

TEAMFLOW



Gensidigt forpligtet

Alle i teamet holder fokus på det fælles mål og hjælper aktivt hinanden med at gøre det samme. Holdet fjerner selv de forstyrrelser, der trækker opmærksomheden væk fra opgaven.



Modigt teammål

Holdet har et konkret, fælles mål der er ambitiøst nok til at kræve, at alle strækker sig. Det fungerer som et aktivt orienteringspunkt for beslutninger og prioriteringer.



Personligt forankret

Hvert teammedlem har forskellige personlige mål, men flugter med holdets fælles mål. Den enkelte oplever sin rolle som meningsfuld og bidragende.



Fælles ambition

Holdet er drevet af en fælles motivation der rækker udover et aktuelt mål. Det er mere end et enkelt mål, men en delt fornemmelse af, hvad holdet er samlet om.



Psykologisk Tryghed

Holdet har skabt en kultur, hvor det er legitimt at fejle, tage risici og sige tingene som de er. Trygheden er forudsætningen for, at alle bidrager fuldt ud og kommunikerer åbent.



Åben Kommunikation

Holdet udveksler information, feedback og viden klart, rettidigt og konstruktivt. Kommunikationen forbinder den enkeltes bidrag med det fælles mål og bygger på reel lytning.



Fagligt samspil

Opgaverne er fordelt, så den enkeltes kompetencer bruges fuldt ud og komplementerer de andres. Alle er udfordret på det rette niveau, og bidragene spiller aktivt sammen.

EKSEMPLER

Teammedlemmer holder hinanden fokuserede uden at det opleves som kontrol

Alle er bevidste om, hvad de andre gør og hvordan det hænger sammen med eget arbejde

Forstyrrelser og sideagendaer håndteres i fællesskab, så ingen mister fokus

Holdet har et dristigt og krævende mål som alle kender og verbalt bakker op om.

Målet er udfordrende nok til at kræve, at alle yder sig fuldt ud

Teammedlemmer bruger målet aktivt som beslutningsfilter: bringer dette os tættere på?

Hvert teammedlem kan forklare, hvordan deres personlige rolle bidrager til holdets mål

Individuelle delmål justeres løbende i dialog med resten af holdet

Der opstår ikke konkurrerende dagsordener, på trods af forskellige personlige mål.

Teammedlemmer taler spontant om, holdets ambitioner og hvad det stræber efter at opnå.

Individuelle bidrag kobles aktivt til holdets større formål i hverdagsamtaler

Holdet søger selv nye og sværere udfordringer, når et mål er nået

Fejl deles åbent og bruges som læringsanledninger, ikke skjules

Teammedlemmer siger fra og stiller spørgsmål ved beslutninger de er uenige i

Det er legitimt at sige "jeg ved det ikke" eller "det her er svært for mig"

Feedback gives konkret og rettidigt, ikke først til den næste evaluering

Teammedlemmer lytter for at forstå, ikke til at svare

Ingen information holdes tilbage af hensyn til hierarki eller personlige interesser

Opgaver placeres hos dem, der har de relevante kompetencer, ikke hos dem der råber højest

Teammedlemmer kender hinandens styrker og trækker aktivt på dem

Sværhedsgraden er kalibreret, så alle er udfordret uden at være overvældet