

AIDER

Grunnleggende om utvikling av grupper og team

Harald Støre

Grunnleggende om utvikling av grupper og team

Læringsmål for denne filmen

- Økt forståelse av teamorganisering som organisasjonsform
- Økt kunnskap om hva som skal til for at team/gruppeorganisering skal fungere godt
- Gi økt innsikt i en metode for å kartlegge teamets funksjonsnivå

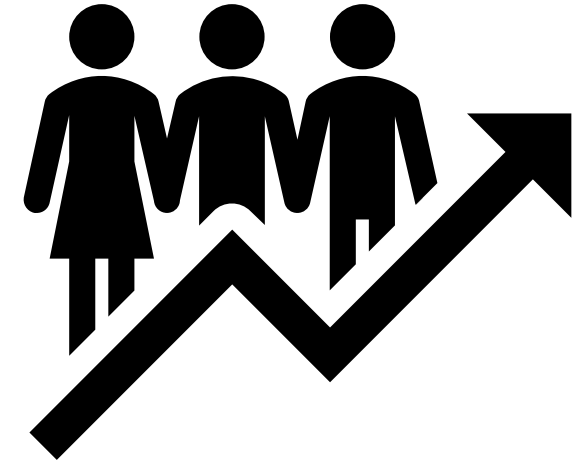
Kunnskaper, ferdigheter, holdninger, samt inspirere til anvendelse!



Er grupper mer produktive?

Ja, kan de være det.....

- Hvorfor etablerer vi samarbeid? Fordi vi har tro på at oppgaven løses best på denne måten
- Finnes det eksempler på oppgaver som løses best alene? Hvilke?
- Hva er forskjellen på homogene og heterogene grupper?
- Homogene grupper løser enkle, repetitive oppgaver best mens heterogene grupper løser komplekse, uoversiktlige oppgaver best
- Gruppebasert arbeid gir rom for «tvilsom» atferd fordi
 - Det er et utydelig forhold mellom individuell innsats og gruppens resultat
 - Det er vanskelig å gi konkrete tilbakemeldinger på individnivå
 - Ansvar for resultat kan vannes ut



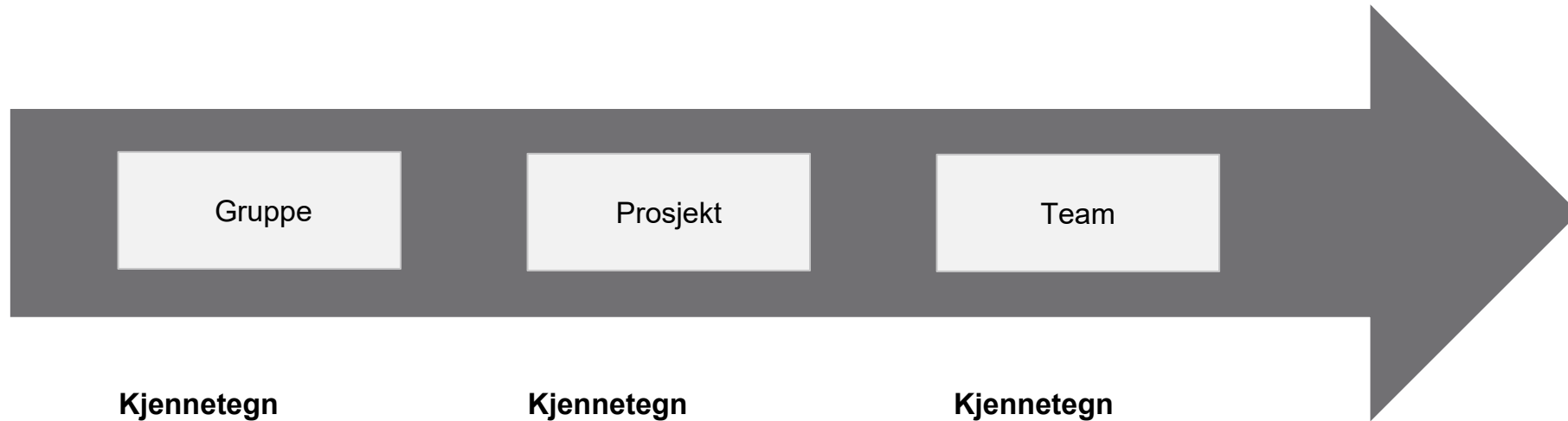
Hva er et team?

