

# Gruppe oder Team – was ist eigentlich der Unterschied?

In unseren Workshops „Von der Gruppe zum Team“ werden wir von sehr vielen Teilnehmenden darauf angesprochen, dass sich das gut vertraute, eingespielte Team durch die Corona-Zeit verändert hat.

Das hat mit den vielen Homeoffice-Zeiten, der virtuellen Zusammenarbeit und den meist fehlenden Ritualen und Routinen zu tun. Manche Abteilungen helfen in anderen Bereichen aus, es sind Kollegen\*innen dazugekommen oder auch gegangen. „Wir waren zusammen so eingespielt und jetzt fangen wir von vorne an ...“

Auf unsere Frage hin, was denn der Unterschied zwischen einer Gruppe und einem Team sei, werden die Antworten meist schwammig. Das ist nicht verwunderlich, denn mit den Begrifflichkeiten werfen wir meist „unordentlich“ in unserem Alltag umher. Team – Gruppe – Arbeitsgruppe – Menschenansammlung – und dann auch schnell die Idee: Wir brauchen ein Teambuilding für unsere Gruppe – Team – ja, für was jetzt genau?

## Worin liegt der Unterschied zwischen einer Gruppe und einem Team?

### Gruppe:

Wir beginnen bei der Definition von „Gruppe“, denn hier liegt schon der Hund begraben. Eine „Gruppe“ ist nämlich nichts anderes als der Überbegriff von „Team“. Denn beide Gruppierungen haben eine bestimmte Anzahl von Mitgliedern (mindestens 2 oder mehrere), die eine Verteilung von Aufgaben zu bewältigen haben und ein gemeinsames Ziel erreichen möchten. Ist dies nicht der Fall, so spricht man lediglich von einer Ansammlung von Menschen.

Eine Gruppe definiert sich unter anderem durch

- gemeinsame Normen
- gemeinsame Verhaltensregeln
- eine Verteilung von Rollen und Aufgaben
- gemeinsame Aktivitäten/Aufgaben
- Exklusion
- eine gemeinsame Identität
- engen Zusammenhalt
- eine gewisse Stabilität und Bestehensdauer

### Team:

Ein Team ist eine Gruppe, die auf gemeinsame Aktivitäten und Aufgaben aufbaut. Die Gründung und Konstellation sowie sämtliche Aktivitäten werden durch die Erfüllung einer oder mehrerer

gemeinsamer Aufgabe(n) definiert. Das bedeutet, dass ein Team alle Merkmale besitzt, die auch auf die Gruppe zutreffen. Auch hier gilt: Die Stabilität eines Teams ist nur so lange vorhanden, bis das Ziel erreicht ist.

### Was spricht für Team-Arbeit?

Die Vielfalt der Fähigkeiten, die in einem Team vorhanden sein können, hilft, komplexe Probleme kreativ zu lösen. Durch Team-Arbeit kann die Qualität, die Effizienz und Geschwindigkeit von Problemlösungen gesteigert werden. Ganz nach dem Motto: Gemeinsam sind wir stark!

In der Praxis haben wir häufig mit Projektteams zu tun – also zeitlich befristete Gruppen, die aus Expert\*innen verschiedener Arbeitsbereiche zusammengesetzt werden. So können komplexe, neue Themenstellungen bearbeitet werden.

Hier eine Übersicht zum besseren Verständnis:

<b>Merkmale</b>	<b>Gruppe</b>	<b>Team</b>
Interessen	Die meisten Mitglieder haben eigene Interessen.	Alle ziehen an einem Strang.
Ziele	unterschiedliche Ziele, eher Wünsche	Alle haben dasselbe klar definierte Ziel.
Priorität	Die Zugehörigkeit zur Gruppe ist nachrangig.	Die Zugehörigkeit zum Team hat Priorität.
Organisation	locker und unverbindlich	geregelt und verbindlich
Motivation	extrinsisch – man muss	intrinsisch – man will selbst
Wer konkurriert mit wem?	Einzelne untereinander	nur nach außen (das Innenverhältnis ist geklärt)
Kommunikation	teils offen, teils verdeckt	offen plus Feedback
Vertrauen	gering	ausgeprägt

Hintz, Erfolgreiche Mitarbeiterführung durch soziale Kompetenz, 3. Auflage Springer Fachmedien Wiesbaden 2016 OnlinePLUS Zusatzinformationen Springer Gabler [www.springer.com](http://www.springer.com)

„Jedes Team ist eine Gruppe, aber nicht jede Gruppe ist ein Team.“

(R. A. Guzzo – portugiesischer Fußballspieler)

Und wie werden wir (wieder) zu einem Team?

