

MEIN FÜHRUNGSTIPP 01

Teamphasen - Gezielt weiter führen!



Es kommt immer wieder vor, das ich gebeten werde, mich um ein „schwieriges Team“ zu kümmern. Wenn ich dann nachfrage, was das für ein „schwieriges Team“ ist, höre ich meist Geschichten von Konflikten und den Schwierigkeiten von „Neuen“, in dieses Team zu kommen.

Die Realität

Alle Jahre wieder fassen wir zum Jahresbeginn gute Vorsätze – und ändern doch meist nichts an den Abläufen unseres täglichen Lebens. Fatal! Wir übertragen diese wirkungslosen Strategien in unsere beruflichen Alltäglichkeiten und wundern uns dann, dass wir so wenig Veränderung erleben! Wir hoffen, dass es doch irgendwie klappen müsste, mit ein wenig guten Willen oder wenn alle sich ein wenig Mühe geben.

Die Realität dabei zeigt: Gute Vorsätze bewirken nur dann eine Veränderung, wenn gewohnte Tagesabläufe geändert werden und neue Rahmenbedingungen zu einer anderen Handlungsweise führen!

Die Herausforderung

Führung darf sich nicht nur auf den einzelnen Mitarbeiter und die zu erledigende Aufgabe konzentrieren. Sie muss immer auch Gruppendynamik und Gruppenprozesse mit einbeziehen. Der US-amerikanische Psychologe Bruce Tuckman entwickelte ein Modell mit vier Phasen, die den idealtypischen Verlauf eines Gruppenprozesses abbilden. Dabei muss eine Sache klar sein: Routinen sind immun gegen Veränderungen! Für die Praxis heißt das: Nur wer seine Routinen durchbricht (und den Aufwand nicht scheut), kann Veränderungen erzielen und gute Vorsätze in Ergebnisse umwandeln!

Die Lösung

Kennen Sie die Teamphasen?

Überall dort wo Menschen zusammen arbeiten gibt es vier Phasen von gruppendynamischen Verhaltensweisen.

Die Winterphase (Forming)

Diese Gruppenphase am Anfang ist vom Kennenlernen geprägt! Ihre Mitarbeiter fragen sich, was Ihre Kollegen so können? Alles ist noch kalt und fremd. Die gemeinsame Zusammenarbeit wird vorsichtig ausgetestet.

Die Frühlingsphase!(Storming)

Nun geht es unter anderem um Rollen & Aufgaben! Wie stark werden die individuellen Interessen berücksichtigt? In dieser Phase prallen Sichtweisen als Konflikte aufeinander.

Die Sommerphase (Norming)

Es ist geschafft. Die Wogen glätten sich langsam. Es werden Spielregeln miteinander vereinbart. Dazu kommen Rahmenbedingungen, an die sich alle beim Lösen der Aufgabe halten. In den ersten drei Phasen ist das Team immer noch mehr mit sich beschäftigt.

Die Herbstphase! (Performing)

Das Team ist leistungsfähig. Jeder kennt seine Aufgabe. Jetzt ist die Phase erreicht, in der das Team bessere Ergebnisse erzielt, als wenn seine Mitglieder alleine arbeiten würden.

Die Auflösungsphase

Es scheinen alle Fragen beantwortet. Alles ist irgendwie richtig, aber ohne Dynamik! Diese Phase leitet entweder das Ende eines Teams ein, oder einen Neuanfang! Ein neues Projekt? Ein neues Team?



„Wir übertragen diese wirkungslosen Strategien in unsere beruflichen Alltäglichkeiten und wundern uns dann, dass wir so wenig Veränderung erleben!.“

Stephan Aust

Stephan Aust arbeitet als Personalentwickler und Coach. Er sieht seine Kompetenz als Berater in der Unterstützung von Menschen in Verantwortung. Er trainiert Führungskräfte und Teams für beständig hohe Leistungen. Dafür bietet er eine weit „gefächerte Werkzeugkiste“ an. Dazu gehören allgemeine Impulse für den Umgang mit Mitarbeitern genauso, wie konkrete Hinweise für die Durchführung von Mitarbeitergesprächen, Zielvereinbarungen oder auch Konfliktlösungen.

Aust|Beratung
... Ziele erreichen!

Stephan Aust | Personalentwickler & Coach
Schiffbeker Höhe 19 | 22119 Hamburg | Tel. +49 40 22815934 |
Feuerbachstr. 4 | 99867 Gotha | +49 3621 30 47 099
Mobil +49 176 - 48 36 23 42 | info@austberatung.de
www.austberatung.de – Mail: info@austberatung.de