



Professionelle Teamleitung sichert Projekterfolg

Ob man es glaubt oder nicht, auch in der Softwareentwicklung spielen menschliche Faktoren eine Rolle. Dazu gehören ganz besonders die sozialen Prozesse, die sich in Software-Entwicklungsteams abspielen. Ist der Teamleiter damit vertraut, lässt sich nicht nur eine angenehmere Atmosphäre schaffen, auch der Output des Teams verbessert sich automatisch. Mit dieser Ausgabe des InfraSoft Newsletters stellen wir die wesentlichen Phasen vor, denen die Entwicklung jedes Teams unterliegt. Darüber hinaus finden Teamleiter hier Empfehlungen, wie in den einzelnen Phasen positiv auf das Team eingewirkt werden kann.

Die Orientierungsphase

Am Beginn jeder Teambildung steht eine erste Orientierungsphase. Man beginnt sich kennen zu lernen, versucht eine erste Abschätzung der anderen Gruppenmitglieder. Beim Einzelnen ist das Bedürfnis vorherrschend, sich in die Gruppe einzugliedern. Diese soziale Aktivität bindet viele der verfügbaren Energien, daher kann das Team in dieser Phase noch nicht besonders produktiv sein. Die vorherrschenden Emotionen sind Unsicherheit und Anspannung, aber auch Erwartung und Leistungsbereitschaft. *Empfehlung für Teamleiter:* In dieser Phase sollte man Orientierung geben und einen beruhigenden Einfluss ausüben. Zum Beispiel dadurch, dass das Teamziel und die Teamregeln in den Vordergrund gestellt werden.

Die Konfrontationsphase

Dieser zweiten Phase kommt eine ganz besondere Bedeutung zu – nun entscheidet es

sich, ob aus der Gruppe tatsächlich ein Team wird oder ob sie eine Arbeitsgruppe bleibt. In der ersten Phase konnten die Gruppenmitglieder Informationen sammeln, nun wird der Wunsch des Einzelnen nach Selbstbehauptung stark. Bei der Aufgabenverteilung wird Rivalitätsdenken offensichtlich, Aggressionen und Schuldzuweisungen treten auf. Diese Phase ist erst abgeschlossen, wenn die Teammitglieder dem Teamziel (gegenüber dem Prestigedenken) den Vorrang einräumen. *Empfehlung für Teamleiter:* Da das junge Team noch über keine Konfliktkultur verfügt, sollte der Teamleiter in dieser Phase besonders sachlich bleiben, als starker Richtungsgeber auftreten und motivierend auf das Team einwirken.

Die Kooperationsphase

Wenn die Hürden der ersten beiden Phasen überwunden sind, dann tritt er nun zum ersten Mal auf – der viel zitierte Teamgeist. Das Team hat jetzt eine gewisse Reife erlangt und gelernt, konstruktiv mit Problemen umzugehen. Die



Teambildung findet immer statt. Wird sie kompetent begleitet, arbeitet das Team effizienter.

daraus resultierenden Erfolgserlebnisse steigern das Vertrauen in das Team, Aggressionen verschwinden. Die Gruppenmitglieder helfen sich gegenseitig, das Team ist funktionsfähig geworden. Diese Phase wird von einem guten Gruppengefühl, Teamdenken und

Selbstvertrauen begleitet, auch der Spaßfaktor kann sich jetzt voll entwickeln. *Empfehlung für Teamleiter:* Das Team ist jetzt wirklich arbeitsbereit, die soziale Ordnung in der Gruppe ist tragfähig. Der Teamleiter sollte sich darauf konzentrieren, dem Team das gemeinsame Ziel vor Augen zu halten.

Die Wachstumsphase

Nun ist es endlich soweit – das Team ist in Hochform und wirklich produktiv. Die Mitglieder kennen ihre Aufgaben und Ziele und die Gruppe verfügt über ein hohes Potenzial, das Teamziel auch zu erreichen. Auf der emotionalen Ebene herrscht in dieser Phase durchwegs freundliches Wetter. Ein starkes „Wir-Gefühl“ ist zu erkennen, der Einzelne empfindet Stolz und Selbstvertrauen. In dieser Umgebung kann sich auch die Kreativität voll entfalten. *Empfehlung für Teamleiter:* Das Team arbeitet jetzt aus eigener Kraft, dem Teamleiter kommt in dieser Phase mehr eine fördernde als anleitende Rolle zu. Vielleicht ist es notwendig, einzelne Teammitglieder stärker zu unterstützen. In jedem Fall ist es sinnvoll, erbrachten Leistungen Anerkennung zukommen zu lassen.

Die Checkout-Phase

Wenn die Gruppe das Teamziel erreicht hat, kommt es unweigerlich zu einer Beendigung der Zusammenarbeit in der bisherigen Form. Vor allem wenn das Team über einen längeren Zeitraum bestanden hat, sind Emotionen wie Furcht, Unsicherheit und Trauer festzustellen. *Empfehlung für Teamleiter:* Um diese Phase gut zu bewältigen, ist es vor allem wichtig, dem Team über seine Auflösung hinwegzuhelfen.

InfraSoft als Partner

bietet Ihnen professionelle Unterstützung.

- **Wir setzen modernste Methoden ein**
Unsere Mitarbeiter verfügen über fundierte Kenntnisse in C++, Java, SQL, Notes und HTML/XML.
- **Wir stellen Know-how bereit**
Die InfraSoft-Teams haben langjährige Erfahrungen mit Datenbanken, Networking und Internet.
- **Wir schonen Ihr Budget**
Unsere Entwickler stehen *standby*. Sie bezahlen uns nur dann, wenn Sie uns brauchen.
- **Wir übernehmen Verantwortung**
Unsere Teams sind bereit, komplexe Probleme in Eigenregie zu lösen.

Dazu bieten sich zwei Möglichkeiten an: Einerseits die gemeinsame Rückschau, mit der auf das Erreichte verwiesen wird. Damit wird der Trennungsschmerz etwas gelindert. Andererseits sind alle Maßnahmen sinnvoll, die den Einzelnen helfen, sich in neue Projekte bzw. in die alte Arbeitumgebung einzugliedern.

Abschließend muss betont werden, dass diese Phasen in allen Teams auftreten und fast eine Art Naturgesetz darstellen – keine der Phasen kann übersprungen werden, selbst wenn sie allen Teammitgliedern im Detail bekannt sind. Wenn Sie mehr über die Berücksichtigung dieser Phasen in Ihren Entwicklungsprojekten erfahren möchten, wenden Sie sich bitte an info@infrasoft.at.

Die Profis von InfraSoft sind interessant für mich. Bitte kontaktieren Sie mich:

Vorname : _____
Nachname : _____
Firma : _____
Adresse : _____

Tel : _____
Handy : _____
Fax : _____
e-mail : _____
via http:// _____

