

# FÜHRUNGSKRAFT

– aber null Bock auf

**GRUPPENDYNAMIK**

im Team?

Hier die gute Nachricht  
(und die schlechte)



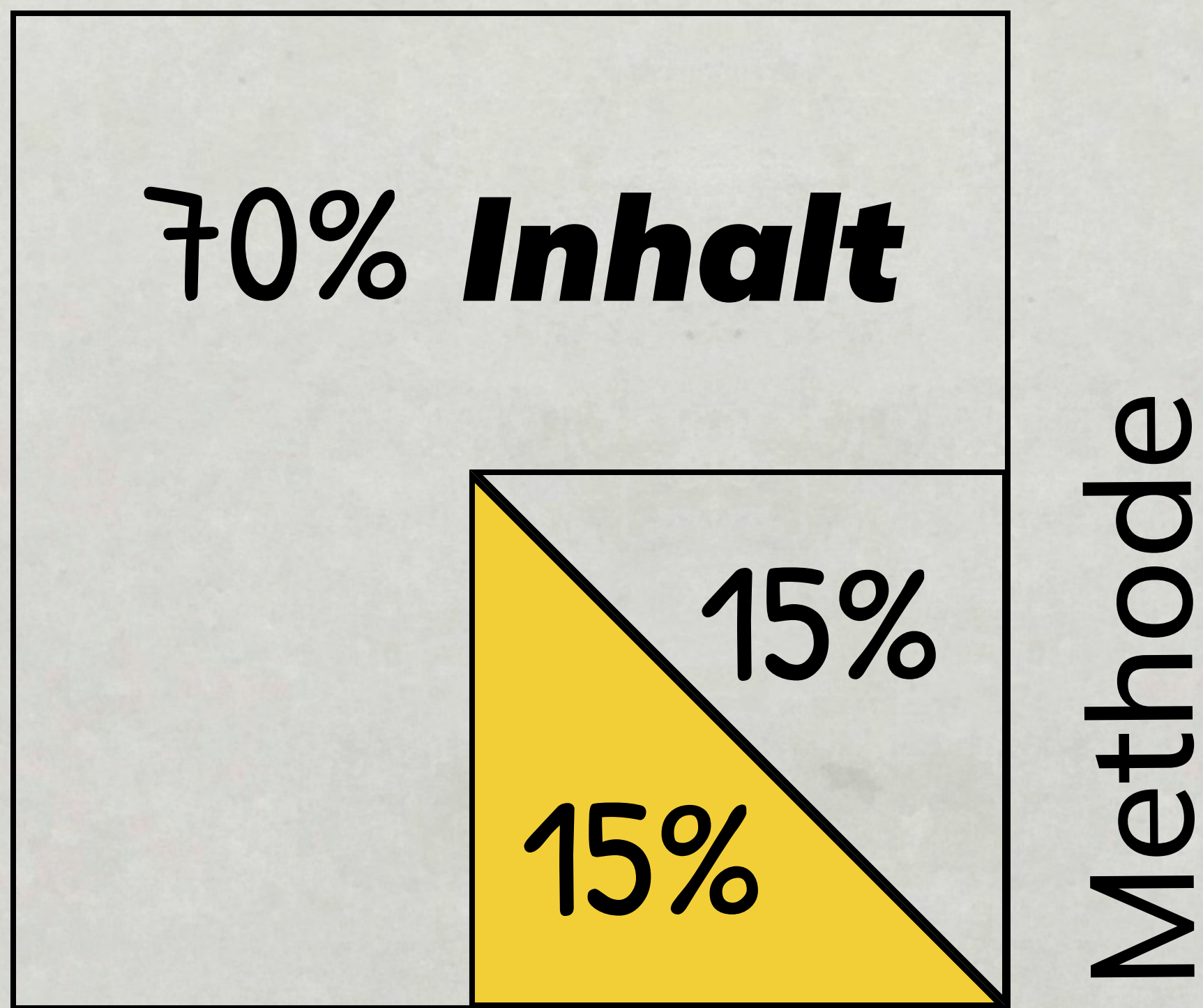
“  
”

# DIE GUTE NACHRICHT

Ziemlich beste  
Teams brauchen  
nur **15% Zeit** für  
Gruppendynamik!



Easy führen.  
Fokus auf Execution.



