) mit gruppendynamischen Phasen der Teamentwicklung. Das Modell basiert auf einer konstruktivistischen Grundhaltung. Subjektive Sichtweisen und Befindlichkeiten einzelner Teammitglieder werden berücksichtigt.

Definitionen

- **ICH** – einzelne Person als Gruppenmitglied, mit all ihren Aufgaben und Fähigkeiten, Stärken und Schwächen, Vorlieben und Abneigungen.
- **WIR** – Gruppe von Personen, die gemeinsam Ziele verfolgen oder dies zumindest als ihren Auftrag anerkennen.
- **ES** – Ziele, die erreicht werden sollen; Aufgaben, die erledigt werden sollen; Themen, die angegangen werden sollen.
- **UMFELD** – Die Rahmenbedingungen, innerhalb derer ICH, WIR und ES zusammenwirken: Abteilung, Gesamtunternehmen, Budget, Marktsituation, etc.

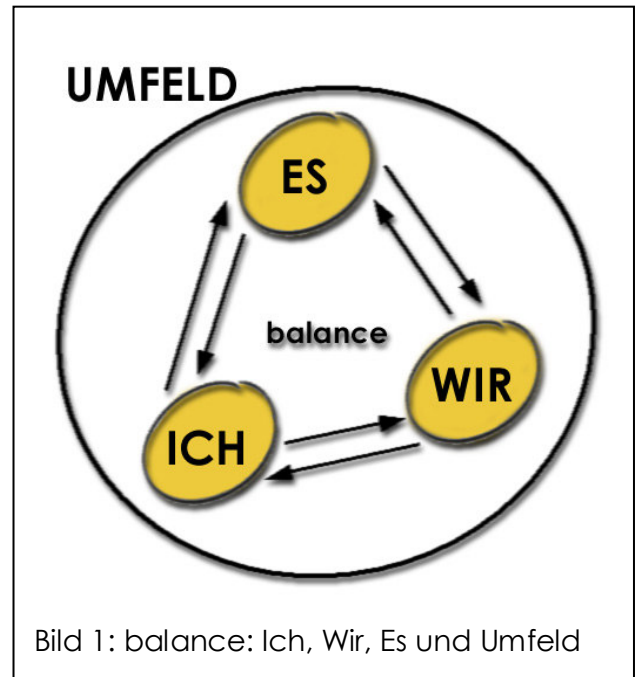


Bild 1: balance: Ich, Wir, Es und Umfeld

Statements

- Es gibt in jeder Phase der Gruppenentwicklung ICH, WIR und ES – aber die Bedeutung oder Fokussierung darauf ist unterschiedlich. ICH, WIR und ES haben in den Phasen der Gruppenentwicklung unterschiedliche Prioritäten und spielen in unterschiedlichen Kombinationen eine bedeutsame Rolle
- Die Phasen "Forming", "Storming", "Norming" und "Performing" zeigen sich
 - Im **Denken** ⇒ Fragen, die sich die Beteiligten stellen.
 - Im **Fühlen** ⇒ Gefühle und Befindlichkeiten, die die Beteiligten haben
 - Im **Verhalten** ⇒ sichtbare und erkennbare Aktivitäten der Beteiligten
- Damit im Prozess der Gruppenentwicklung Handlungsstrategien abgeleitet werden können, sollte er zumindest aus zwei wichtigen Perspektiven betrachtet werden:
 - Aus der Perspektive des Leiters
 - Aus der Perspektive der Gruppenmitglieder

- Das Umfeld umfasst alle für die Einzelnen, die Gruppe, und die Aufgaben der Gruppe relevanten Rahmenbedingungen. Diese können sich behindernd oder unterstützend auf den Gruppenentwicklungsprozess und damit auf die zunehmende Arbeitsfähigkeit der Gruppe auswirken.
- Das Ziel des Gruppenentwicklungsprozesses ist, die Phase des "Performing", also der optimalen Arbeitsfähigkeit der Gruppe zu erreichen, mit Exzellenz in Leistung und Ergebnissen. "Forming", "Storming" und "Norming" sind auf dem Weg dort hin Phasen, in denen bestimmte Entwicklungsaufgaben anstehen.
- In welcher Phase ein Team sich gerade befindet, kann von den beteiligten Personen unterschiedlich wahrgenommen werden.

