# PHASENMODELL TEAMBUILDING

\*NACH TUCKMANN

## FORMING -ORIENTIERUNGSPHASE

Hier geht es darum, seinen Platz/seine Rolle in der Gruppe zu finden. Die erste Orientierung bei den Aufgaben erfolgt ganz strikt nach den Vorgaben.

#### Aufgabe/Unterstützung des Teamleiters:

Die oberste Priorität hat hier, Vertrauen und Zugehörigkeitsgefühl zu schaffen und dabei jeden einzelnen Mitarbeiter zu berücksichtigen und einzugliedern.





## **STORMING - KONFRONTATIONSPHASE**

In dieser Phase sind die Rollen/Positionen erkannt und es können Streitigkeiten und Konkurrenzkämpfen auftreten.

#### Aufgabe/Unterstützung des Teamleiters:

Ggf. moderierend ins Geschehen eingreifen, um Konflikte zu entschärfen.

## **NORMING - ORGANISATIONSPHASE**

Inzwischen sind klare Strukturen und Verabredungen getroffen, Kompromissbereitschaft und Respekt sind vorherrschend.

## Aufgabe/Unterstützung des Teamleiters:

Die Entwicklung entsprechend zu lenken und auf die Rollenverteilungen im Team abzustimmen. Wichtig hier: Festigungsprozesse durch gemeinsame Teamevents.





# PERFORMING-INTEGRATIONSPHASE

Der Erfolgsgedanke steht im Mittelpunkt und kann ggf. zu Umwege und in eine frühere Phase führen, bspw. bei Neuzugängen oder neuen Konflikten.

#### Aufgabe/Unterstützung des Teamleiters:

Sicherstellen, dass das Projektziel noch im Fokus steht, sich aber sonst eher zurückziehen und auf Weiterentwicklung des Teams konzentrieren.

## **ADJOURNING-PHASE - ENDPHASE**

Die Zusammenarbeit des Teams nähert sich dem Ende, das Team löst sich auf.

#### Aufgabe/Unterstützung des Teamleiters:

Für das Meistern der Aufgabe loben und den gemeinsamen Erfolg genießen. Eine Review nutzen, um Hilfestellung für zukünftige Orientierung/Zukunftsperspektiven zu geben.