**To eller flere mennesker som er
gjensidig avhengige av hverandre
for å nå ett eller flere felles mål**

Gjensidig avhengighet medfører at man har mulighet for å "spenne bein" på hverandre, og dermed vanskeliggjøre hverandres arbeid...
men også
...ta ut en gevinst som man ikke hadde fått med mindre man
samarbeider med hverandre.

Kilde: Henning Bang, 2008

Kjennetegn ved grupper og team



Kjennetegn

- Deler ikke mål
- Ulik praksis
- Ulike holdninger
- Opptatt av egne eller enhetens mål
- Lite fokusert på trygghet og tillit

Kjennetegn

- Har felles målbilde
- Liten grad av gjensidig avhengighet
- Er observante på ulik praksis
- Forsøker å etablere like holdninger
- Opptatt av organisasjonens mål
- Varierende grad av trygghet og tillit

Kjennetegn

- Har felles målbilde og oppfatter gjensidig avhengighet for å nå mål
- Er avklarte på virkemidler for å nå mål
- Søker lik praksis og like holdninger
- Håndterer uenighet på en konstruktiv måte
- Høy grad av trygghet og tillit

Kjennetegn på dysfunksjonelle team

Fokus på personlig suksess, status og ego fremfor teamsuksess

Ikke fokus på RESULTATER

Unngår ansvaret man har for å påtale kollegers lite produktive adferd –noe som skaper lave standarder

Unnvikelse av ANSVAR

Skaper tvetydighet om mål og prioriteringer, manglende initiativ, beslutningsvegring

Mangel på FORPLIKTELSE

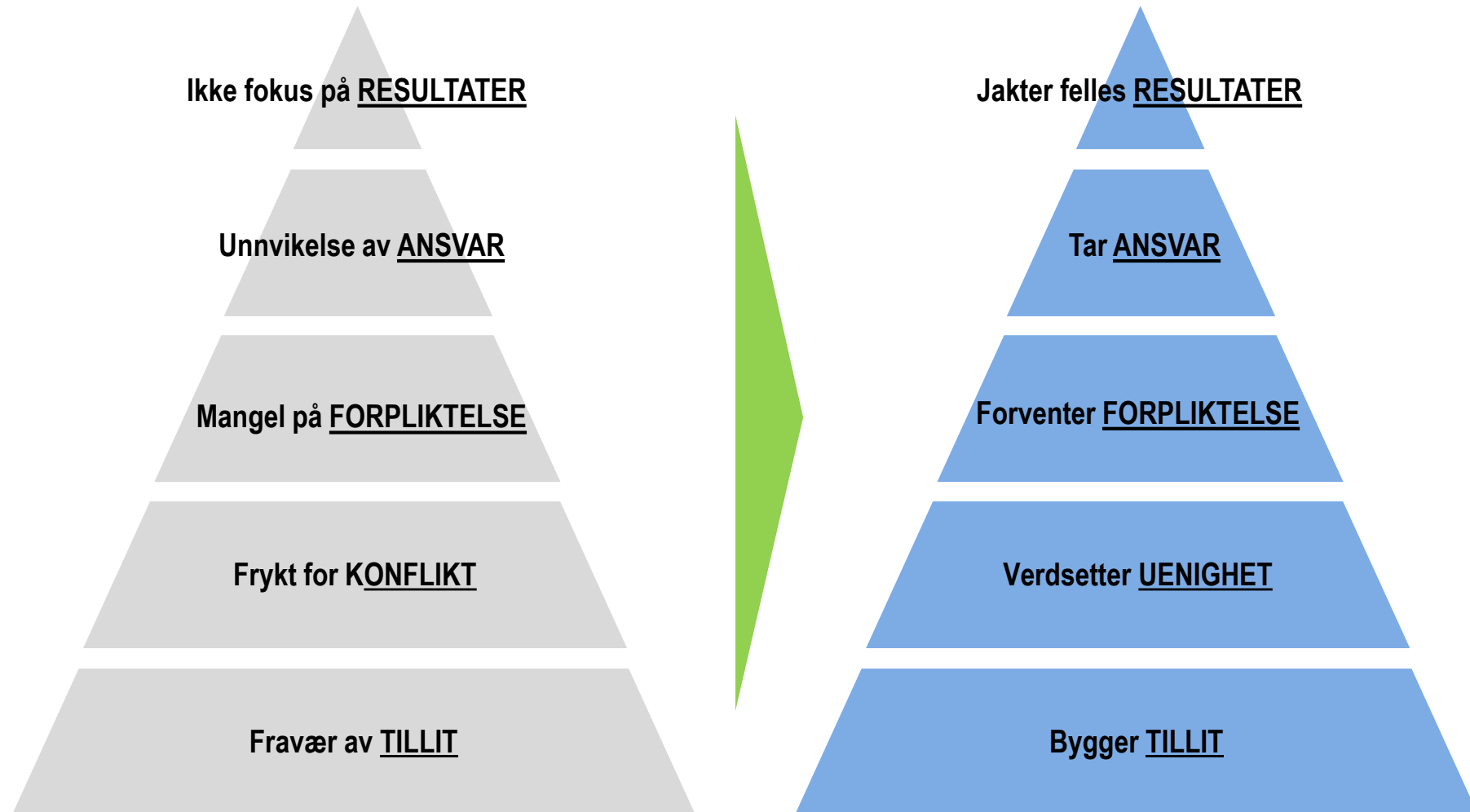
Kunstig harmoni fremfor konstruktive og verdiskapende debatter

