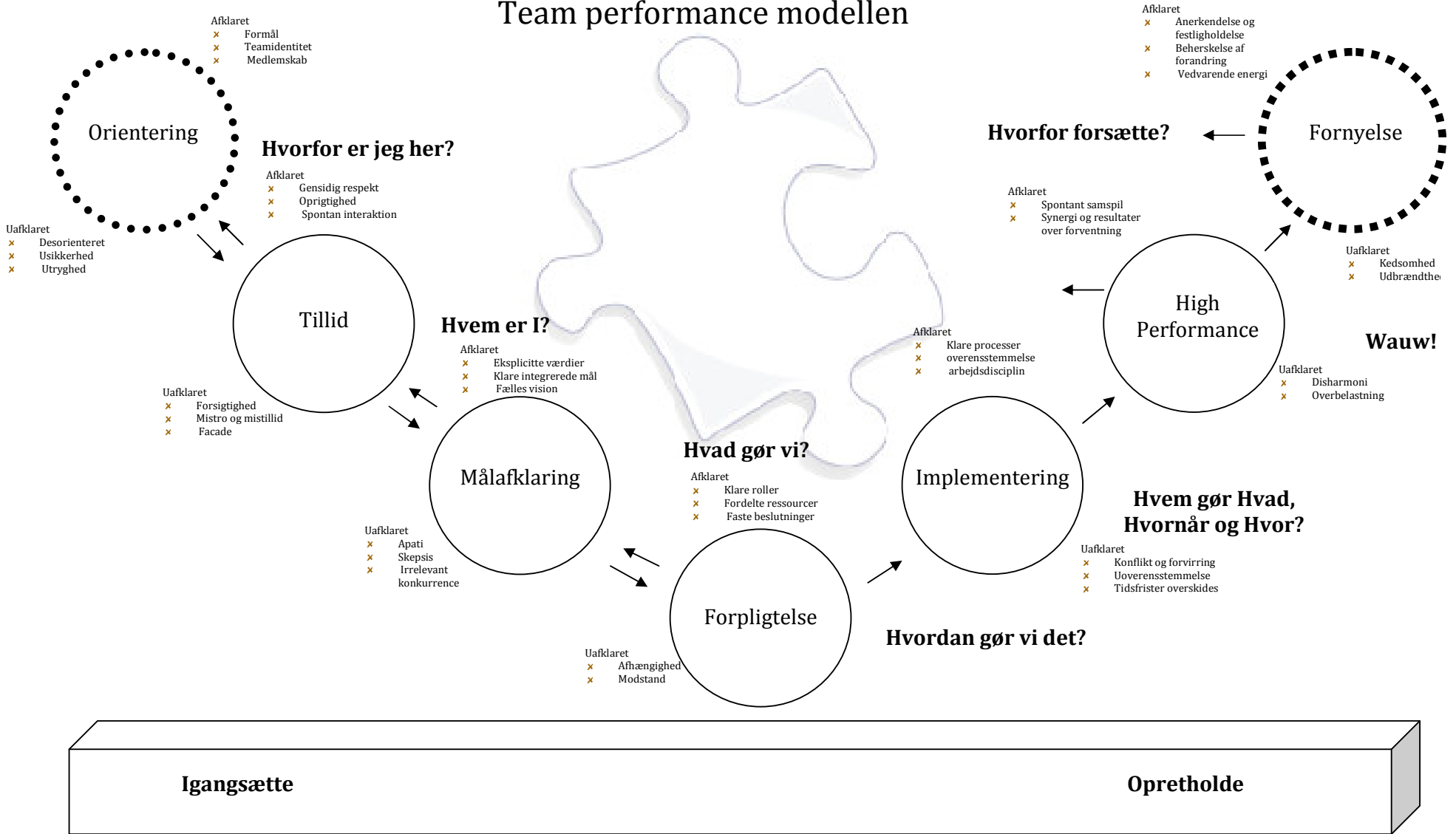


# Team performance modellen



## 1 Orientering fasen.

I opstartsfasen undrer alle sig over hvorfor de er her, hvordan de potentielt set passer ind i gruppen og om de andre vil acceptere dem. Teammedlemmerne har brug for svar på disse spørgsmål for at komme videre.

## 2 Tillidsfasen

Den næste der sker er at folk vil vide, hvem de skal arbejde sammen med, deres forventninger, dagsordner og kompetencer. Åbne op og fortælle om sig selv, da det er vigtig at skabe tillid og fri meningsudveksling i et team.

## 3 Afklaringsfasen

Det mere konkrete arbejde i teamet begynder med at skabe klarhed om teammål, grundlæggende antagelser og visioner. Termer og definitioner bliver synlig. Hvad er prioriteringerne?

## 4 Forpligtelsesfasen

På et tidspunkt er diskussionerne nød til at stoppe, og der skal træffes beslutninger om hvordan ressourcer, tid og personale skal håndteres. En accepteret rollefordeling er nøgleordet.

## 5 Implementeringsfasen

Et team er ovre det værste når det begynder at opdele arbejdet og beslutte hvem gør hvad, hvornår og hvor. Timing og planlægning er nøgleord.

## 6 High Performance fasen

Når metoderne beherskes til fulde, kan et team begynde at ændre sine mål og på fleksibel vis tilpasse sig omgivelserne. Et team kan sige "Wauw!" og overgå alle forventninger.

## 7 Fornyelsesfasen

Et team er dynamisk. Folk bliver trætte og teammedlemmer udskiftes. Folk spørger sig selv "Hvorfor forsætte?". Det er til til at høste læring og forberede en ny proces.