Hier arbeiten wir in unseren Workshops gerne mit einer erlebnisorientierten Lernübung, aus der wir in der Reflexion folgende Erfolgsfaktoren herausarbeiten:

- **Ist Führung vorhanden?**  
Hat die Führungskraft die Bereitschaft, zu führen und dabei mit dem Team eng zusammenzuarbeiten? Wird sich genügend Zeit für die Entwicklung des Teams genommen? In einem gut funktionierenden Team hat jedes Mitglied die Chance, Führungsfunktionen zu übernehmen, wenn sein spezielles Wissen und Talent gefragt sind.
- **Haben die Mitglieder die nötige Qualifikation?**  
Werden die Mitglieder für die anstehenden Aufgaben qualifiziert oder können sie ihre Qualifikationen so in das Team einbringen, dass eine ausgewogene Mischung aus Talent und Persönlichkeit entsteht?
- **Sind Motivation/Engagement und das Vertrauen vorhanden?**  
Identifizieren sich die Mitglieder mit den Zielen und Absichten des Teams? Verspürt jeder ein großes Interesse daran, in den Aufbau des Teams zu investieren und andere Mitglieder zu unterstützen?
- **Welches Teamklima ist vorhanden?**  
Fühlen sich die Mitglieder wohl? Wird offen und direkt, jedoch wertschätzend miteinander kommuniziert?
- **Wurden klare Ziele formuliert?**  
Kennt jedes Mitglied seine Ziele und wird es für erstrebenswert gehalten, diese zu erreichen?

Und wenn uns ein Kunde zu einem Teambuilding beauftragt, besprechen wir auch hier den Sinn und das Ziel einer solchen Maßnahme. Zu einer teambildenden Maßnahme werden alle Aktivitäten gezählt, die dafür geeignet sind, die zwischenmenschliche Beziehung innerhalb eines bestehenden Teams zu verbessern und zu verstärken. Wir arbeiten hier an einer festeren Bindung zwischen den Führungskräften und Mitarbeitenden oder an den Schnittstellenthematiken eines Unternehmens. Ob Indoor, Outdoor, der Gedanke etwas zu bauen und etwas Gemeinnütziges zu schaffen, gemeinsames Kochen oder gemeinsam die Donau runterschippern – hier passen wir uns dem Team und dessen Gegebenheiten an und sind gerne Ihr Partner.

## Über die Autorin:



Die Autorin: Eveline Siehler ist Geschäftsführerin bei Müller + Partner und begeistert seit 13 Jahren ihre Kunden mit lebendigen und praxisnahen Trainings, Coachings und Beratungen. Als lizenzierte Beraterin für strategische Organisationsentwicklung und Change Management betreut sie Unternehmen von KMU bis Konzern und Organisationen der öffentlichen Hand.

Kontakt: [www.muellerundpartner.de](http://www.muellerundpartner.de)

---

Müller + Partner unterstützt und gestaltet seit 1995 strategische Personal- und Organisationsentwicklung durch moderne und pragmatische Beratungs-, Trainings- und Coachingprogramme. Die sinnvolle Beratung, die den Menschen als Schlüssel für den Unternehmenserfolg entwickelt und Prozesse optimal gestaltet, steht dabei im Mittelpunkt.

Mit den 16 Mitarbeitern zeichnet sich Müller + Partner vor allem durch maßgeschneiderte Coaching-, Trainings- und Beratungsprojekte, ausgeprägte Serviceorientierung und intensive Kundenbetreuung aus. Verbindlichkeit sowie qualifizierte, motivierte und persönliche Ansprechpartner im Unternehmen garantieren stets eine professionelle Zusammenarbeit.

Für Rückfragen/Interviews erreichen Sie Müller + Partner:  
0561 93874-0  
[info@muellerundpartner.de](mailto:info@muellerundpartner.de)

### **Müller + Partner, Unternehmensberatung**

Kohlenstraße 116, 34121 Kassel  
Donautalstraße 28, 89079 Ulm  
Internet: [www.muellerundpartner.de](http://www.muellerundpartner.de)

Tel.: 0561 93874-0 Fax.: 0561 93874-44  
Tel.: 0731 3793565-0 Fax.: 0731 3793565-99

E-Mail: [kassel@muellerundpartner.de](mailto:kassel@muellerundpartner.de)  
E-Mail: [ulm@muellerundpartner.de](mailto:ulm@muellerundpartner.de)

Gesellschafter (Partner): Sonja Trieschmann, Eveline Siehler, Dirk Lassen-Beck