Frykt for KONFLIKT

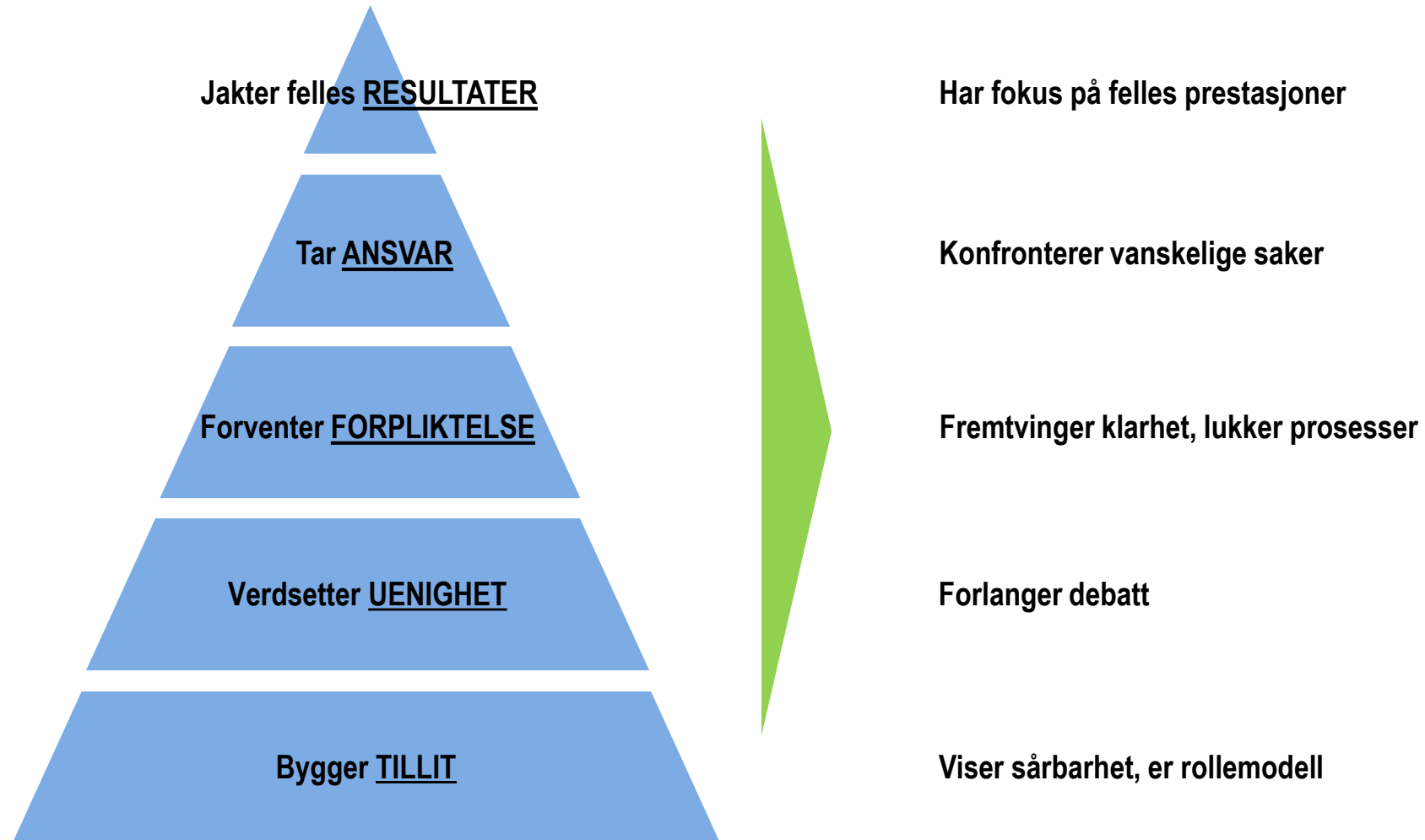
Uvilje mot å bli sårbar i gruppen

Fravær av TILLIT

Kjennetegn på et velfungerende team

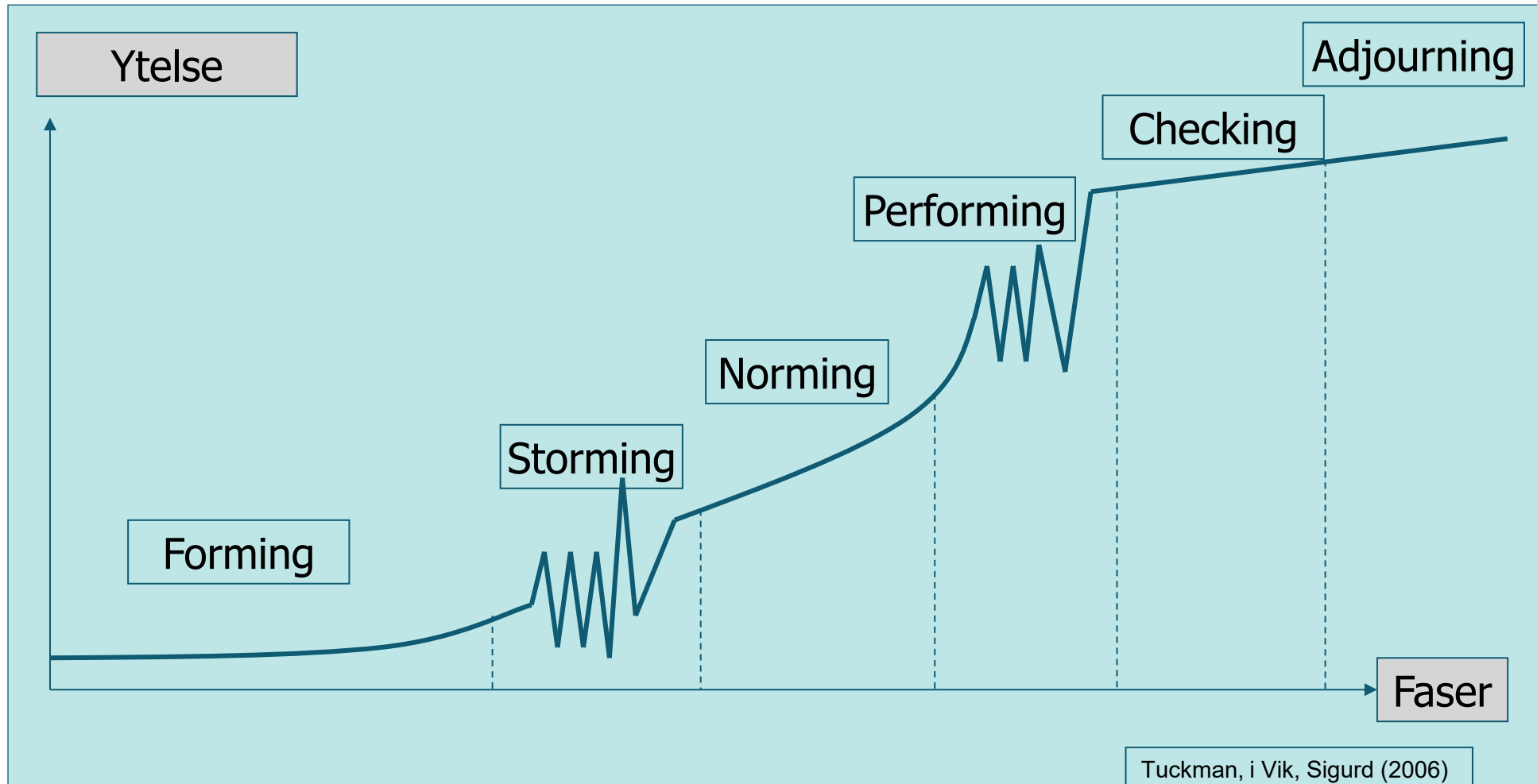


Lederens rolle i et team



Kilde: Lencioni

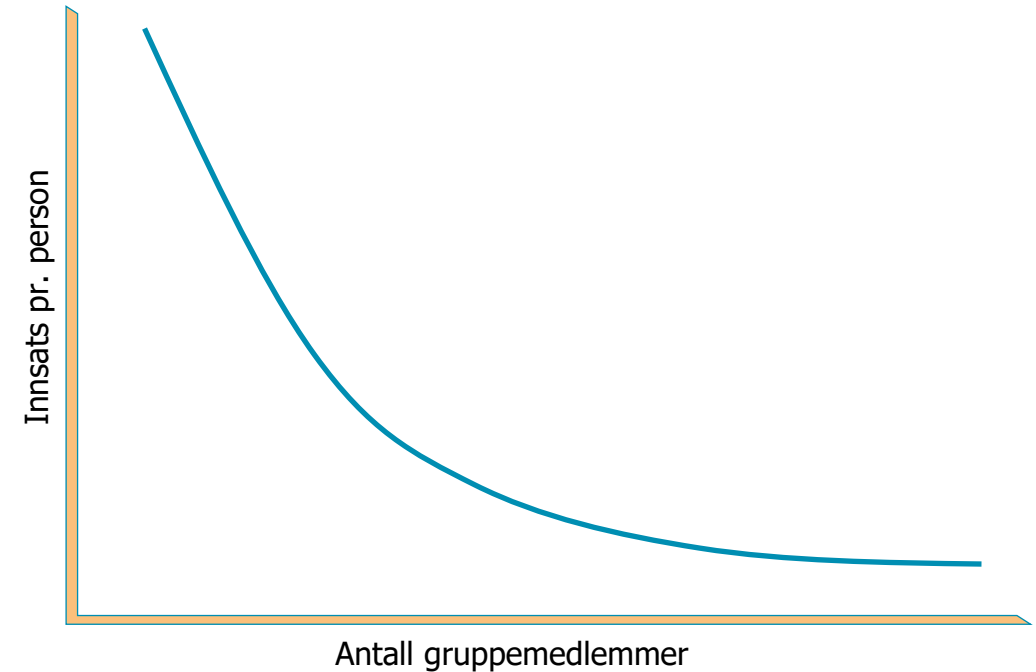
Faser i et teams arbeidsprosess



Er grupper mer produktive?

Noen tendenser å være oppmerksom på

- Gratispassasjer – effekten, fordi vi er flere bidrar jeg ikke så hardt som hvis jeg jobbet alene
- Konformitet, tendensen til å gjøre som de andre, selv om jeg mener noe annet
- Polariserte avgjørelser, vi går litt lenger enn vi ville gjort alene, fordi teamorganisering gjør at vi deler ansvaret hvis vi mislykkes
- Flertallsmisforståelse («pluralistisk ignoranse»), fordi ingen gjør eller sier noe er det sikkert ok – og da gjør ikke jeg noe heller...