Gruppendynamik

”“

# DIE SCHLECHTE NACHRICHT

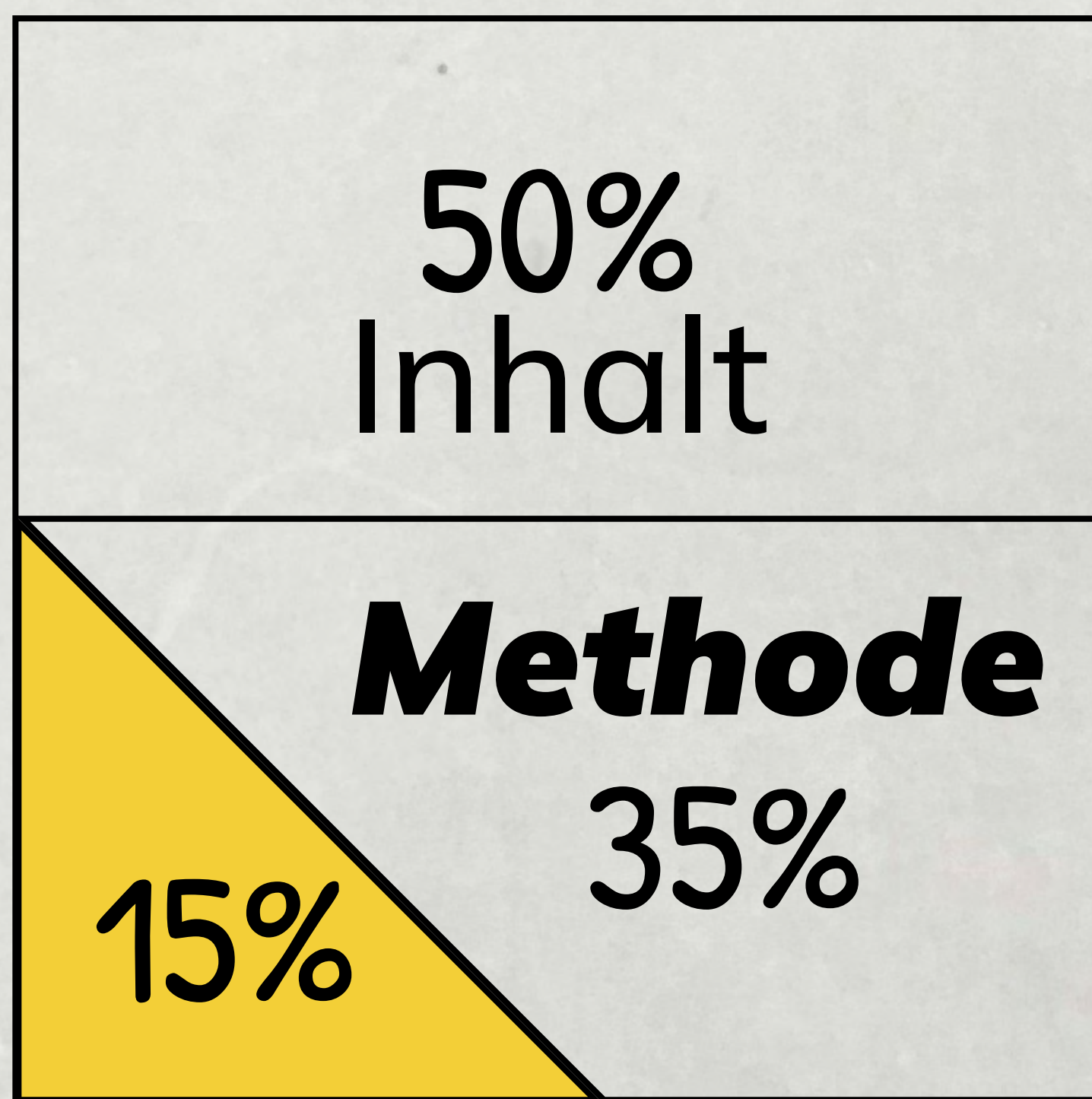


Dein Team ist  
(noch) nicht  
„ziemlich best“?  
Dann braucht es:



“  
”

# Fokus auf **Methodik!**



Gruppendynamik



“  
”

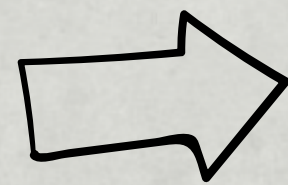
Wie?

Immer noch nur 15%

Fokus auf

Gruppendynamik?

