

Ein starkes Team

WIE AUS FÄHIGEN INDIVIDUALISTEN EINE TRAGFÄHIGE GRUPPE WIRD -
GRUPPENPHASEN



Mitarbeitende in einer Gruppe / Vorstand



Gruppenphasen mit Chancen und Risiken werden wahrgenommen und können reflektiert werden. Genauso entsteht ein effektiveres und besseres Zusammenarbeiten durch das Wahrnehmen und bewusste Zusammenarbeiten einzelner, unterschiedlicher Persönlichkeiten in einem Team.



Vorbereitung: 1 ½ Stunde
Durchführung: 2 Stunden



- Arbeitsblätter austeilen und PPP starten (Kartenset später ausgeben).
- Begrüßung der Teilnehmenden und kurze Vorstellungsrunde.
- Warum ist das Thema wichtig? Brainstorming und eigene Ergänzungen aus der Einführung.
- Durcharbeiten der Gruppenphasen. Kurze Gesprächsrunde am Ende: In welcher Phase befindet sich eure Gruppe?
- Durcharbeiten der Persönlichkeiten. (Dabei fallen manchen Teilnehmenden oder dir vielleicht praktische Beispiele oder Personen ein. Bringt diese Beispiele zur Verdeutlichung gern ein. Aber Achtung: Versucht dabei, keine Personen bloßzustellen.
- Austauschrunde über die Persönlichkeiten mit der Frage: Auf welche Typen kann man nicht verzichten?
- Durcharbeiten: Wie pflegt man ein Mitarbeiter-/Vorstandsteam?
- Rückfragen?
- Aufgabe für die Teilnehmenden: Nehmt das Kartenset mit nach Hause und besprecht mit eurem Team die Persönlichkeiten, um euch besser zu verstehen und um eventuelle Schwächen und Stärken festzustellen. Das hilft euch vor allem dann sehr, wenn ihr auf der Suche nach neuen Teammitgliedern seid.



- PowerPoint-Präsentation
- Arbeitsblätter
- Gruppentypen Kartenset
(wird in der Vorbereitung nach Vorlage selber erstellt)



**ENTSCIEDEN
FÜR CHRISTUS**

GRUPPENPHASEN:

1. Orientierungsphase
Handlung Vorsichtiges Abtasten, Kennenlernen
Ziel Schaffung eines Zusammengehörigkeitsgefühls und von sicheren Interaktionsmustern
Gruppenleitung schafft sicheren Rahmen.

In der Orientierungsphase geht es darum, ein Gefühl von Zugehörigkeit zu entwickeln. Die Gruppe möchte sichere Interaktionsmuster erschaffen und bedient sich dabei einem oberflächlichen, vorsichtigen Abtasten. Die Gruppenmitglieder lernen einander kennen und einschätzen. Dabei leiten Fragen nach Gemeinsamkeiten die Phase, während zu große Unterschiede Verwirrung schaffen. Die Aufgabe der Gruppenleitung ist es daher, Sicherheit zu schaffen.

2. Konfrontationsphase
Handlung Selbstdarstellung, Cliquenbildung, offene & verdeckte Angriffe
Ziel Einfluss und Machtgewinnung der einzelnen Gruppenmitglieder
Gruppenleitung gibt Rahmen für Gruppenstruktur vor.

In der zweiten Phase möchten die einzelnen Gruppenmitglieder Einfluss und Macht gewinnen. Dies spiegelt sich auch in ihrem Verhalten wider, das durch Selbstdarstellung, Cliquenbildung und offene oder verdeckte Angriffe gekennzeichnet ist. Das Individuum bezieht sich stark auf sich selbst und legt sein Augenmerk auf Unterschiede. So wird eine Gruppenstruktur geschaffen, deren Rahmen von der Projekt- oder Gruppenleitung vorgegeben wird.

3. Kooperationsphase
Handlung Klare Rollenverteilung, Einsicht und Vereinbarung Aufbau Gruppenstandards
Ziel Entwicklung eines „Wir“-Gefühls und kooperative Zusammenarbeit
Gruppenleitung unterstützt, führt und leitet.

