

IN FÜNF SCHRITTEN ZUR GUTEN NACHBARSCHAFT

Um den Aufbau einer guten Nachbarschaft im Himmelrich 3 zu fördern, orientiert sich die abl-Soziokultur am Teamentwicklungsmodell des US-amerikanischen Psychologen Bruce Tuckman.

Dieses Phasenmodell für Teamentwicklung wurde in den 1960er-Jahren entwickelt und beschreibt fünf Entwicklungsschritte für Gruppen: Forming, Storming, Norming, Performing und Reforming. Diese reichen vom einfachen Sichkennenlernen bis hin zum aktiven gemeinsamen Umsetzen von Ideen. Auf den Prozess im Himmelrich 3 adaptiert, sehen diese Phasen konkret so aus:

Forming – Gegenseitiges Beschnuppern

Die erste Phase dient der Orientierung und bezweckt, dass sich die Nachbarinnen und Nachbarn kennenlernen. Die Beziehungen der Gruppenmitglieder untereinander sind zu Beginn noch völlig offen und unklar. Die abl organisiert Treffen, um erste Hemmschwellen abzubauen und den Austausch von Ideen und Meinungen aktiv zu fördern.

Storming – Konflikte austragen und lösen

Während der Storming-Phase stecken die Mitglieder ihr Revier innerhalb der Gruppe ab, es können Aufgaben- und Rollenkonflikte oder Machtkämpfe entstehen, die den Prozess ins Stocken bringen. Die abl ist Vermittlerin. Sie greift nach Bedarf als Coach ein, um Konflikte zu lösen, auch um Machtgefälle innerhalb der Gruppe zu nivellieren.

Norming – Regeln und Rollen klären

Sind die Konflikte und Unstimmigkeiten aus der vorherigen Phase weitestgehend geklärt, entwickeln die beteiligten Mieterinnen und Mieter gemeinsame Um-

gangsformen und klären ihre Rollen in der Gruppe. Regeln für das Zusammenleben werden erarbeitet und verabschiedet. Die abl nimmt hier eine moderative Rolle ein und unterstützt die Mieterinnen und Mieter bei der Zusammenarbeit und beim Entwickeln von Spielregeln.

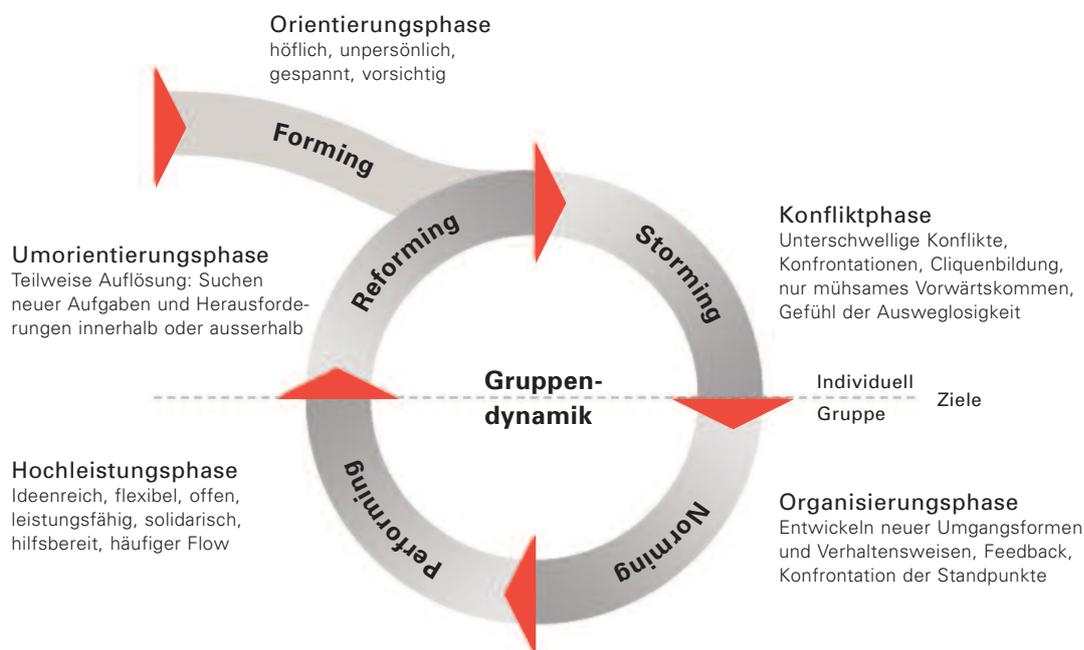
Performing – Umsetzen und aneignen

Ist die Zeit reif, übernehmen die Mieterinnen und Mieter der Siedlung die ihnen zugeteilten gemeinschaftlich nutzbaren Flächen und Räume. Sie beteiligen sich aktiv am Aufbau und sind für deren Betrieb grossmehrerheitlich selber zuständig. Die abl ist bei allfälligen Problemen weiterhin Ansprechpartnerin.

Reforming – Integrieren und überprüfen

In einer Neubausiedlung sind erfahrungsgemäss in den ersten Jahren Mieterwechsel normal. Ziel der Gruppe ist es während dieser Phase, die neuen Mieterinnen und Mieter, auch neue Ideen und Meinungen, zu integrieren. Diese Ideen prüft die abl und stösst gegebenenfalls auch neue an.

Die Entwicklung einer Nachbarschaft und die Übernahme von Verantwortung in einer Siedlung bis hin zum allfälligen Betrieb durch Mieterinnen und Mieter geschieht nicht automatisch und bedeutet teils intensive Arbeit. Umso erfreulicher ist es, dass sich nach den ersten Kennenlertreffen rund 20 Personen bereiterklärt haben, sich in einer Betriebsgruppe dieser anspruchsvollen Aufgabe anzunehmen.



Phasenmodell für Teamentwicklung von Bruce Tuckman.