

Tjek på Teamet

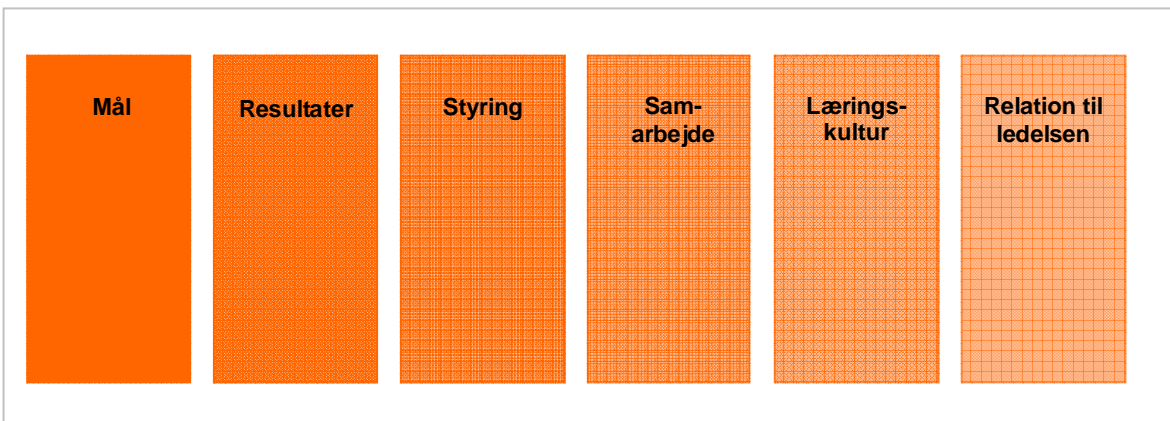
Af Kasper Lorenzen

kasper@mlorenzen.dk, 26189010

Tjek på teamet er et teamudviklingsværktøj lavet med det formål at hjælpe teams til at blive mere velfungerende og effektive.

Det anbefales at teamets koordinator eller teamleder bliver uddannet i at styre processen hvor teamet gennemfører *Tjek på Teamet*. Værktøjet er bygget op om 6 dimensioner, som forskningen i teamarbejde peger på, er vigtige at forholde sig til i opbygning af et handlekraftigt team.

Dimensionerne er skitseret her:



Nedenfor vil der blive stillet en række spørgsmål indenfor hver dimension. Det er hvert enkelt teammedlems opgave at besvare spørgsmålene ved at rate hvor enig henholdsvis uenig vedkommende er på en 5 punkts skala (1 = Helt uenig, 2 = Uenig, 3 = Hverken eller, 4 = Enig, 5 = Helt enig).

1. Mål (målsætning og retning for teamets arbejde)

	Helt uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Helt enig
1. I har udarbejdet klare målsætninger for jeres arbejde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jeres daglige fokus og prioriteringer er i god overensstemmelse med de opstillede målsætninger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jeres teammøder er styret af de målsætninger, som teamet har opstillet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Dit daglige arbejde er styret af de målsætninger, som teamet har opstillet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jeres arbejde hænger fint sammen med arbejdspladsens overordnede målsætninger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Resultater

	Helt uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Helt enig
1. I får løst de opgaver, som I aftaler at løse, og får fulgt op på løsningerne.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
2. I er I gode til at udnytte hinandens erfaringer og kompetencer i forhold til at skabe det, I ønsker at opnå.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
3. Hvis du har brug for hjælp til at løse en opgave, gør du brug af de andre i teamet.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
4. De beslutninger, I kommer frem til, er af god kvalitet.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
5. De resultater, I laver, er af god kvalitet.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>

3. Styling (teamkoordinering og styling af arbejdet i teamet)

	Helt uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Helt enig
1. I er gode til at være målrettede og fokuserede på jeres teammøder.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
2. I er gode til at styre jeres opgaveløsning og planlægning	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
3. Der er enighed om hvilken rolle og ansvar de forskellige har.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
4. I når de ting, I har sat jer for at nå	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
5. Hvis arbejdet kører for langsomt eller for hurtigt, er I gode til at justere tempoet.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>

4. Samarbejde (sociale aspekter)

	Helt uenig	Uenig	Hverken eller I	Enig	Helt enig
1. I har opstillet/diskuteret spilleregler/normer for teamets arbejde.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
2. I er gode til at tage optræk til konflikter og løse det på en konstruktiv måde.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
3. I kan give hinanden konstruktiv kritik, som giver den enkelte en reel mulighed for at forbedre sig	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
4. I sætter jeres trivsel og samarbejde på dagsordenen og evaluerer det?	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
5. Alle har et højt engagement i forhold til at få teamet til at fungere – socialt såvel som fagligt.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>

5. Læringskultur (teamets evne til at evaluere sig selv)

	Helt uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Helt enig
1. I har en fælles norm om at I skal lære og udvikle jer mest muligt, mens I arbejder.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
2. I diskuterer åbent de fejl, I begår og bruger disse som en kilde til læring.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
3. I fejrer jeres succeser og bruger disse som en kilde til læring.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
4. I evaluerer løbende på jeres samarbejde (eksempelvis måder at afholde teammøder på, at jeres aftaler bliver ført ud i livet m.m.).	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
5. I fungerer bedre og bedre som team som tiden går.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>

