



Lyckad teamutveckling

- "När en grupp blir ett team händer något enastående. Arbetet känns inte som en börda. Det blir roligt. Medlemmar i högpresterande team känner sig involverade, engagerade och uppskattade." Citatet kommer från Susan Wheelan, som ligger bakom en ofta använd modell för att beskriva vad som behöver finnas på plats för en lyckad teamutveckling.
- **Nyckelfaktorer** för effektiva team är att huvudmålen är kristallklara, medlemmarna bekräftar visionen och målen och teamet är tydligt resultatfokuserat. Det finns även en tydlig och närvarande lojalitet inom gruppen och teamet tillgodogör sig individernas olika styrkor och kunskaper. I effektiva team är kommunikationen positiv, öppen och ärlig. Det finns en stark känsla av samarbete och ömsesidigt beroende.
- Susan Wheelans teamteori beskriver de olika faser/stadier som en grupp går igenom, från det att gruppen skapas, tills den blir effektiv. Det finns andra teamteorier utan fokus på faser, men med ungefär samma beskrivning av framgångsfaktor och vad som för teamutvecklingen framåt.
- **I stadium 1 – Tillhörighet och trygghet** – är gruppen relativt ny, eller flera nya teammedlemmar har tillkommit. I det här stadiet är medlemmarna beroende av en tydlig ledare, det är fokus på acceptans och tillhörighet, kommunikationen är artig och försiktig och mål och roller är fortfarande oklara. Om det uppstår konflikter så upplevs dessa som hot.
- Stadium 1 brukar kallas för "**gruppens barndom**" och här är det viktigt att ledaren är närvarande och skapar en tydlig grundstruktur. Det är viktigt att kommunicera målen tydligt, förtydliga roller och sätta spelregler. Det är också viktigt att ge tid för medlemmarna att lära känna varandra.
- **I stadium 2 – Opposition och konflikt** - börjar gruppen bli så trygga med varandra att de vågar utmana ledaren och varandra. Subgrupper och koalitioner bildas, mål och roller är oklara och ifrågasatta. Det uppstår ofta konflikter och syndabockstänkande.
- I stadium 2, "**gruppens tonår**", behövs en tydlig ledare som står upp för gruppens bästa och reder ut konflikter för att få gruppen att utvecklas vidare. Här behöver ledaren lyssna aktivt, ge feedback, förtydliga mål och roller och coacha.
- **I stadium 3 – Tillit och struktur** - finns en ökad klarhet om mål och roller, kommunikation är mer flexibel och konsensus uppnås oftare. Konflikter och subgrupper blir mindre hotfulla, olikheter tillåtna och missnöjet minskar. Nu börjar medlemmarna bli hängivna gruppens mål och tillit och struktur växer successivt fram.
- I stadium 3, "**gruppens ung vuxen period**", behöver ledaren delegera och utmana gruppmedlemmarna så att de växer vidare. Det är viktigt att ge både konstruktiv och positiv feedback, följa upp samt utveckla relationerna.



- **I stadium 4 – Arbete och produktivitet** – är det som att komma över en tröskel och arbetet flyter på "av sig själv". Alla i teamet tar fullt ansvar, ger varandra feedback och känner engagemang och glädje. Om konflikter uppstår löses dem och alla bidrar till kontinuerliga förbättringar. Alla i teamet leder helt enkelt utifrån sin kompetens.
- I stadium 4, "**gruppens vuxenperiod**" behöver ledaren våga kliva åt sidan och visa tillit och förtroende för gruppen. Hen kan vara expertmedlem vid behov och det är viktigt att hen fortsätter att delegera och utmana gruppen och dess medlemmar.
- **I stadium 5 – Avslutning** – avslutas gruppen och det finns ett behov av utvärdering – lessons learned kring vad vi tar med oss för lärdomar av samarbetet. Det är viktigt att få möjligheten att uttrycka känslor och göra ett positivt och tydligt avslut.