



Angewandte Teamdynamik – Synopse –

Angewandte Teamdynamik ist eine optimierte Methode

- zur Bildung und Fortbildung *des Teams* als soziales und funktionales System
- zur Ausbildung und Entwicklung *des Einzelnen* im Team und durch das Team



Kennzeichnend ist der *team-dynamische Kreis*, wo die Mitte als sozialer Fokus genutzt wird. Der Ansatz steht in der Tradition der *humanistischen Psychologie* und wird methodologisch als szenische Methode eingeordnet. Das Trainingsteam versteht sich als *Mikrodemokratie*. Die Methode wird durch folgende Merkmale geprägt:

systemisch

Wir konzentrieren uns nicht auf einen einzelnen „Problemträger“, sondern nehmen das *ganze System* (Gruppe, Familie, Betrieb, Abteilung, Team) in den Blick. Bei einer Person unterscheiden wir nicht zwischen gut und böse, richtig und falsch, schuldig und unschuldig.

proxemisch

Die räumlich-körperlichen Konstellationen der anwesenden Personen (Proxemik) spiegelt deren sozio-emotionalen Beziehungen wider. Wir deuten und steuern den team-dynamischen Prozess proxemisch, das heißt über *Distanz, Augenhöhe, Ausrichtung* und *Berührung*.

ganzheitlich

Körper, Geist und Seele bilden eine untrennbare Einheit. Störungen in einem Lebensbereich haben Auswirkungen auf andere Bereiche. Das Kognitive und das Emotionale beeinflussen sich wechselseitig. Die Bandbreite in Kurzform: *bio - psycho - sozial - mental - kulturell - spirituell*.

transgenerational

Ein Training nennen wir „transgenerational“, wenn eine Generation die nächste trainiert – und diese wiederum die nächste. Im Fokus steht die *Weitergabe* von Ressourcen (Wissen, Werte, Kompetenzen, Know-how) von *Generation zu Generation*, also von den erfahrenen zu den weniger erfahrenen Teilnehmern.

szenisch

Zu den szenischen Methoden gehören systemische Aufstellungen, Selbstdarstellungen, Skulpturarbeit, Rollenspiel, Psychodrama, Spontantheater, Sketche. Anliegen werden als Konstellationen, Situationen oder Interaktionen *inszeniert* und *szenisch* dargestellt. Soziale Strukturen werden anschaulich und plastisch erlebbar.

spielerisch

Unser Gefühl unterscheidet nicht zwischen *Spiel und Realität*. Darum: In der Realität das Spiel erkennen – im Spiel die Realität wiedererkennen. Bewusster Unsinn ist Sinn aus dem Unbewussten. Wenn wir eine Rolle spielen, stellen wir uns authentisch dar, so wie wir sind, und spielen die Rolle bewusst! Authentizität gibt es nur in einer Rolle.

Zielsetzung: Individuation – Sozialisation – Selbstreflektion – Kohärenz –
Integration im Trainingsteam, exemplarisch angelegt für den Transfer in die Praxis

Eine sozio-kulturelle Innovation

Die Angewandte Teamdynamik geht auf die Nachfrage nach neuen, wirksamen Interaktions- und Vermittlungsformen ein. Beim gegenwärtigen Trend zur digitalen Kommunikation, zum virtuellen Kontakt und zum Homeoffice entsteht unvermeidlich ein Mangel an leibhaftiger Begegnung und Face-to-Face-Kommunikation.

Es gibt ein Verlangen nach menschlicher Nähe und kollegialem Kontakt, nach persönlicher Zuwendung, sozialem Lernen, kultureller Integration, nach Anschluss an eine Werte- und Verhaltenskultur. Und es gibt einen Bedarf an individueller Klärung und Reifung.

Beim team-dynamischen Ansatz wendet man spezielle neu entdeckte, wiederentdeckte und optimierte Methoden an und setzt methodisch optimierte Interaktionsformen ein. Wenn wir also von „Teamdynamik“ reden, dann meinen wir die **Angewandte Teamdynamik**.