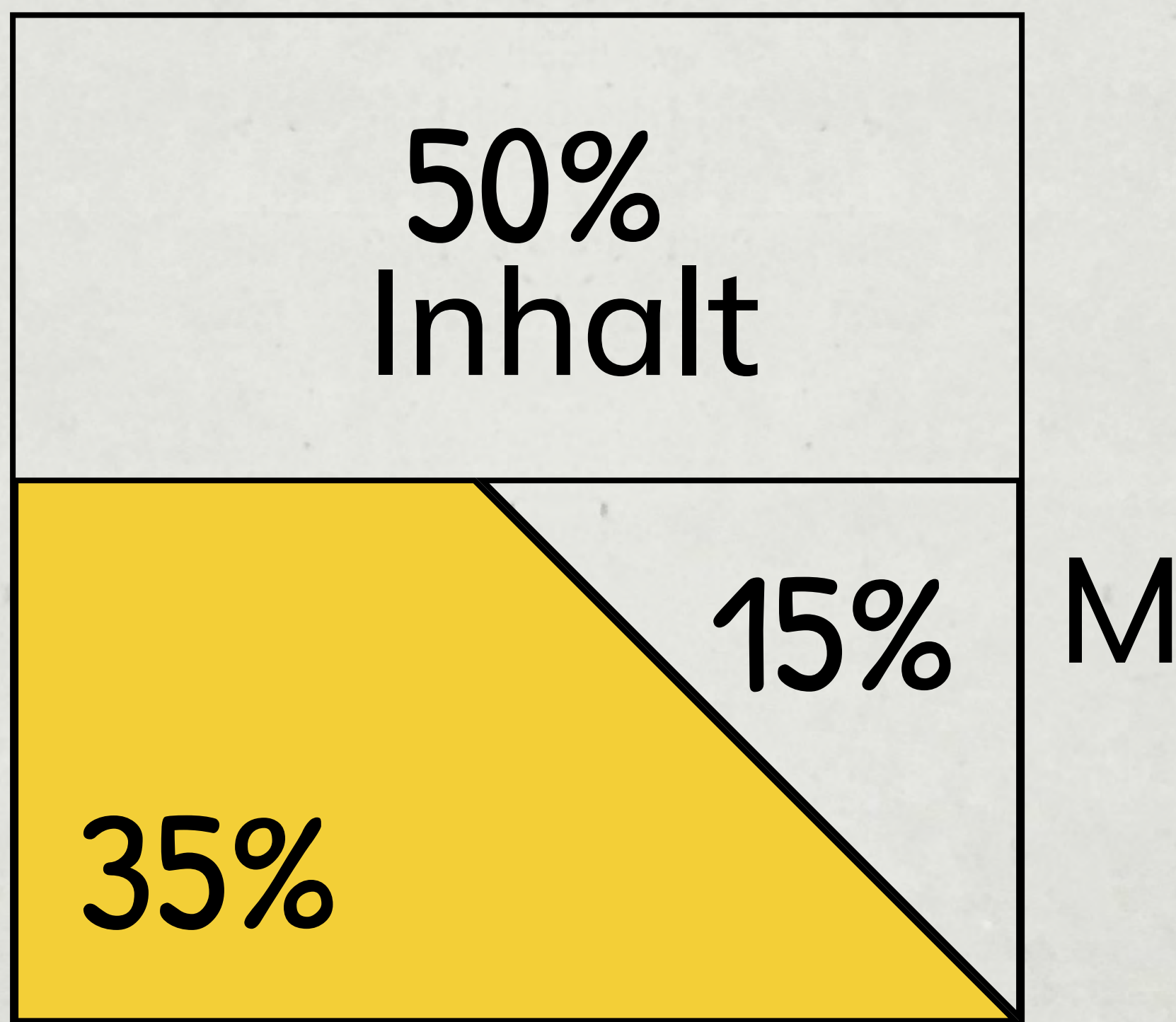
Noch...



“”

# FORMENDE TEAMS

brauchen viel  
Gruppendynamik!



***Gruppendynamik***

“ ”



2

Status, Normen,  
Rollen, Konflikte, ...

Ohne das:  
kein **echtes**  
**Teamgefühl.**

“  
”



Meine Mission:

**“Ich will Führungskräfte  
für Gruppendynamik  
begeistern – damit sie  
ziemlich beste Teams  
führen können.”**

[www.ziemlichbesteteams.de](http://www.ziemlichbesteteams.de)

# Die **UNSICHTBAREN** **90%**

Wo Teamarbeit  
entschieden wird



führst du  
mehr als 10%?



“  
”

# STRUKTUR IST WICHTIG

aber nicht alleine!

Führung denkt oft in  
Zahlen, Daten, Fakten:

 Ziele

 Strukturen

 Prozesse



“  
”

# ABER:

Teams scheitern  
gerade an dem, **was**  
**unausgesprochen**  
bleibt.

Die 90% eben...

“  
”

# 3 EBENEN von GRUPPEN

**SACHEBENE**

*sichtbar*

10%

90%

**GRUPPENDYNAMIK**

*verborgen*

**PSYCHODYNAMIK**

*unbewusst*

(Gruppenunbewusstes)

# DIE BITTERE EINSICHT

Die meisten führen nur auf Ebene 1.