Forming

Eine Gruppe von Menschen findet sich aus einem bestimmten Anlass zusammen. Zunächst ist sie nichts weiter als tatsächlich eine Gruppe von Menschen. Zum Team wird eine Gruppe erst durch ein gemeinsames Ziel. Die Forming-Phase bezeichnet jene Anfangssituation, in der eine Ansammlung von "ICH's" zusammen kommt

⇒ **Die Forming-Phase spielt sich vorwiegend im Spannungsfeld von "ICH" und "ES" ab.**

Es werden Fragen bedeutsam wie

- Warum bin ich hier? (und Phantasien darüber, warum die anderen hier sind)
- Was habe ich mit dem Thema zu tun? (und Phantasien darüber, was die anderen mit dem Thema zu tun haben)
- Warum findet das hier und jetzt statt?
- Was weiß ich zum Thema? (und Phantasien darüber, was die anderen zum Thema wissen und beitragen können)

Gefühle in dieser Situation

- Ängstlichkeit (z.B. vor Misserfolg)
- Hoffnung (z.B. auf Erfolg)
- Zuversicht
- Neugierde
- Anspannung
- Achtsamkeit

Verhalten in dieser Situation

- Zurückhaltung
- Vorsicht und Neugierde
- Suche nach Gemeinsamkeiten
- Versuche, Gleichheit und Harmonie herzustellen
- Sich nicht exponieren
- Sich informieren, Nachfragen
- Erste (meist Zweier-) Kontakte mit "ausgewählten" Personen

Es kommt darauf an, dass

- Das Ziel geklärt wird
- Die Möglichkeit gegeben wird, Fragen zu klären und Neugierde zu befriedigen (zum Thema und zur Gruppe).
- Die Rahmenbedingungen geklärt werden
- All die Informationen zur Verfügung gestellt werden, die dem gemeinsamen Ziel und der Gruppe Sinn geben.
- Die Handlungsfähigkeit der Gruppe durch Führung, Information, Struktur und Anleitung sichergestellt wird.

Die Forming-Phase ist dann erfolgreich, wenn jeder Einzelne für sich sagen kann: "Ja – auf dieses Ziel mit einem Team hin zu arbeiten – das macht Sinn für mich – lasst uns anfangen...!"



Berater als Teamentwickler eines Teams in der Forming-Phase benötigen die Klarheit der Informationen und des Auftrages von der formellen Führungskraft. Sie ist bedeutsam und unentbehrlich als Repräsentant der Rahmenbedingungen. Ein externer Berater kann das unter keinen Umständen leisten

Interessiert? → Kontakt aufnehmen und anfordern!

Dies ist einer der Texte, die wir als tool zur Unterstützung in Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte und in Teamentwicklungen einsetzen, in Führungs- und Methodentrainings, in Supervisionen, im Einzel- bzw. Führungskoaching. Er umfasst 17 Seiten mit allen wichtigen Informationen zu den Themen Teamentwicklung und Teamdynamiken, insbesondere auch in Veränderungsprozessen, klar strukturiert aufbereitet und zusammengefasst

Wir nutzen für die gezielte Vor- und Nachbereitung so genannte „toolboxes“, die über unsere Website zugänglich sind und die unsere Kunden mit Hilfe eines spezifischen, individuellen Codes öffnen können. Dort finden Sie die speziell zusammengestellten Materialien, wie z.B. diesen Text, die Sie lesen und bei Bedarf herunterladen können.

die wichtigsten (hier fehlenden) Inhalte dieses Textes:

- **die Teamentwicklungsphasen** (verbunden mit dem Konzept der themenzentrierten Interaktion, TZI)
- **Forming** (TZI: **ES ↔ ICH**) → Fragen, Verhalten, Gefühle, Tipps
- **Storming** (TZI: **ICH ↔ WIR**) → Fragen, Verhalten, Gefühle, Tipps
- **Norming** (TZI: **WIR ↔ ES**) → Fragen, Verhalten, Gefühle, Tipps
- **Performing** (TZI: **ICH ↔ WIR ↔ ES**) → Fragen, Verhalten, Gefühle, Tipps
und Umfeld in Balance
- **Teamdynamik** „normal“ und in Veränderungsprozesse
- **Phasen der Veränderung** und **Widerstandstypen** in Teams
- **Ein m&b Praxisbeispiel:** Team in verändertem Umfeld, Fusion