

Innerhalb einer Arbeitsgruppe entwickeln sich gewöhnlich ganz schnell Verhaltensmuster. Tragen diese „Stile“, die sich während der Gruppenarbeit bilden, jedoch zum Erfolg bei, oder halten sie Sie davon ab, Ihr Potential zu erreichen?



Group Styles Inventory™ (GSI)

Ein psychometrisches Diagnosewerkzeug zur Förderung und Stärkung von effektiven Gruppenstilen.

Die schwierigsten und kompliziertesten Probleme, die eine Organisation konfrontieren, werden normalerweise Teams, Komitees oder sonstigen Gruppen zugeteilt. Haben Ihre Gruppen aber das gewisse Etwas, um die jeweils beste Entscheidung zu treffen?

Synergien entstehen nicht „einfach so“

Warum übertreffen manche Gruppen regelmäßig die Erwartungen, während andere nie ganz ihr Potential erreichen? Synergien entstehen, wenn durch die Zusammenarbeit zweier oder mehrerer Mitarbeiter Ideen, Lösungen oder Produkte erzeugt werden, welche die Summe der Leistungen Einzelner, die alleine arbeiten, übertreffen. Synergie ist das, was eine Gruppe wertvoll für ein Unternehmen macht.

Aber Synergien entstehen nicht einfach so. Meistens bedarf es sorgfältiger Aufmerksamkeit auf die Erfolgsfaktoren einer Gruppe, einschließlich der Verhaltensstile die auftreten, wenn Mitarbeiter gemeinsam Aufgaben erledigen.

Durch die Beurteilung dieser Stile kann eine Gruppe erfahren was funktioniert und was nicht, und dann kann herausgearbeitet werden, welche Schritte notwendig sind, um anhaltend gewinnbringende Ergebnisse zu erreichen.

Ein vielseitiges Werkzeug zur Förderung der Gruppensynergien

Sie können das GSI bei jeder temporären oder permanenten Gruppe, deren Mitglieder Probleme lösen und Entscheidungen treffen, einsetzen. Nutzen Sie es bei bestehenden Projektteams, funktionsübergreifenden Gruppen, oder vorhandenen Komitees, um Stärken, sowie auch verbesserungsfähige Bereiche zu erkennen. Oder verwenden Sie es, um bei neuen Gruppen von Anfang an konstruktive Arbeitsweisen zu fördern. Sie können das GSI auch bei einer eigens zu diesem Zweck gebildeten Gruppe einsetzen, um die Mitglieder auf zukünftige effektive Gruppenarbeit vorzubereiten.

Das GSI kann nach einer tatsächlichen Besprechung oder Gruppenarbeit, oder in Verbindung mit einer HS Simulation eingesetzt werden. Da es auf dem gleichen Circumplex Model aufbaut wie das LSI, L/I und OCI, kann es als „team-level“-Bestandteil eines umfassenden, vielschichtigen organisatorischen Entwicklungsprogramms dienen.

PRODUKTANWENDUNG:

Nutzen Sie das GSI um:

- das Bestreben nach Teambildung zu verstärken.
- konstruktives Verhalten und synergistische Entschlusskraft zu fördern.
- die Qualität von Gruppeneinscheidungen zu verbessern.
- die Zufriedenheit der Gruppenmitglieder mit ihrer Gruppe und ihren Entscheidungen zu erhöhen.
- den Gruppenentwicklungsprozess mit der Entwicklung des Einzelnen, der Führungskräfte, und der Organisation zu integrieren.

Stellen Sie Ihre Teams auf die Probe

Wie das GSI funktioniert:

Beschreiben Sie die Stile der Interaktion

Sie können das GSI direkt nach einer tatsächlichen Besprechung oder Gruppenarbeit einsetzen, oder nachdem die Gruppe eine Simulation abgeschlossen hat. Mit dem GSI beschreiben die Gruppenmitglieder, wie sie die Zusammenarbeit innerhalb der Gruppe wahrgenommen haben, und in welcher Art und Weise die Gruppe die Aufgabe angepackt hat. Die Antworten der Mitglieder auf die 72 kurzen Fragen reflektieren ihre Wahrnehmung der Verhaltensmuster oder Stile, die von der Gruppe an den Tag gelegt wurden.

Zeichnen Sie die Ergebnisse auf

Gruppenmitglieder können ihre eigenen Ergebnisse auswerten und im Profil darstellen, sowie den Durchschnitt ihrer gemeinsamen Ergebnisse errechnen, um ein Gruppenprofil zu erstellen. Abweichungen zwischen den individuellen Profilen spiegeln die unterschiedliche Wirkung der Gruppe auf jeden Einzelnen wider. Das zusammengesetzte Gruppenprofil offenbart die stärksten und auch die schwächsten Stile.

Ermitteln Sie die Zielbereiche für „Change“

Einige der durch das GSI gemessenen Stile sind konstruktiv und werden mit hochqualitativen Lösungen, Zufriedenheit der Mitglieder, und effektivem Zeitmanagement in Verbindung gebracht. Andere Stile sind defensiv, kontraproduktiv, und werden mit unbeständiger oder schlechter Leistung, Unzufriedenheit der Mitglieder, und ineffektiver Zeiteinteilung assoziiert. Somit kann die Gruppe durch das GSI erfahren, welche Stile sie verändern muss, um ihre Effektivität zu maximieren.

Modifizieren Sie die Stile, um Leistung zu erhöhen

Das GSI Handbuch ist voller Anregungen, um konstruktive Stile zu entwickeln und auszuüben (und defensive Tendenzen zu reduzieren). Der im Handbuch beschriebene zweistufige Prozess hilft Gruppen, passende Verbesserungsstrategien zu ermitteln und gezielt in die Tat umzusetzen.

Überwachen Sie den Fortschritt

Sobald die Gruppe die Gelegenheit hatte, ihre Veränderungsstrategien zu implementieren, sollte sie die Durchführung des GSIs wiederholen (nach einer anderen arbeitsbezogenen Sitzung oder einer problemlösenden Simulation). Die erneute Anwendung des GSIs verstärkt und unterstützt die Teambildung, indem sie Gruppen mit einem Feedback über die Wirksamkeit ihrer Verbesserungsstrategien in Bezug auf ihre Leistung versorgt.