90% bleiben ungenutzt.

Größter Hebel?

***Ebene 2!***

“  
”

# THE GOOD NEWS!

Die Ebenen werden sichtbar – wenn du weißt, worauf du achten musst.

Und du kannst auf jeder davon **wirksam führen.**



“  
”

# SACHEBENE

*sichtbar*

***Teamziele, Themen  
Ressourcen, Verhalten***

Was wir sagen, planen,  
entscheiden.

Z.B.

*„Heute geht's um Rollenklärung.“*

*„Das Meeting dauert 60 Minuten.“*

*„Wir haben drei Leute zu wenig.“*

*“OKR, KPI, FTE, XYZ reviewen”*

“  
”

Sachebene

# WIE FÜHREN?

## ***Hoher Bedarf an Führung:***

Struktur setzen,  
Inhalte definieren,  
Aufgaben anweisen.

## ***Geringer Bedarf an Führung:***

Strukturfragen stellen, Inhalte anregen, Methodiken vorschlagen, moderieren. Rahmen der Gruppenentscheidungen setzen.

“  
”

# GRUPPENDYNAMISCHE EBENE

*verborgen*

***Beziehungen, Konflikte,  
Macht, Nähe – Distanz,  
Zugehörigkeit***

*Z.B.*

*Fehlender Teamzusammenhalt.*

*Konflikte werden gemieden.*

*Verhalten, das den Teamzielen schadet.*

*Soziales Faulenzen / Trittbrettfahren.*

*uvm.*

“  
”

Gruppendynamische Ebene

# WIE FÜHREN?

**Tja. Die hohe Kunst!  
Dafür ist diese  
Serie gedacht...**

*Mehr dazu in jedem post :)*

“  
”

# Psycho-Ebene

*unbewusst*

Was Menschen innerlich bewegt.

Z.B.

*„Ich muss mich beweisen.“*

*“Ich traue mich nicht, hier was zu sagen.”*

*“Meine Bedürfnisse werden ignoriert!”*

**Biografie, persönliche  
Motive, Bedürfnisse,  
Glaubenssätze**

“  
”



Psychodynamische Ebene

# WIE FÜHREN?

## ***Hoher Bedarf an Führung:***

Z.B. Einzelne direkt ansprechen, sich in der Gruppe zu äußern.

## ***Geringer Bedarf an Führung:***

Strukturelle Räume für Team-  
austausch schaffen, Tools anre-  
gen (Stimmungsbarometer &  
1000 andere), Raum halten.

“  
”

# FAZIT

Wer nur Inhalte nutzt,  
managed die 10%.

**90%** bleiben verborgen.

Einiges davon kannst  
du **nutzen**. Wie?

Erfährst du **in den**  
**nächsten posts!**

“  
”



Meine Mission:

**“Ich will Führungskräfte  
für Gruppendynamik  
begeistern – damit sie  
ziemlich beste Teams  
führen können.”**

[www.ziemlichbesteteams.de](http://www.ziemlichbesteteams.de)

#4

ab  
welcher  
**GRÖÖÖÖ**  
**SABOTIERT**  
sich dein  
**TEAM**  
selbst?

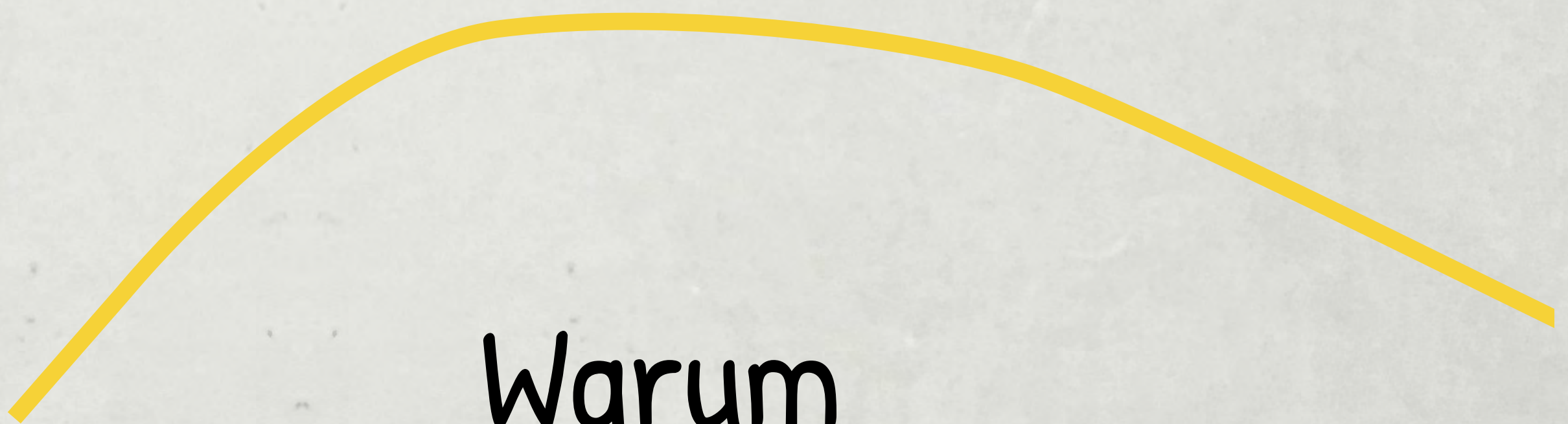
Kennst du die Schmerzgrenze  
für Gruppendynamik?

