

# Herausforderungen in Gruppen meistern

## Sammlung gruppenspezifischer Herausforderungen mit passenden Strategien und Methoden

Ihr diskutiert immer ewig und kommt nicht zu Potte? Ihr schaut unsicher einem Generationenwechsel in eurer Gruppe entgegen? Oder ihr wolltet eigentlich schon lange mal eine gemeinsame Vision ausarbeiten? Solche und ähnliche Herausforderungen begegnen uns in der Projektarbeit mit Gruppen häufig. Die untenstehende Tabelle greift eine Auswahl solcher Herausforderungen auf und gibt euch jeweils passende Strategien und spezifische Methoden an die Hand, um mit ihnen konstruktiv zu arbeiten. Die Methoden sind größtenteils mit Seitenangabe versehen, die auf die *methode n* verweisen. [Hier](#) könnt ihr diese kostenlos herunterladen. Nehmt euch zu Beginn am besten erst einmal eine Herausforderung vor, die ihr mit eurer Gruppe gemeinsam besprecht. Dazu kann dann z.B. in Zweierteams je eine spezifische Methode nachgelesen, vorbereitet und mit der Gruppe durchgeführt und evaluiert werden. Viel Spaß!

Herausforderung	Strategie	Methode (Seitenangabe der methode n)
<b>1. Projektarbeit</b>		
Kurzes, zielorientiertes Plenum	Strikte Moderation mit Anwendung von Methoden und Visualisierung	Check in Runde (alle kommen zu Wort: Wie bin ich hier?), Moderationstraining, sichtbare Visualisierung anstatt Protokolldokumentation, TOPs mit Zeitangabe im Vorhinein sammeln, Zeitninja bestimmen
Gemeinsame Vision und Ziele finden	Immer wieder Zeit nehmen, über die Grundidee und das Warum der Arbeit zu diskutieren	Traumreise (S. 76), Zielblume (S. 80)
Inhaltlichem Austausch Raum geben	Regelmäßig Zeit für inhaltliche Inputs/Unternehmungen nehmen (mit anschließender Diskussion)	Das System Hochschule (S. 50), Studium Generale der HS nutzen, ExpertIn zu Input einladen, Lesekreis etablieren
Entscheiden für ein Projekt	Zusammen Ideen spinnen, informieren und entscheiden	Ja und... (S. 88), Wanderidee (S. 90), WWUZ Matrix (S. 98), Dynamische Zuordnung (S. 106)
Überblick während den Projekten behalten und Verantwortlichkeiten verteilen	Übersicht über Aufgabenpakete, Klarheit über Verantwortlichkeiten	Projektcheckliste (S.100), Projektzeitstrahl (S.102), CANVAS (S. 104), Kanban-Tafel (S.108)
Übergabe von Projekten an Neue	Von Altem lernen und Weiterentwickeln, stetige Projektevaluation pflegen, transparent arbeiten, starke Wissensmonopole vermeiden	Alte Hasen-Junge Hüpfen (S. 62), Projektdokumentationen (S.100)
Das richtige Maß zwischen Arbeit und Freizeit im Ehrenamt finden	Raum für Reflexion, Feiern und gruppeninterne Feierei schaffen (institutionalisiert?)	Wandermoleküle (S. 34), regelmäßige Spaß Treffen (Spaß AG/Hut), Reflexionshut (für Gruppen- und Projektevaluation) (S.100), Rad

		des Dreagon Dreaming diskutieren (Träumen, Planen, Handeln, Feiern): <a href="https://www.fuereinebesserewelt.info/wp-content/uploads/2016/04/Dragon-Dreaming.pdf">https://www.fuereinebesserewelt.info/wp-content/uploads/2016/04/Dragon-Dreaming.pdf</a>
<b>2. Gruppenklima</b>		
Umgang mit Hierarchien	Alle zu Wort kommen lassen, Hierarchien offen ansprechen und alle ermutigen	Wechselnde Moderation, Redestab, Kleingruppenarbeit, Feedbackgespräche zu zweit (Was läuft bei dir in letzter Zeit super-Was hätte besser laufen können-Womit haderst du)
Unterschiedliche Erwartungen und Wünsche auffangen	Zeit für persönlichen Austausch, offene Kommunikation	Erwartungsbaum (S. 18), Check-in/Check-out Runde am Anfang/Ende der Treffen
Mit unterschiedlichen „Typen“ in Gruppenszusammensetzung arbeiten (Wohlfühlklima für alle)	Wertschätzendes Arbeitsklima, Typen und Rollen in der Gruppe offenlegen und reflektieren, ehrliche Feedbackkultur	Schriftliche Aufstellung (S. 24), Impulsvortrag zu Rollen in Gruppen (S. 124) und Gruppenphase (S. 125), Diskussion zu Rollen nach Quadranten des Dreagon Dreaming ( <a href="https://www.fuereinebesserewelt.info/wp-content/uploads/2016/04/Dragon-Dreaming.pdf">https://www.fuereinebesserewelt.info/wp-content/uploads/2016/04/Dragon-Dreaming.pdf</a> ),
<b>3. Außenwirkung</b>		
Einbindung neuer interessierter Studies	Raum schaffen für Austausch und Verantwortungsabgabe	Kompetenzfigur (S. 24), stilles Tischgespräch (S. 42), Stakeholder Analyse (S. 82), Buddysystem, Begrüßungsrunden/WUPs am Anfang der Treffen
Gewinnung neuer Mitglieder	Öffentlichkeitsarbeit/Außenwirkung und Möglichkeiten der Akquise ständig auf dem Schirm haben	ÖA Beauftragte*r, Anfang des Semesters explizites Treffen für Neue