In der Kooperationsphase haben die Gruppenmitglieder das Ziel, kooperativ zusammenzuarbeiten. Die Gruppenleitung unterstützt die Gruppe, führt sie und leitet dabei das Geschehen. Das Gruppenverhalten ist durch eine klare Rollenverteilung, Einsicht und Vereinbarungen geprägt. Die Gruppe entwickelt ein „Wir“-Gefühl und baut funktionelle Beziehungen ebenso auf wie Gruppenstandards. Gemeinsamkeiten werden ausgetauscht und die Gruppenmitglieder kooperieren.

4. Wachstumsphase
Handlung Gestaltung im Rahmen von Zusammenhalt & Kooperation
Ziel Erfahrung: In der Gruppe erreicht jeder mehr als Einzelkämpfer
Gruppenleitung wertschätzt Teambildung.

In der vierten Phase steht die Gestaltung im Vordergrund. Dazu ist es notwendig, dass die Gruppenmitglieder zusammenhalten, kooperieren und ihre einzelnen Talente sinnvoll einbringen. Dabei werden sie die Erfahrung machen, dass man in der Gruppe mehr erreicht als ein Einzelkämpfer. Aus diesem Grund sollte die Gruppenleitung die Wertschätzung des Teams vorleben.

5. Auflösungsphase
Handlung Trauer, Abschied und Aufbruch
Ziel Transferieren von Wissen und Erfahrungen in die nächsten Projekte
Gruppenleitung leitet Lösungsprozess ein und setzt positive Akzente für die Zukunft

1977 ergänzte Tuckman das 4-stufige Modell um die Auflösungsphase. Darin lösen sich die einzelnen Gruppenmitglieder von dem Team und transferieren das Wissen und Erfahrungen in das nächste Projekt. Vorherrschende Gefühle sind Trauer und Abschied, aber auch Aufbruch und ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl. Deshalb ist es die Aufgabe der Gruppenleitung, diesen Lösungsprozess einzuleiten und positive Akzente für die Zukunft zu setzen.



PERSÖNLICHKEITEN EINER GRUPPE

Typ	Stärken	Schwächen
	Koordinator Mitarbeiter-orientierter Führer, den Teamzielen verpflichtet, dominant, vertrauensvoll, im Team akzeptiert.	Nicht unbedingt ein Ideenlieferant.
	Macher Aufgabenorientierter Führer, hoch leistungsmotiviert, will Ziele erreichen und bringt andere dazu, in diesem Sinne zu handeln, fordert heraus, provoziert, kann Hindernisse überwinden.	Neigt zu Aggressionen - zwei oder drei Macher können zu Kämpfen und Konflikten im Team führen.
	Erfinder/Neuerer In der Regel hochintelligent, dominant, kreativ, zeichnet sich durch originelle Ideen sowie radikale und unkonventionelle Problemlösestrategien aus.	Berücksichtigt manchmal wichtige praktische Aspekte nicht, schwach in Führung und Kommunikation.
	Teamarbeiter Hält den Teamgeist aufrecht, diplomatisch, humorvoll, kann gut zuhören und mit schwierigen Menschen umgehen.	Häufig unentschieden und manchmal zu rücksichtsvoll.
	Wegbereiter Knüpft Verbindungen und Netzwerke, exploriert Möglichkeiten, umgänglich, enthusiastisch und unterstützend bei der Umsetzung von Ideen.	Entwickelt selbst kaum Ideen, verliert nach anfänglichem Enthusiasmus häufig das Interesse.
	Beobachter Urteilt überlegt und genau nach Abwägung aller Argumente, ist zentral in Zeiten wichtiger Entscheidungen.	Wirkt oft trocken und langweilig, manchmal auch überkritisch, kann nicht inspirieren und begeistern.

Typ		Stärken	Schwächen
	Umsetzer	Zuverlässig, diszipliniert, praktisch veranlagt und vertrauensvoll, übernimmt Verantwortung und setzt Ideen in die Tat um.	Wenig innovativ, nicht flexibel, greift neue Ideen und Möglichkeiten nur zögerlich auf.
	Perfektionist	Kümmert sich sorgfältig und gewissenhaft um die Details, bringt Dinge zu Ende, ist pünktlich und beharrlich.	Manchmal überängstlich und kann schlecht delegieren.
	Spezialist	Hat wichtiges Spezialwissen, oft introvertiert und einzelgängerisch, sehr engagiert.	Interessiert sich oft nur für Dinge in seinem engen Bereich, kümmert sich wenig um die Interessen anderer.