“  
” **ZIEMLICH  
BESTE  
TEAMS**



# Magic Zone

**6,5**  
**PESONEN**



Warum  
zeige ich in 4 Grafiken



“  
”

Kooperation kostet!

**Mehr Leute =**  
mehr Kommunikation,  
mehr Koordination,  
mehr Konflikte.

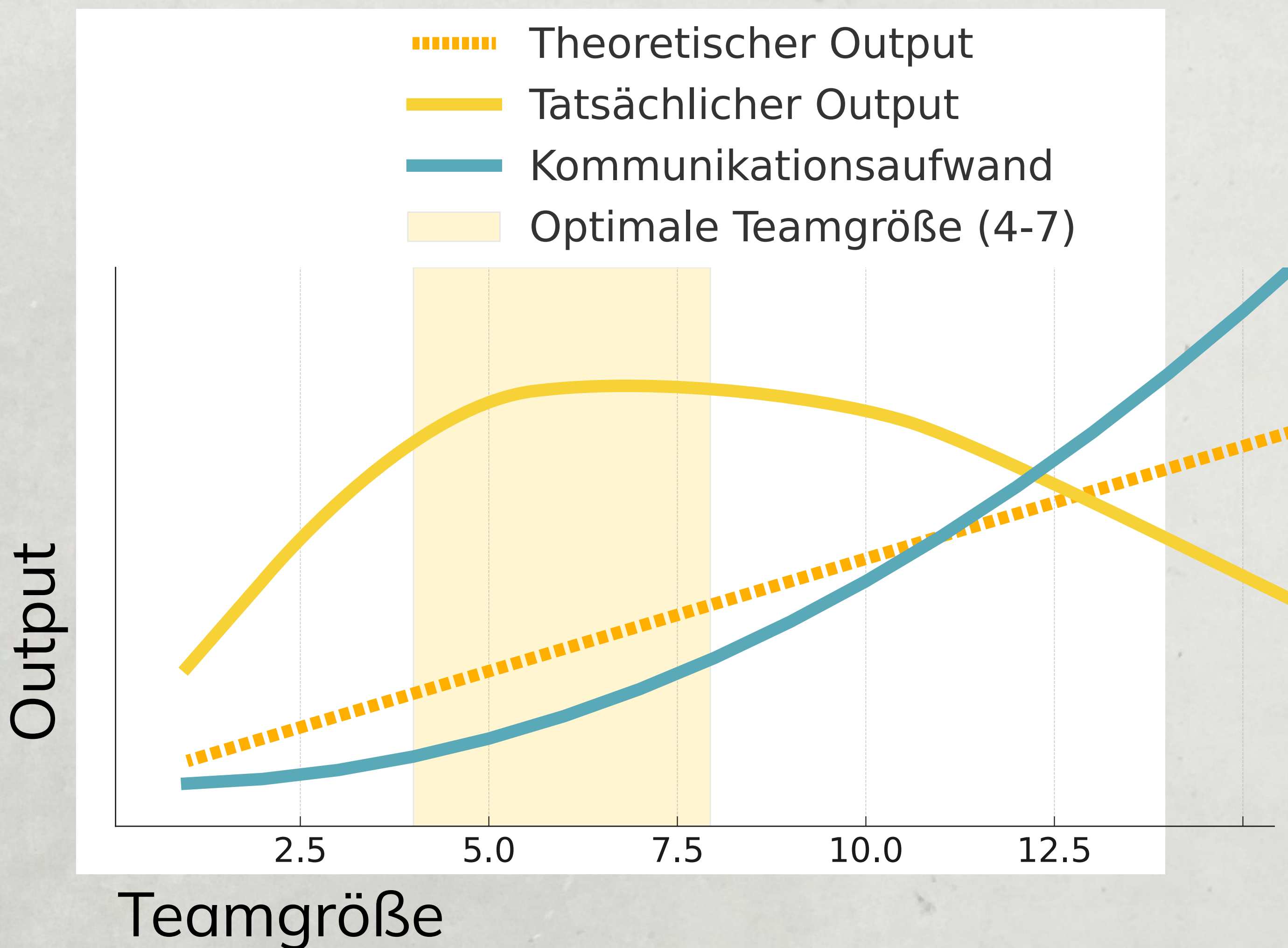
Ab 12 Personen lohnt  
sich das nicht mehr.

