



Teamutvärdering

Värdera 12 påståenden efter hur väl de överrensstämmer med ditt team

1 = Dåligt

2 = Borde förbättras

3 = OK

4 = Bra

5 = Mycket bra

1. Vi har tillsammans klargjort vårt syfte och mål

1

2

3

4

5

2. Vi arbetar kreativt, dvs. vi förnyar ständigt vårt arbete och våra arbetsmetoder

1

2

3

4

5

3. Vi är resultatnriktade, dvs. vi målplanerar/mäter/utvärderar för bästa prestation

1

2

3

4

5

4. Vi har klargjorda roller och ansvar

1

2

3

4

5

5. Vi har regelbundna och välorganiserade möten

1

2

3

4

5

6. Vi tar väl tillvara på individuella styrkor

1

2

3

4

5

7. Vi stödjer ledarskap och varandra

1

2

3

4

5

8. Vi utvecklar en teamanda, dvs. vi arbetar aktivt med vår identitet som grupp

1

2

3

4

5

9. Vi löser meningsskiljaktigheter direkt

1

2

3

4

5

10. Vi kommunicerar öppet. Vi pratar med varandra - inte bakom ryggen på varandra

1

2

3

4

5

11. Vi lyssnar in allas åsikter innan vi fattar beslut, därefter står vi enade utåt

1

2

3

4

5

12. Vi utvärderar kontinuerligt vår förmåga att arbeta som ett team

1

2

3

4

5



Mötesroller

Roller är de arbetsuppgifter som tillkommer utöver arbetet i boxarna. För att skapa delaktighet och engagemang hos alla i teamet ska ni också tillsammans dela på några av de uppgifter som normalt skulle hamna på en chef eller arbetsledare.

EXEMPEL PÅ ROLLER:

Mötesroller

- Ordförande/drivare
- Sekreterare/protokollansvarig
- Visualiserare
- Tidhållare
- Terminator
- Åsiktdragare

Övriga teamroller

- Samordnare
- Sociala aktiviteter/Teambuilder
- Ceremonimästare
- Resultatkoordinator
- Samordningsansvarig för andra team och grupper/personer utanför det egna teamet.



TÄNK PÅ ATT

Alla i teamet bör ha en roll.

Rollerna är tidsbegränsade så att det regelbundet sker byten.

Även samordningen utanför teamet, både med andra team inom företaget och utanför företaget, ska fördelas. Bara för att ni har valt att ha en samordnare är det inte givet att hon eller han ska stå för all samordning. Det kan vara bättre att dela upp ansvaret i olika typer av samordningsroller.

Ta hänsyn till personprofiler och olikheter när rollerna fördelas mellan gruppmedlemmarna.