Grafiken: © Björn Steinhilber - **Verwendung in diesem Tool mit freundlicher Genehmigung**

PERSÖNLICHKEITEN EINER GRUPPE

Typ		Stärken	Schwächen
	Koordinator		
	Macher		
	Erfinder/ Neuerer		
	Team- arbeiter		
	Weg- bereiter		
	Beobachter		

Typ		Stärken	Schwächen
	Umsetzer		
	Perfektionist		
	Spezialist		

Grafiken: © Björn Steinhilber - Verwendung in diesem Tool mit freundlicher Genehmigung

Überlegungen: Klausur und „Feiertag“

Ideen für „Fundamentpflege“

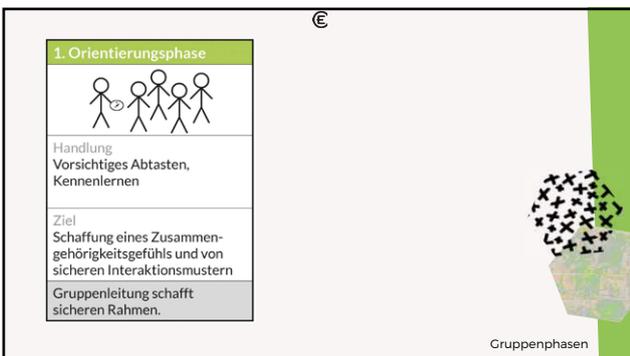


JUGEND ARBEIT 4D 

Ein starkes Team

Wie aus fähigen Individualisten eine tragfähige Gruppe wird

Projektgruppe Jugendarbeit in 4D
Deutscher EC-Verband



1. Orientierungsphase

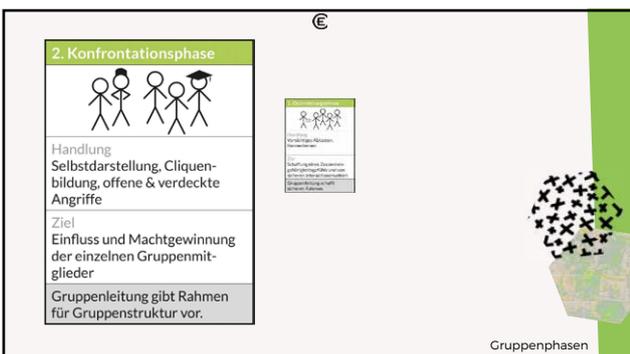


Handlung
Vorsichtiges Abtasten,
Kennenlernen

Ziel
Schaffung eines Zusammen-
gehörigkeitsgefühls und von
sicheren Interaktionsmustern

Gruppenleitung schafft
sicheren Rahmen.

Gruppenphasen



2. Konfrontationsphase



Handlung
Selbstdarstellung, Cliquen-
bildung, offene & verdeckte
Angriffe

Ziel
Einfluss und Machtgewinnung
der einzelnen Gruppenmit-
glieder

Gruppenleitung gibt Rahmen
für Gruppenstruktur vor.

Gruppenphasen

3. Kooperationsphase




Handlung
Klare Rollenverteilung, Einsicht und Vereinbarung Aufbau Gruppenstandards

Ziel
Entwicklung eines „Wir“-Gefühls und kooperative Zusammenarbeit
Gruppenleitung unterstützt, führt und leitet.

Handlung: Klare Rollenverteilung, Einsicht und Vereinbarung Aufbau Gruppenstandards	Ziel: Entwicklung eines „Wir“-Gefühls und kooperative Zusammenarbeit	Handlung: Klare Rollenverteilung, Einsicht und Vereinbarung Aufbau Gruppenstandards	Ziel: Entwicklung eines „Wir“-Gefühls und kooperative Zusammenarbeit
--	---	--	---



Gruppenphasen

4. Wachstumsphase




Handlung
Gestaltung im Rahmen von Zusammenhalt & Kooperation

Ziel
Erfahrung: In der Gruppe erreicht jeder mehr als Einzelkämpfer
Gruppenleitung wertschätzt Teambildung.