Die Schmerzgrenze.

“  
”

# FÜR CHART-FANS:

## Kommunikations-Chaos-Kurve



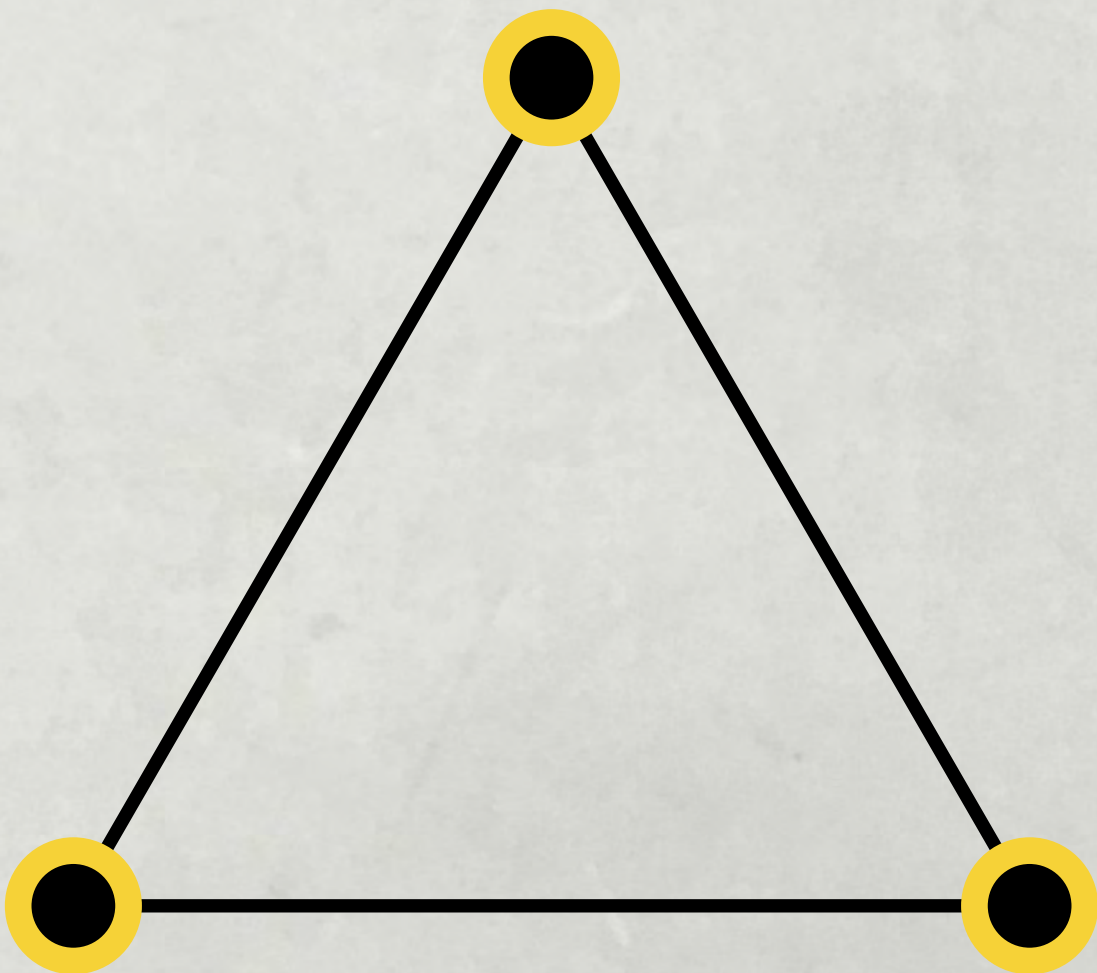
“  
”

# MINI-TEAM

≤4 Personen

Kommunikation passiert von allein.  
Weniger Struktur. Gute Dynamik.

Z.B. haben 3 Teammitglieder nur 3  
Kommunikationslinien.



