

Team führen: Phasen der Entwicklung

Forming - Orientierungsphase

- Was genau ist unser Problem, unsere Aufgabe?

- Welchen Sinn hat es, diese Aufgabe zu lösen?

- Sind wir alle bereit, an der Lösung mitzuarbeiten?

- Können wir (im Prinzip) das Problem oder die Aufgabe lösen?

- Was genau ist die Rolle des formellen Leiters?

- Was wollen, können wir gemeinsam erreichen?

- Wie wollen, können wir vorgehen?

Storming – Konfrontationsphase

- Was hindert die Gruppe daran, so wirkungsvoll zu sein, wie sie es sich wünscht?

- Was hindert die einzelnen Mitglieder daran, so wirkungsvoll zu sein, wie sie es wünschen?

- Was gefällt den einzelnen Mitgliedern an der Gruppe so, dass die es erhalten möchten?

- Was möchten die einzelnen Gruppenmitglieder ändern, um die Zusammenarbeit zu fördern?

Norming – Organisationsphase

- Welche Arbeits- und Kommunikationsregeln (auch Diskretionsregeln gegen außen) gelten für den Einzelnen in der Gruppe?

- Woran halten wir uns gemeinsam in der Gruppe?

- Wer ist dafür verantwortlich, dass diese Regeln eingehalten werden?

- Was geschieht, wenn die Regeln nicht eingehalten werden?

Performing – Integrationsphase

- Was haben wir bisher erreicht?

- Wie beurteilen wir die Leistung?

- Was haben wir warum bis jetzt nicht leisten können?

- Wie haben wir die Zusammenarbeit erlebt und erfahren?

- Wie wurde unser Arbeits-„produkt“ von und in der Organisation oder von den Kunden aufgenommen und beurteilt

Reflexion:

- Wie schätze ich die Entwicklung in meinem Team ein?
- Auf welchen konkreten Beobachtungen oder Ergebnissen beruht meine Einschätzung?
- Welche Phase sollt mein Team anstreben, damit BeziehungSKRAFT sich weiter entwickelt?
- Welche Schritte sind dazu notwendig?
- Wie kann ich mein Team als Führungskraft darin gut unterstützen? Was darf ich nicht tun?