Handlung: Gestaltung im Rahmen von Zusammenhalt & Kooperation	Ziel: Erfahrung: In der Gruppe erreicht jeder mehr als Einzelkämpfer	Handlung: Gestaltung im Rahmen von Zusammenhalt & Kooperation	Ziel: Erfahrung: In der Gruppe erreicht jeder mehr als Einzelkämpfer
--	---	--	---



Gruppenphasen

5. Auflösungsphase



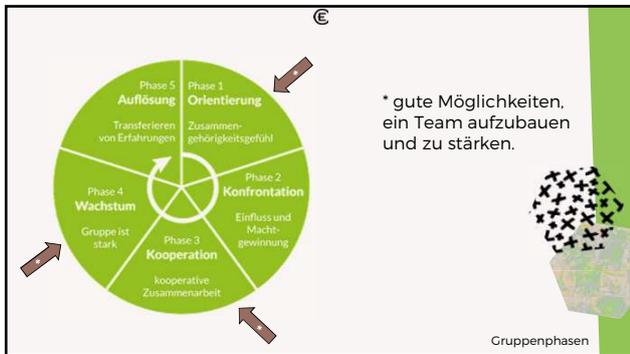

Handlung
Trauer, Abschied, Aufbruch

Ziel
Transferieren von Wissen und Erfahrungen in die nächsten Projekte
Gruppenleitung leitet Lösungsprozess ein und setzt positive Akzente für die Zukunft.

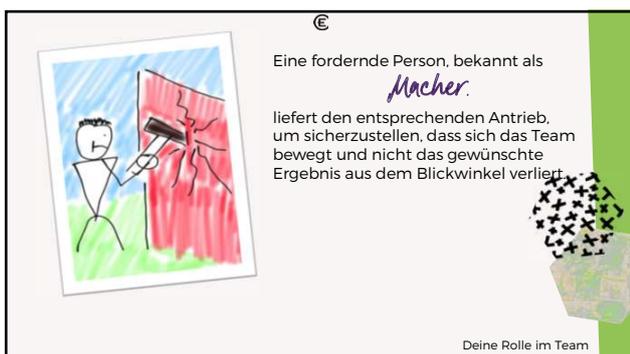
Handlung: Trauer, Abschied, Aufbruch	Ziel: Transferieren von Wissen und Erfahrungen in die nächsten Projekte	Handlung: Trauer, Abschied, Aufbruch	Ziel: Transferieren von Wissen und Erfahrungen in die nächsten Projekte
---	--	---	--



Gruppenphasen







€



Der *Erfinder / Neuerer* tendiert zu einer außerordentlichen Kreativität und löst Probleme auf einem unkonventionellen Weg.



Deine Rolle im Team

€



Der *Teamarbeiter* hilft dem Team, harmonisch zu arbeiten. Er zeigt eine Hilfsbereitschaft und erledigt Aufgaben zum Vorteil des gesamten Teams.



Deine Rolle im Team

€



Wenn das Team im Risiko steht, in die Isolation zu geraten und nur noch nach innen gerichtet arbeitet, ist der *Wegbereiter* aktiv. Er trägt die Ideen des Teams nach außen und knüpft wertvolle Kontakte.



Deine Rolle im Team

€



Der *Beobachter* ist mit seinem Auge der Logik gefordert, wenn es notwendig ist, ein Unparteiisches Urteil abzugeben und die **Optionen des Systems** objektiv abzuwägen.



Deine Rolle im Team

€



Der *Umsetzer* ist gefragt, wenn praktische Schritte geplant und so wirksam wie möglich umgesetzt werden müssen.



Deine Rolle im Team

€



Der *Perfektionist* ist am eindrucksvollsten am Ende einer Aufgabenstellung sichtbar, wenn er das Ergebnis noch einmal aufpoliert und die Arbeit auf mögliche Fehler untersucht. Er hat einen sehr hohen Qualitätsanspruch.



Deine Rolle im Team

€



Ein bestimmtes tiefes Fachwissen als Teambeitrag ist manchmal unerlässlich.
Dazu brauchte es *Spezialisten.*



Deine Rolle im Team

€

Wie wird aus dem Haufen wichtiger Individualisten mit beschränkten Fähigkeiten ein effektiv arbeitendes Team?



Ideen für deine Gruppe

€




Finde deine Rolle in der Gruppe. Tauscht euch darüber aus.

Wer ist welcher Typ und wie kann man seine guten Eigenschaften in die vorhandenen Aufgaben integrieren?



Ideen für deine Gruppe