**3 Menschen**

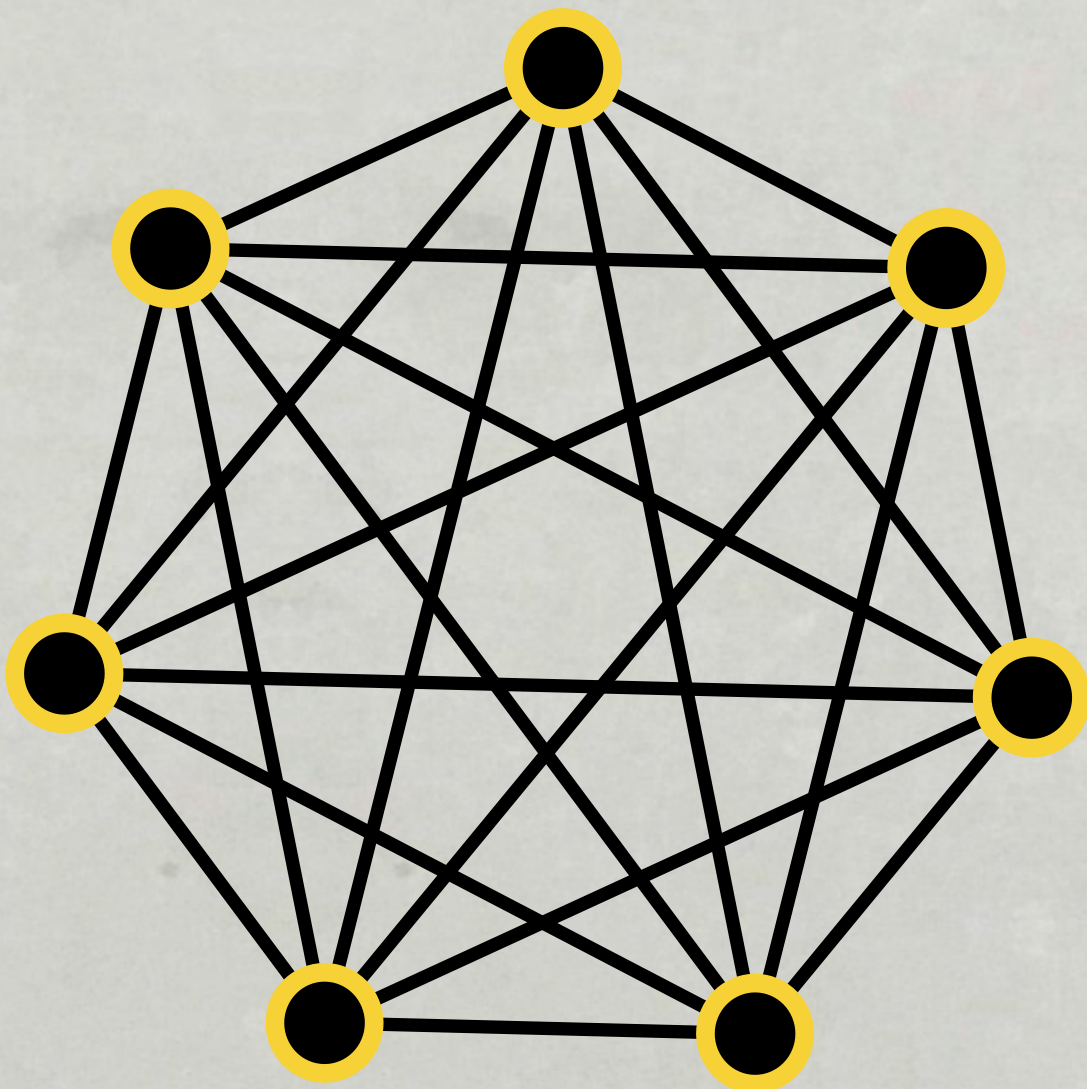
3 Linien

# CORE-TEAM

5-8 Personen

***Kommunikation wird langsam zur Führungsaufgabe.***

Mehr Abstimmung, mehr Meetings.  
Verantwortung verwischt.  
Konflikte steigen.



