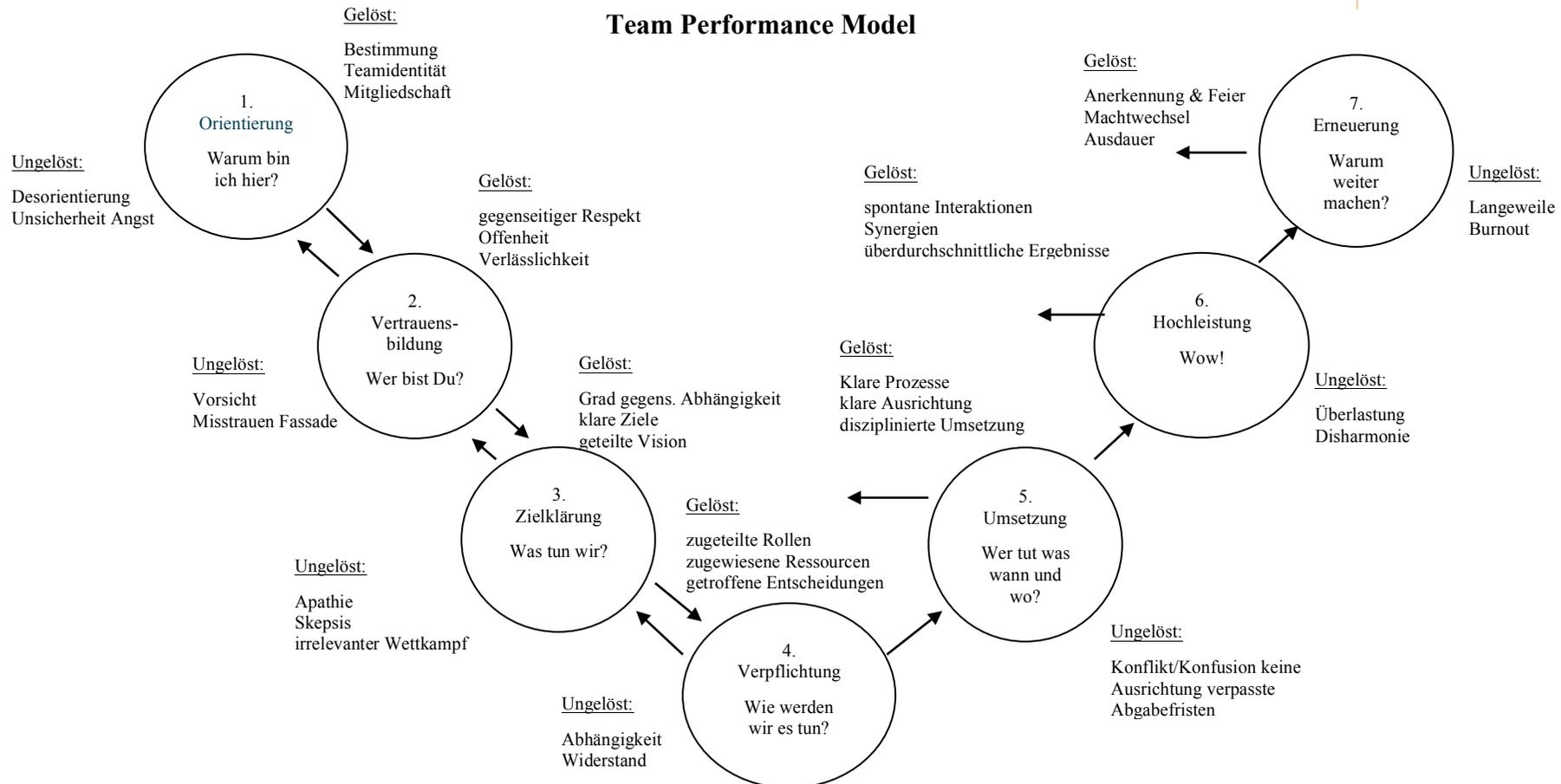


## Team Performance Model



Erschaffen				Erhalten		
<b>1. Orientierung</b> 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.	<b>2. Vertrauensbildung</b> 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	<b>3. Zielklärung</b> Die konkrete Arbeit des Teams beginnt mit der Klärung der Teamziele, Grundvoraussetzungen und Visionen. Bedingungen und Definitionen treten hervor. Welches sind die Prioritäten?	<b>4. Verpflichtung</b> 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.	<b>5. Umsetzung</b> Teams „kriegen die Kurve“ wenn sie festzulegen beginnen, wer was wann und wo erledigt. Diese Phase ist geprägt von Terminierung und Zeitplänen.	<b>6. Hochleistung</b> 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.	<b>7. Erneuerung</b> Teams sind dynamisch! Menschen werden müde - Mitglieder wechseln. Zeit, Lernerfahrung zu „ernten“. Warum weiter machen? Zeit für einen neuen Aktionszyklus.