

## Phasen einer Gruppe

Das **Tuckman Phasenmodell** (Bruce Tuckman) hilft Teams und Führungskräften dabei,

- Teambuilding zu erleichtern und Orientierung zu erhalten,
- zu verstehen, wie wichtig konstruktiv geführte Konflikte sind,
- sich gut zu organisieren und nützliche Feedbackmechanismen einzuführen,
- ideenreich und flexibel an die Arbeit zu gehen sowie
- offen, hilfsbereit und solidarisch mit Kollegen umzugehen.

## Welche Phasen gibt es?

Das **Tuckman Phasenmodell** besteht aus vier (bzw. fünf) Phasen:

1. **Forming**: Die Orientierungsphase, in der sich die Gruppenmitglieder kennen lernen. Vieles ist unklar, die Leistungsfähigkeit eingeschränkt, man ist fixiert auf den Leiter. Fragen wie „Was soll ich tun?“ oder „Wo stehe ich?“ werden gestellt. Führungskräfte sollten in dieser Phase Sicherheit und Orientierung geben, Aufgaben aufzeigen, klare Anweisungen geben und die Arbeitsergebnisse regelmäßig kontrollieren...[mehr](#)
2. **Storming**: Die Nahkampfphase, in der die Ziele zunehmend klarer werden. Es gibt unterschiedliche Auffassungen, eine Rollenverteilung bildet sich heraus, erste Machtkämpfe entstehen. Führungskräfte sollten hier auf die Disziplin achten, zu Konflikten ermutigen, jedoch Angriffe unterbinden. Hier bieten sich bestimmte Kommunikationstechniken an. Außerdem können sie mit ersten vom Team erreichten Erfolgen die Motivation aufrechterhalten...[mehr](#)
3. **Norming**: Die Organisationsphase, in der klare Strukturen und Verabredungen getroffen werden. Wichtige Fragen sind „Wie können wir das Ziel erreichen?“ oder „Wie wollen wir miteinander umgehen?“. Führungskräfte helfen ihren Mitarbeitern am besten, indem sie z.B. Aufgaben übertragen, Wortführer stärker einbinden, Teambesprechungen ansetzen und Erfolge sichtbar machen...[mehr](#)
4. **Performing**: Die Integrationsphase, in der die Selbstorganisation in den Vordergrund tritt. Teams werden kreativer und flexibel im Umgang. Fragen sind „Wer hat was zu tun?“ oder „Wie können wir das Ziel am effektivsten erreichen?“. Führungskräfte sind nun gut beraten, Aufgaben weiter zu übertragen, sich zurückzuziehen und dabei offen für Neuerungen zu sein...[mehr](#)
5. Die **Adjourning Phase** hat unter den Teamphasen einen **Sonderstatus**. Sie beschreibt Auflösungsprozesse, die beispielsweise beim Abschluss der gemeinsamen Arbeit stattfinden...[mehr](#)

# Gradmesser im Entwicklungsprozess

Das **Tuckman Phasenmodell** wird häufig in Teamentwicklungsprozessen zu Beginn herangezogen, um zu bestimmen, an welchem Punkt sich ein Team befindet und welche Maßnahme die beste ist, um den Leistungswirkungsgrad zu erhöhen. So kann es mal sinnvoll sein, besondere Trainings zu veranstalten, in denen Menschen zu einer [Gemeinschaft](#) zusammen finden (Forming). Oder es ist geboten, in einem geschützten Workshop-Rahmen konstruktive Kritik und Erwartungen an die Rolle der anderen zu formulieren (Storming). Oder es geht vielleicht darum, im Seminar verbindliche Regeln festzulegen, hinter denen alle stehen (Norming und Performing).

Die Phasen: [Forming](#) | [Storming](#) | [Norming](#) | [Performing](#) | [Adjourning](#)

Bitte rufen Sie die Seite im Internet auf und lesen bei Bedarf ausführlicherer Informationen zu jeder Phase unter „mehr...“

<https://teamentwicklung-lab.de/tuckman-phasenmodell>03.05.2021