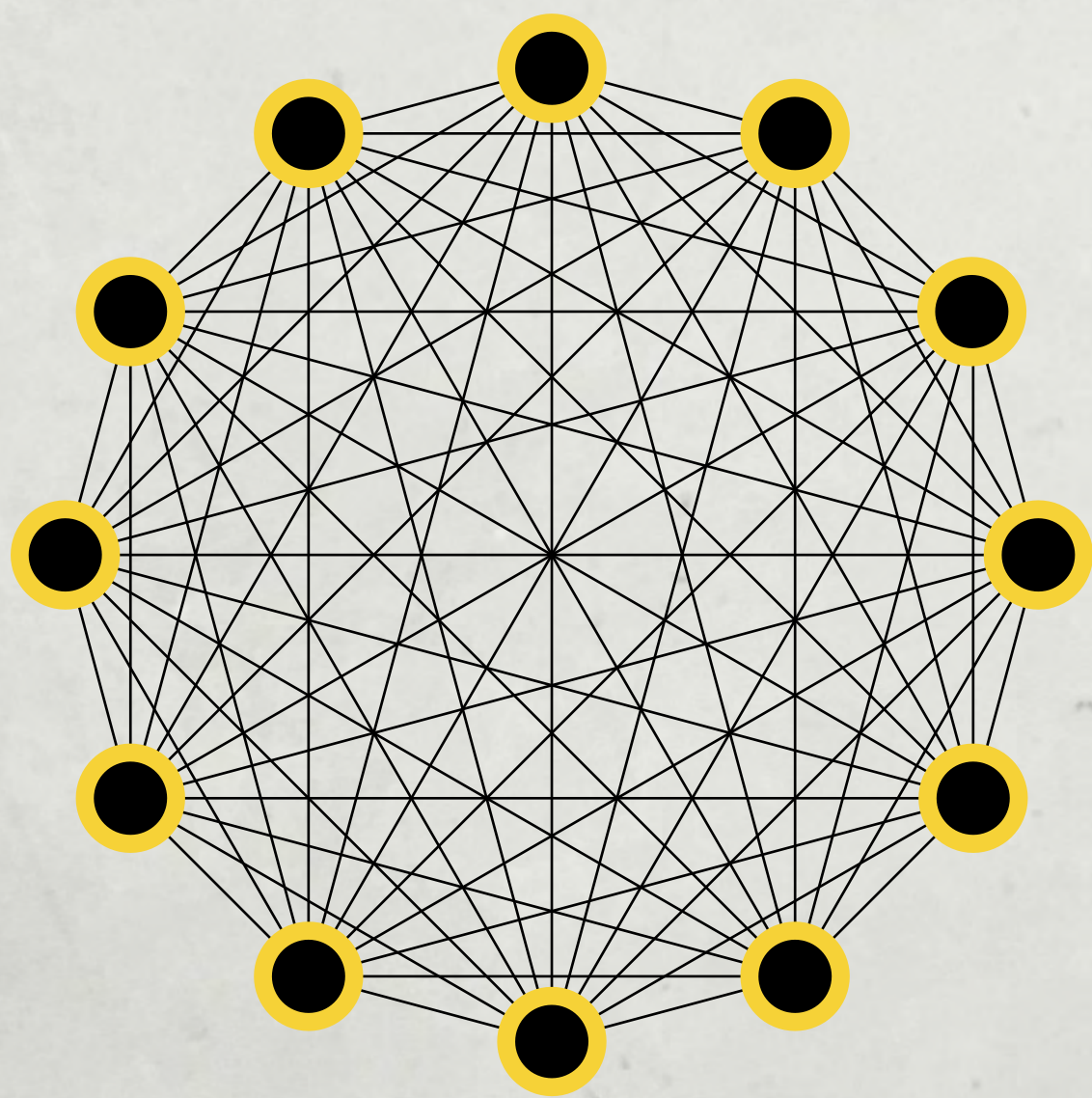
**7 Menschen**

21 Linien

# MAXI-TEAM

9+ Personen

Bald kein Team mehr.  
Sondern ein  
***Kommunikationsproblem.***



**12 Menschen**  
66 Linien!

“  
”

ganz kurz...

# “TEAM” BEDEUTET...

⚠ **nicht** deine  
Führungsspanne!

✅ Teams = Einheiten,  
deren **Arbeitsergebnis**  
**voneinander abhängt**

(siehe Beitragstext)

“  
”

# WENNNS ZU GROß WIRD

- ! Keiner redet mehr Klartext
- ! Soziales Faulenzen
- ! Informelle Machtstrukturen
- ! Subgruppen
- ! ...

Die Schmerzgrenze  
für **Gruppendynamik!**

“  
”

# BEST PRACTICE BENCHMARK

■ *So machen es die Erfolgreichen*

- **Spotify:** Squads max. 8
- **Buurtzorg:** Pflege-Teams max. 12
- **Amazon:** 2-Pizza-Regel (6–8)
- **Scrum:** 7

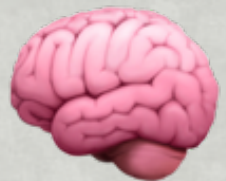
**Harvard-Studie:** 4-6

**Gartner-Studie:** 5-9

“  
”

# FAZIT

1. Checke: ***echtes Team?***
2. Bilde ***Teams bis 8P***
3. ***Splitte ab 9P*** in zwei



*Teams sind skalierbar.*

***Aber Gruppendynamik nicht.***

“  
”

# DISKUSSION

Ist Teamgröße ein Faktor, der **effektive Gruppendynamik** bei euch beeinflusst?

Wie sieht es bei euch aus?

“  
”