Dieser Ansatz hat sich in vielen Jahren unter der Beteiligung von engagierten Moderatoren, Trainern, Teilnehmern und Studierenden aus vielen Experimenten und Erfahrungen herauskristallisiert. Er hat allmählich Konturen angenommen, so dass jetzt das Ergebnis als eigenständige Methode präsentiert und weitergereicht werden kann: **Teamdynamik** ist eine sozio-kulturelle Innovation.

Für sozial-kommunikative Berufe

Zielgruppe sind Menschen mit lehrenden und leitenden, helfenden und heilenden Berufen. Die Teilnehmer stammen meist aus sozialen und kommunikativen Berufen. Sie sind zum Bei-

spiel Trainer, Lehrer, Berater, Personaler, Moderatoren, Supervisoren, Therapeuten, Führungskräfte. Für sie wird die Teamdynamik einerseits zu einer neuen Sichtweise, mit der sie sozio-dynamische Strukturen erkennen, andererseits zu einer praktischen Vorgehensweise, mit der sie die erkannten Strukturen revidieren können.

Das ist überall dort wichtig, wo Menschen kooperieren. Eine gut geleitete Dynamik fördert das Gedeihen und Gelingen bei kreativen und produktiven Prozessen.

Ein Allzweck-Ansatz

Mit der Angewandten Teamdynamik lässt sich in der Weiterbildung jedwedes sozio-kulturelle Thema vermitteln, indem man es in einer Gruppe (oder einem Trainingsteam) schult. Bei Studierenden trainiert man mithilfe dieser Methode gern „Soft Skills“ oder „Selbstdarstellung und Präsentation“. Bei Handwerkern wird „Kooperation“ zum Thema. Ein Unternehmer möchte zum Beispiel eine Schulung in „Proxemik“ für Führungskräfte.

Oft nutzen Trainerinnen und Trainer die Teamdynamik für das zentrale Thema „Teambuilding“ und für das Training von „Kommunikativer Kompetenz“.

An der Universität Karlsruhe vermittelt eine Teamdynamikerin erfolgreich „Lerntechniken“ und „Zeitmanagement“. Natürlich mache sie das alles auf die „team-dynamische Art und Weise“, berichtet sie.

Es geht auch um Themen wie „Kommunikation im internationalen Team“ oder „Nachhaltigkeit in der Teamarbeit“. Wie die Themen auch gestellt werden, stets kann man zu ihrer

Vermittlung die optimierten Interaktionsformen einsetzen.

Man kann also mit Hilfe von team-dynamischen Methoden und Formen diverse Schulungs- und Ausbildungsinhalte transportieren. Der Vorteil, die team-dynamischen Prinzipien zu kennen und die Instrumente einzusetzen, ist immens, das bestätigen die ausgebildeten Teamdynamiker. Trainings gelingen auf diese Weise besser, sie werden spannender, humorvoller, persönlicher, nachhaltiger. Sie gehen tiefer.

Unterschiede in der Tiefe und den Themen

Die team-dynamischen **Interaktionsformen** eignen sich gleichermaßen für viele Workshop-Formate, Zielgruppen und Zielsetzungen. Der Unterschied bei den dynamischen sozialen Prozessen liegt in den eingeplanten **Themen** und der jeweils zugelassenen **Tiefe**.

Die Moderation respektiert das Bedürfnis der Teilnehmer, ihr Gesicht zu wahren, und geht, jeweils spezifisch angepasst, unterschiedlich tief auf die Persönlichkeit des Einzelnen ein.

Die Themen werden ausgerichtet auf die Belange und Lernziele der Teilnehmergruppe. Das gilt generell für alle Workshop-Formate oder Seminare. Aber exakt abgrenzen lassen sich die Zielgruppen und Zielsetzungen nicht, die aktuelle Dynamik im Team spielt mit.

Die Methode Teamdynamik selbst kann nichts leisten, sie ist nur ein Werkzeug, wie ein Hammer, der nichts tut, sondern nur zur Verfügung steht.