

Prozess und Dynamik in einem Team

In Chronologien von Teams bzw. Gruppen lassen sich immer wieder fünf typische Abschnitte oder auch Phasen erkennen:

Phase	Aktivität im Team	Orientierung im Team	Fördermöglichkeiten
Forming oder Orientierung	<ul style="list-style-type: none"> - Teammitglieder lernen sich kennen - untereinander besteht tendenziell Unsicherheit (was ist o.k.? was ist angesagt? ...) - Projektleiter stellt Teammitglieder sowie erste Regeln vor 	<ul style="list-style-type: none"> - Orientierung ist gesellschaftlich-konventionell (Konventionen in der Organisation) - Starke Fixierung auf Gruppen- bzw. Projektleiter 	<ul style="list-style-type: none"> - Kommunikation und Austausch fördern - Klare strukturierende Hilfen vorgeben
Storming oder Positionskampf und Rolle	<ul style="list-style-type: none"> - Teammitglieder wollen sich profilieren - Machtkämpfe finden statt - Projektleiter / Vorgaben wird in Frage gestellt bzw. muss sich behaupten 	<ul style="list-style-type: none"> - Orientierung ist im Übergang auf diese Gruppierung: „Wieso ist das hier so...“ - Krise im Hinblick auf Zugehörigkeit der Verfahrensweise 	<ul style="list-style-type: none"> - Konflikte zulassen, - Meinungen und Positionen klären helfen - Darunter liegende Interessen freilegen (Worum geht es dir eigentlich? ...)
Norming oder Vertrautheit und Intimität	<ul style="list-style-type: none"> - Teammitglieder einigen sich auf Regeln und akzeptieren diese - Wir-Gefühl entsteht - Projektleiter wird akzeptiert und kann Team führen 	<ul style="list-style-type: none"> - Bezogenheit aufeinander, fast familiär - Tendenz, sich gegenseitig zu offenbaren - Gemeinsame Zielsetzung wird deutlicher 	<ul style="list-style-type: none"> - Übertragung von Moderation und Leitung, - zunehmende Delegation von Verantwortung - Gruppenprozess im Auge behalten
Performing oder Differenzierung	<ul style="list-style-type: none"> - Unterschiedlichkeit der Einzelnen wird wahrgenommen und als Stärke erlebt - Beste Leistung möglich - Aufgabenerfüllung steht im Vordergrund 	<ul style="list-style-type: none"> - Stärke des Teams ist die Vielfältigkeit - Unterschiedliche Teilteams und Kooperationen entsprechend der Aufgabe 	<ul style="list-style-type: none"> - Selbstständigkeit begünstigen - Gelegenheiten schaffen, nach außen hin gemeinsam zu agieren
Ending oder Trennung und Ablösung	<ul style="list-style-type: none"> - Bedauern - nicht aufhören wollen, - Rückblick - Abwertung der Gruppe, sich abwenden 	<ul style="list-style-type: none"> - neue Aufgaben werden wichtig - Absprachen in / mit dem alten Team unwichtig, - z.Tl. Rückfall in Phase 1 	<ul style="list-style-type: none"> - Struktur vorgeben, - Review / Reflexion ermöglichen, - Transferleistungen sichern