6. Relation til nærmeste leder

	Helt uenig	Uenig	Hverken eller I	Enig	Helt enig
1. I oplever en passende grad af uddelegering og ansvar fra jeres nærmeste leder.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
2. I har en klar fornemmelse af, hvilket råderum og dermed beslutningskompetence I har.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
3. Lederen involverer jer i passende grad i forhold til at træffe beslutninger, der har indflydelse og betydning for jer.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
4. I har en klar fornemmelse af, hvornår og hvordan lederen skal inddrages (eksempelvis i forhold til problematiske situationer/konflikter).	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
5. I har generelt set et godt samarbejde med lederen.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>

Scoring og det videre teamudviklingsforløb

Individuel score

Læg dine points sammen indenfor hver kategori:

- | | |
|--------------------------------|-----------------------|
| 1. Mål | _____ ud af 25 points |
| 2. Resultater | _____ ud af 25 points |
| 3. Styring | _____ ud af 25 points |
| 4. Samarbejde | _____ ud af 25 points |
| 5. Læringskultur | _____ ud af 25 points |
| 6. Relation til nærmeste leder | _____ ud af 25 points |

Total score _____ ud af 150 points

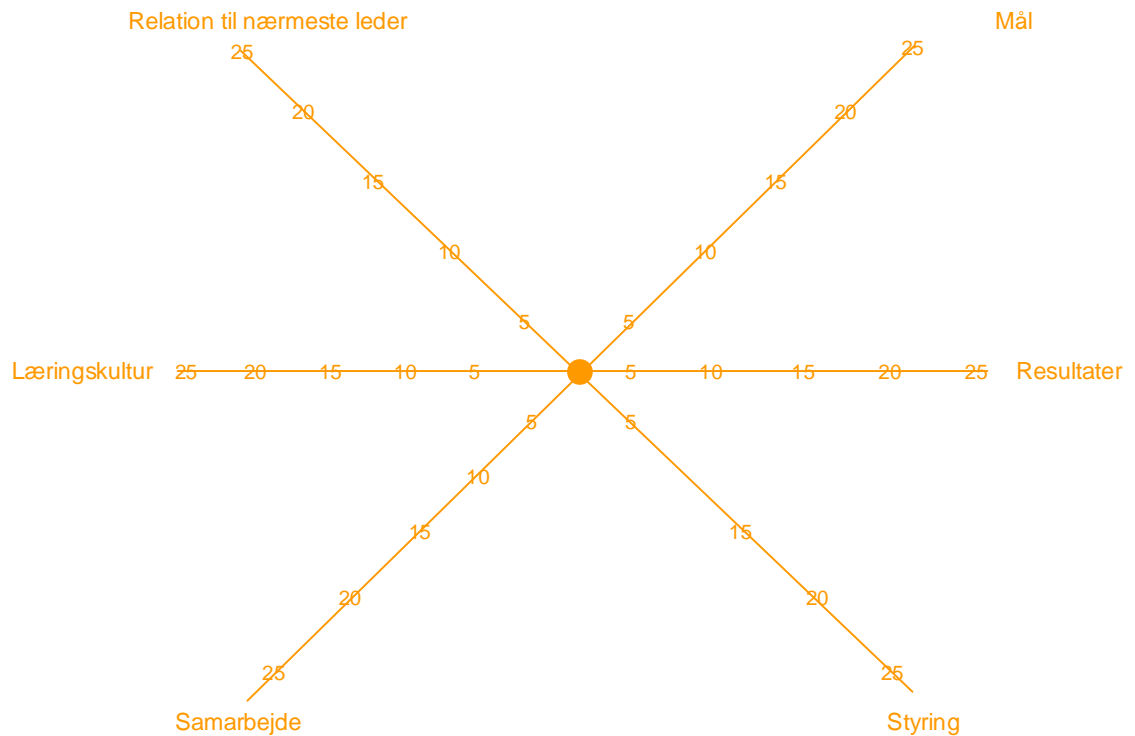
Teamets score

Læg samtlige teammedlemmers score i hver kategori sammen. Divider med antal teammedlemmer og noter jeres teamscore for hver kategori

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| 1. Mål | _____ ud af 25 points |
| 2. Resultater | _____ ud af 25 points |
| 3. Styring | _____ ud af 25 points |
| 4. Samarbejde | _____ ud af 25 points |
| 5. Læringskultur | _____ ud af 25 points |
| 6. Relation til ledelsen | _____ ud af 25 points |

Total score _____ ud af 150 points

Sæt både din individuelle score og jeres teamscore ind i figuren nedenfor. Brug forskellig farve til de to 'edderkoppespind".



Fælles dialog

Udvælg 2 kategorier som I aktivt vil arbejde med og hvor I mener, at I hurtigt vil kunne skabe gode resultater.

Tag de 2 kategorier som I aktivt vil arbejde med én af gangen:

- Gennemgå spørgsmålene I kategorien punkt for punkt og hør alle I teamet om deres mening og ideer til forbedringer til det enkelte punkt.
- Hvad vil I satse på at forbedre?
- Lav en konkret aftale om dette
- Hvordan og hvornår vil I følge op på dette?

Teamkoordinatoren styrer processen.

Anvend *Tjek på teamet* igen (eks. efter 3 eller 6 måneder) og køр processen igennem igen.

Aftaler ift. de udvalgte kategorier

Kategori 1 - aftaler.

Hvornår og hvordan vil I følge op på de tiltag, der sættes i værk?

Kategori 2 - aftaler.

Hvornår og hvordan vil I følge op på de tiltag, der sættes i værk?

Tjek på teamet er funderet på forskning fra bl.a.:

Leigh L. Thompson (2001). *Making the team*. Kellogg School of Management. North Western University.

Michael West (2001). *Teamwork*. Sheffield University.

Richard Hackman (2002). *Leading Teams: setting the stage for great teamperformance*. Harvard University.