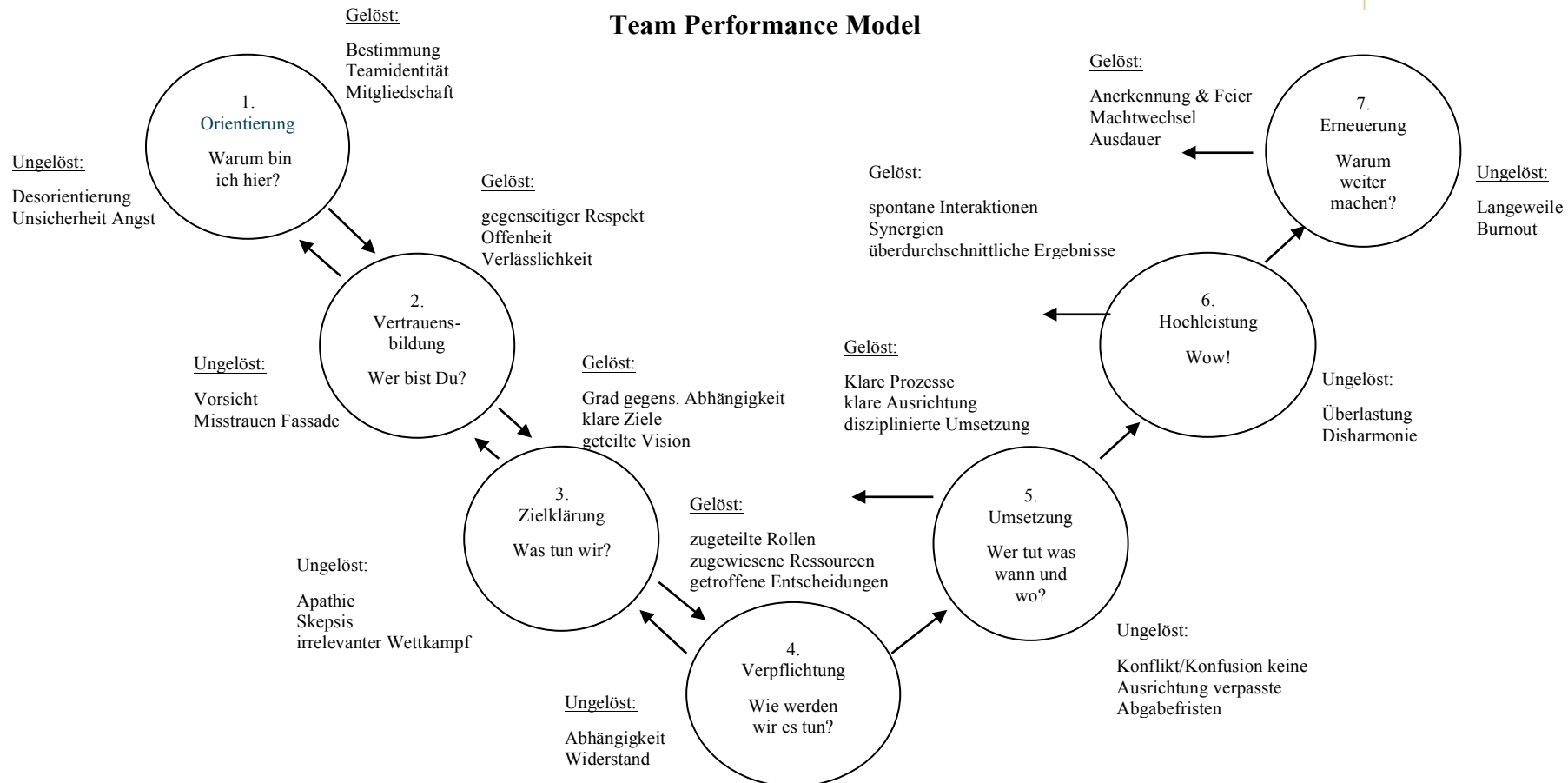


Team Performance Model



Erschaffen				Erhalten		
1. Orientierung Werden Teams geformt, fragt sich jeder, warum er hier ist, was die potentielle Passung ist und ob andere dieses Team akzeptieren werden. Die Menschen brauchen Antworten, um weiter zu machen.	2. Vertrauensbildung Menschen möchten wissen, mit wem sie arbeiten werden – deren Erwartungen und Kompetenzen. Zugriff auf diese Informationen bildet Vertrauen und einen freien Austausch zwischen den Team-Mitgliedern	3. Zielklärung Die konkrete Arbeit des Teams beginnt mit der Klärung der Teamziele, Grundvoraussetzungen und Visionen. Bedingungen und Definitionen treten hervor. Welches sind die Prioritäten?	4. Verpflichtung Ab einem gewissen Zeitpunkt müssen Diskussionen beendet und Entscheidungen darüber getroffen werden, wie Ressourcen, Zeit und Personal behandelt werden sollen. Vereimbarte Rollen sind der Schlüssel.	5. Umsetzung Teams „kriegen die Kurve“ wenn sie festzulegen beginnen, wer was wann und wo erledigt. Diese Phase ist geprägt von Terminierung und Zeitplänen.	6. Hochleistung Beherrscht ein Team das Vorgehen, kann ein Team anfangen, seine Ziele zu ändern und flexibel auf seine Umwelt zu reagieren. Es kann „Wow!“ rufen und die eigenen Erwartungen übertreffen.	7. Erneuerung Teams sind dynamisch! Menschen werden müde - Mitglieder wechseln. Zeit, Lernerfahrung zu „ernten“. Warum weiter machen? Zeit für einen neuen Aktionszyklus.