



5 PHASEN DES TEAM DEVELOPMENT

Serviceexcellence –
Training & Development

5 PHASEN DES TEAM DEVELOPMENT

Tuckman's Phasenmodell der Teamentwicklung-Modell erklärt, wie sich ein Team über die Zeit entwickelt.

Die fünf Phasen oder **Stadien** der **Entwicklung** sind: Forming, Storming, Norming, Performing, und Adjourning.

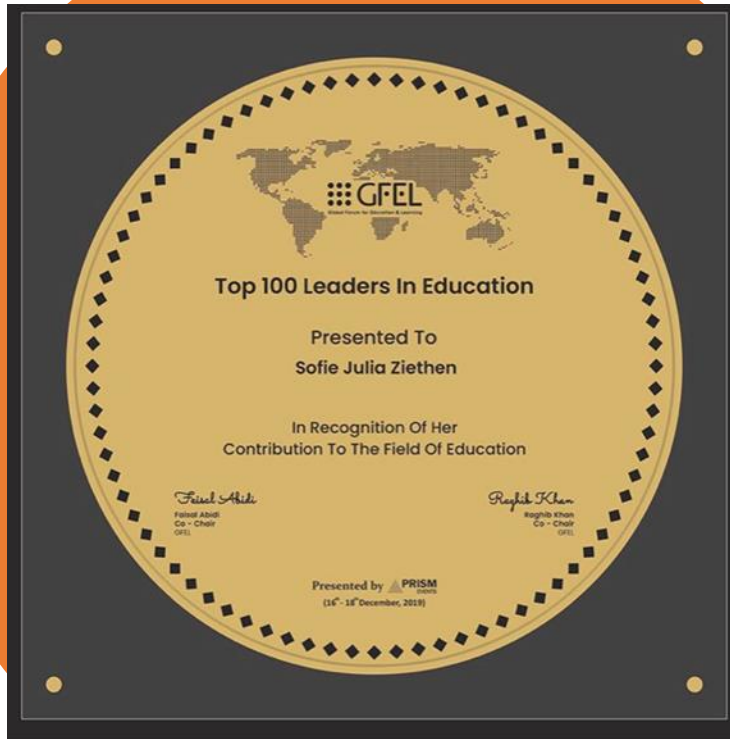
Das Adjourning-Stadium wurde später im Jahr 1977 hinzugefügt.

Sicherlich ist jedes Team anders – unterschiedlich zusammengesetzt und auch mit unterschiedlichen Aufgaben vertraut. Dennoch beschreibt Tuckman (1965) in seinem Modell Phasen, die mehr oder weniger bei allen Teamfindungsprozessen auftreten.

Handelt es sich um offene Teams, die einem stetigen Mitgliederwechsel ausgesetzt sind, dann können die Phasen immer wieder neu durchlaufen werden.

Aber auch bei kontinuierlich zusammen arbeitenden Teams kann es immer wieder zu rückkoppelnden Schleifen kommen, die beispielsweise Rollen- und Aufgabenteilungen umdefinieren.

Damit wird deutlich, dass einem Team, über die Bearbeitungszeit der eigentlichen Aufgaben hinaus, Zeit eingeräumt werden muss, damit es leistungstark zusammenarbeiten kann.



Kp KIRKPATRICK PARTNERS
The One and Only Kirkpatrick®



servicexcellence
TAKE ACTION TO SUCCEED



5 PHASEN DES TEAM DEVELOPMENT



Forming

Team acquaints and establishes ground rules. Formalities are preserved and members are treated as strangers.



Storming

Members start to communicate their feelings but still view themselves as individuals rather than part of the team. They resist control by group leaders and show hostility.



Norming

People feel part of the team and realize that they can achieve work if they accept other viewpoints.



Performing

The team works in an open and trusting atmosphere where flexibility is the key and hierarchy is of little importance.



Adjourning

The team conducts an assessment of the year and implements a plan for transitioning roles and recognizing members' contributions.



5 PHASEN DES TEAM DEVELOPMENT

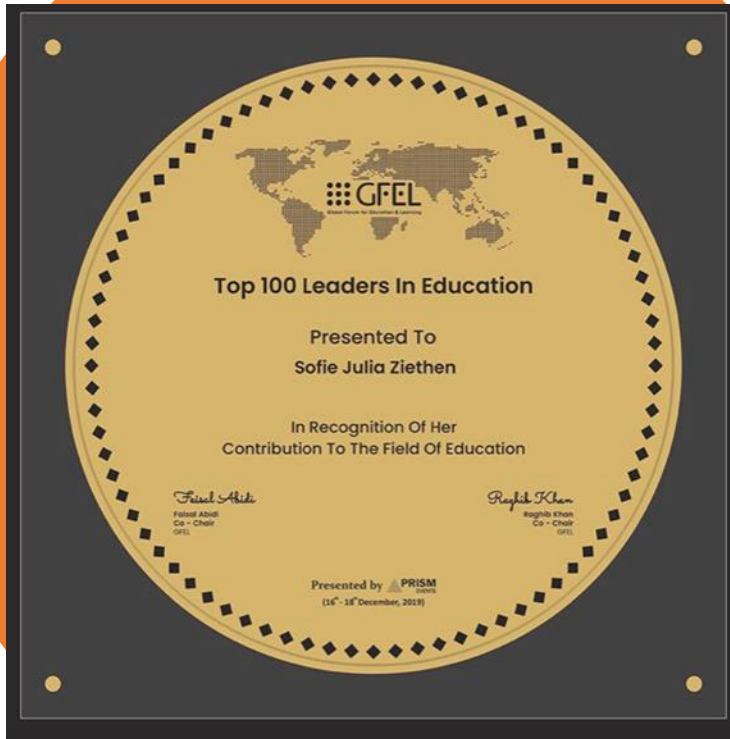
Sie können die Phase identifizieren, müssen jedoch daran arbeiten, Ihr Team als nächstes in eine leistungsstarke Phase zu führen und wissen nicht, wo und wie Sie anfangen sollen?

Wenn Sie die Analyse auf die nächste Stufe heben und daran arbeiten möchten, wie Sie diese Ergebnisse in Ihrem beruflichen und persönlichen Umfeld realisieren können, kontaktieren Sie mich.

Vielen Dank

Sofie J. Ziethen, MS.c.

Action to Success Coach, CEO



servicexcellence
TAKE ACTION TO SUCCEED

Servicexcellence – Training & Development

office@servicexcellence.com

www.servicexcellence.com

+43 (0) 6765700774



Sofie J. Ziethen
Action to Success Coach, CEO of
Servicexcellence

