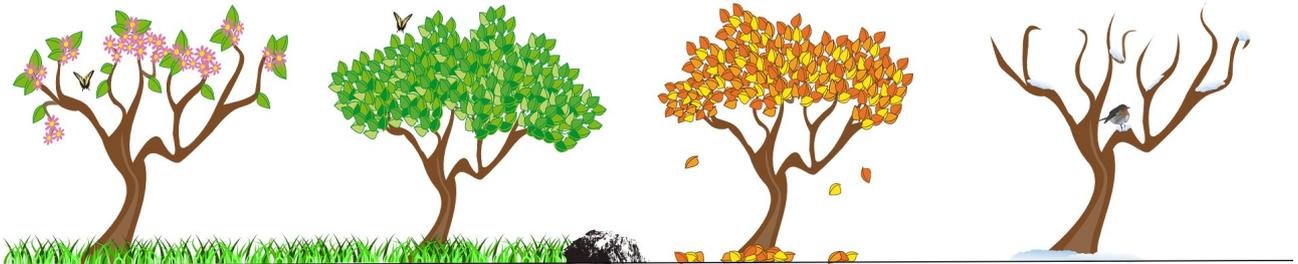


MEIN FÜHRUNGSTIPP 01

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 bedeutet mehr, als nur Aufgaben zu verteilen und einzelne Mitarbeitende im Blick zu haben. Wirkungsvolle Führung berücksichtigt immer auch die Dynamik im Team und die Prozesse, die sich daraus ergeben.

Der Psychologe Bruce Tuckman hat dazu ein einfaches Modell mit vier Phasen entwickelt, das den typischen Ablauf eines Gruppenprozesses beschreibt.

Wichtig dabei:

Routinen verändern sich nicht von selbst. Wer wirklich etwas bewegen will, muss bereit sein, Gewohntes zu hinterfragen und bewusst neue Wege zu gehen.

Die Lösung: Die Phasen der Teamentwicklung

Wo immer Menschen gemeinsam arbeiten, durchläuft das Team bestimmte Entwicklungsphasen. Wenn Sie diese kennen, können Sie gezielt unterstützen und Impulse setzen.

Winter - Forming

Am Anfang steht das Kennenlernen. Die Teammitglieder tasten sich vorsichtig aneinander heran, vieles wirkt noch kühl und distanziert. Die Rollen sind unklar, Unsicherheit ist spürbar.

Frühling - Storming

Jetzt wird es lebendig: Unterschiedliche Meinungen prallen aufeinander, erste Konflikte entstehen. Das ist normal - und wichtig. Denn nur durch diese Auseinandersetzung kann sich ein echtes Team entwickeln.

Sommer - Norming

Die Wogen glätten sich. Gemeinsame Regeln und klare Absprachen geben dem Team Struktur. Die Zusammenarbeit wird effektiver - das Team wird handlungsfähig.

Herbst - Performing

Jetzt läuft's rund. Jeder kennt seine Aufgaben, das Team arbeitet selbstständig und produktiv. In dieser Phase erzielt die Gruppe bessere Ergebnisse, als es Einzelne allein könnten.

Abschluss - Adjourning

Alles ist gesagt, das Projekt neigt sich dem Ende zu. Diese Phase kann ruhig, aber auch richtungslos wirken. Sie ist zugleich Chance für einen Neuanfang: ein neues Ziel, ein neues Team - oder beides.



„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

Sandberg 10A // 21244 Buchholz // Tel. 0176 48 36 23 42
info@austberatung.de // www.austberatung.de