



LYNTHARIS®

— HUMAN MEANING —

Puls · Massnahmen-Workbook

Workbook

Teambildung im Remote-Team

Sechs moderne Werkzeuge entlang der fünf Teambildungsphasen — damit
Verbindung nicht dem Zufall überlassen bleibt, auch wenn sich niemand
im selben Raum trifft.

6 WERKZEUGE · 12 SEITEN · 5 TEAMBILDUNGSPHASEN · 0 PFLICHT-VIDEOCALLS

LESEPROBE

BEVOR SIE STARTEN

Warum Teambildung im Remote-Team — und wie Sie mit diesem Workbook arbeiten

Im Büro entsteht Teamgefühl nebenbei — beim Kaffee, auf dem Gang, im gemeinsamen Lachen über einen Witz nach dem Meeting. Remote und hybrid entfällt das «Nebenbei» komplett. Was in Präsenz von selbst passiert, muss im digitalen Team bewusst gestaltet werden — sonst passiert es einfach nicht.

Die schlechte Nachricht zuerst: Der erzwungene virtuelle Apéro am Freitagnachmittag, den alle fürchten, ist keine Teambildung — er ist ein Pflichttermin mit Getränk. Die gute Nachricht: Moderne, forschungsbasierte Methoden wirken remote nachweislich — sie brauchen nur eine andere Form als im Büro, nicht weniger Substanz.

SO ARBEITEN SIE MIT DIESEM WORKBOOK

- **Wer:** Die Führungskraft moderiert, das ganze Team ist bei den meisten Werkzeugen aktiv beteiligt — Teambildung ist kein Zuschauersport.
- **Reihenfolge:** Seite 3 (Teambildungsphasen) bestimmen, wo Ihr Team steht → Standort-Check (Seite 4) → die zu Ihrer Phase passenden Werkzeuge zuerst.
- **Regel Nr. 1:** Nicht alle sechs Werkzeuge gleichzeitig einführen. Ein neues Ritual pro Monat reicht — und hält länger als sechs auf einmal, die nach zwei Wochen wieder einschlafen.

Verbindung zum Report:

Schauen Sie auf die Detailseite «Zusammenarbeit» und «Führung» Ihres Ergebnisberichts. Tiefe Werte bei «Zugehörigkeit» oder «Vertrauen im Team» sind das deutlichste Signal, dass dieses Workbook jetzt dran ist.

ORIENTIERUNG

Die fünf Teambildungsphasen — remote gelesen

Jedes Team durchläuft dieselben fünf Phasen (nach Tuckman) — ob im Grossraumbüro oder verteilt auf drei Zeitzonen. Der Unterschied: Remote passiert der Übergang zwischen den Phasen nicht von selbst. Erkennen Sie zuerst, wo Ihr Team gerade steht.

Phase	Was in Präsenz von selbst passiert	Was remote typischerweise fehlt
1 • Forming	Man lernt sich beim Ankommen, beim Mittagessen, in Pausen beiläufig kennen.	Menschen bleiben «Kamera-Kacheln» — man kennt den Jobtitel, nicht den Menschen.
2 • Storming	Spannungen zeigen sich in Tonfall, Mimik, im Flurgespräch danach — und werden meist zeitnah geklärt.	Konflikte werden online eher vermieden als ausgetragen und schwelen unsichtbar weiter.
3 • Norming	Ungeschriebene Regeln (wann man stört, wann Kamera an ist) spielen sich über Wochen von selbst ein.	Ohne explizite Absprache entstehen widersprüchliche Erwartungen — und stille Frustration.
4 • Performing	Vertrauen wächst durch beiläufiges Beobachten: Wer liefert zuverlässig, wer hält Wort.	Ohne sichtbares Arbeiten muss Vertrauen aktiv sichtbar gemacht werden, sonst entsteht Mikromanagement.
5 • Adjourning	Der letzte Arbeitstag, der Abschied wird gemeinsam im Raum spürbar.	Projektenden und Teamwechsel verlaufen oft sang- und klanglos — ohne echten Abschluss.

Wie Sie diese Seite nutzen:

Kreisen Sie die Phase ein, in der Ihr Team gerade feststeckt. Die Werkzeuge in diesem Workbook sind genau diesen fünf Phasen zugeordnet — Sie müssen nicht bei Werkzeug 1 beginnen, wenn Ihr Team längst über Forming hinaus ist.

STANDORT-CHECK

Wo steht Ihr Team heute?

Beantworten Sie die zehn Aussagen ehrlich für Ihr Team (1 = trifft gar nicht zu, 5 = trifft voll zu).

1. Ich kenne bei jeder Person im Team etwas Persönliches jenseits der Arbeit. ○ ○ ○ ○ ○
2. Neue Teammitglieder fühlen sich nach zwei Wochen bereits zugehörig. ○ ○ ○ ○ ○
3. Meinungsverschiedenheiten werden bei uns offen angesprochen, nicht in privaten Chats ausgetragen. ○ ○ ○ ○ ○
4. Es gibt klare, gemeinsam vereinbarte Regeln für Erreichbarkeit und Antwortzeiten. ○ ○ ○ ○ ○
5. Kamera an oder aus ist bei uns klar geregelt, nicht stiller Streitpunkt. ○ ○ ○ ○ ○
6. Ich vertraue meinem Team, auch wenn ich niemanden gerade arbeiten sehe. ○ ○ ○ ○ ○
7. Erfolge werden im Team sichtbar gefeiert, nicht nur per Emoji-Reaktion quittiert. ○ ○ ○ ○ ○
8. Es gibt regelmässige Formate für informellen Austausch, die tatsächlich besucht werden. ○ ○ ○ ○ ○
9. Wenn jemand das Team verlässt, gibt es einen bewussten, gemeinsamen Abschied. ○ ○ ○ ○ ○
10. Mein Team würde «Zusammenhalt» als eine seiner Stärken nennen — nicht nur ich als Führungskraft. ○ ○ ○ ○ ○

Auswertung: 40–50 Punkte = pflegen & halten · 25–39 = gezielt nachschärfen (Werkzeuge nach Phase wählen) · unter 25 = strukturiert aufbauen (bei Forming/Norming beginnen).

Markieren Sie jetzt:

Die zwei Aussagen mit den tiefsten Werten zeigen, welche Phase (Seite 3) bei Ihnen ungelöst ist. Notieren Sie sie auf dem 30-Tage-Plan (Seite 12).

ENDE DER LESEPROBE

So geht es im Workbook weiter

Werkzeug 1: Das digitale Kennenlern-Ritual (Forming) · Werkzeug 2: Der Konflikt-
Frühwarn-Check (Storming) · Werkzeug 3: Die Team-Charta (Norming) ·
Werkzeug 4: Die Vertrauens-Batterie (Performing) · Werkzeug 5: Asynchrone
Verbindungs-Rituale · Werkzeug 6: Der digitale Abschied (Adjourning) · 30-
Tage-Umsetzungsplan · Erfolgskontrolle

Vollversion: CHF 39 · Bestellung: info@lyntharis.com · lyntharis.ch