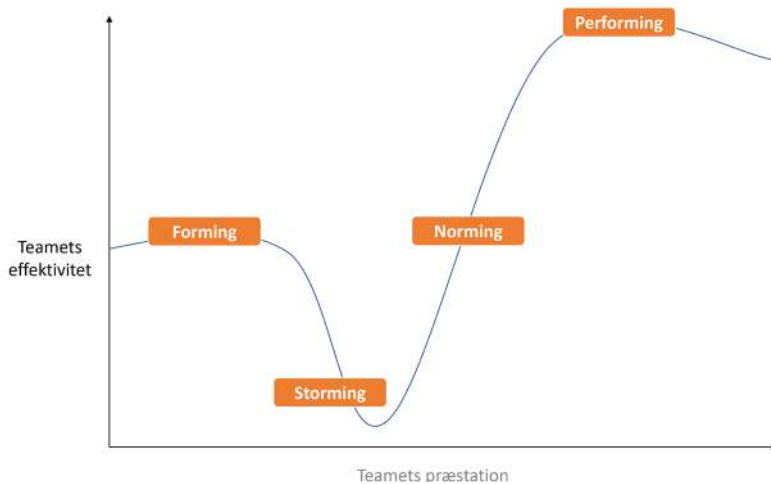


Skab et højtydende team med Ambitious Teams - Bruce Tuckmanns model



I 1977 tilføjer Tuckmann sammen med Mary Ann Jensen endnu en fase til modellen, kaldet Adjourning. Denne nye fase i modellen omhandler færdiggørelsen af den opgave, som udgjorde teamets omdrejningspunkt, samt selve ophævelsen af teamet.

En dyb forståelse for hver fase kan give teammedlemmet gode muligheder for at frisætte sit eget og teamets potentiale.



Fra teori til motiverende workshops og teameffektivitet med Ambitious Teams

Bruce Tuckmann publicerede i 1965 sine teorier om gruppedynamikker i skiftet "Development sequence in small groups." Han havde identificeret typiske 4 faser i teamudviklingen i mindre teams. Tuckmann påstod, at disse faser var både nødvendige og uundgåelige, hvis et team skulle udvikle sig, møde de udfordringer der stod for døren, tackle problemerne, finde løsninger og levere resultater.

- 1) Forming:** Her agerer teammedlemmerne typisk uafhængigt af hinanden, og er søde og venlige. Men de bør se hinanden i øjnene, finde den fælles retning og skabe et fælles fokus.
- 2) Storming:** Her brydes forskellige idéer og overbevisninger. Nogle finder ubehag ved disse konflikter. Men teamet bør opsøge disse rammesatte konflikter, og være empatiske og lyttende.
- 3) Norming:** Her er man kommet over konflikter og personfnidder, og man søger samarbejdet. Men alle skal være opmærksomme på fortsat nysgerrighed, og på ikke at skabe siloer.
- 4) Performing:** Her er man i stand til at opnå fælles resultater på selvstyrende vis, og kan navigere selv. Alle bør være fortsat fokuserede på det fælles mål, og i stand til at spille hinanden gode.



Teorien integreres i tilpasset læring
Hvis du ønsker en teamdag eller et teamudviklingsprogram, hvor indholdet i Tuckmanns modeller oversættes til konkret handling hos teammedlemmerne, så er Ambitious Teams den helt rigtige at kontakte. Sammen kan vi skabe workshops der er...

**Involverende
Effektiverende
Transformerende**