Kilde: Social Psychology, 2015

Suksessfaktorer for godt teamarbeid



- Vær tydelig på teamets mål og mandat – «hvorfor møtes vi»?
- Identifiser relevante indikatorer på om dere lykkes – justér kursen dersom dere ikke får resultater
- Vær oppmerksom og tydelig på nødvendige roller i teamet, både faglige og sosiale
- Legg til rette for utvikling av personlige relasjoner – det å bygge tillit forutsetter evne til sårbarhet
- Lag tydelige spilleregler for hva som er ønsket kollegial atferd og praktiser dem
- Vær tålmodig – alle team går gjennom utviklingsfaser der det kan storme litt

AIDER

Praktiske verktøy

En enkel, helhetlig teamanalyse

Spørsmål	Hvor viktig er det (1-5)	I hvilken grad det praktiseres (1-5)
Vi er enige om hva som er teamets mål		
Teamet fremstår som samlet		
Vi har tilstrekkelig vilje/evne til å endre oss		
Teamet har alle de ferdigheter som trengs for å utføre teamets oppgaver		
I teamet håndterer vi uenighet på en konstruktiv måte		
Vi diskuterer ofte våre metoder og arbeidsmåter		
Vi bidrar sammen når vi tar beslutninger		
Vi diskuterer ofte de metoder og arbeidsmåter vi bruker		
Vi er gode til å dele informasjon		
Jeg opplever at jeg har gode muligheter til å påvirke beslutningsprosesser i teamet		
Det er ingen frustrasjoner mellom vårt team og andre deler av organisasjonen		

Kilde; Michael West, Teamreflector

Grunnleggende om utvikling av grupper og team

Læringsmål for denne filmen

- Økt forståelse av teamorganisering som organisasjonsform
- Økt kunnskap om hva som skal til for at team/gruppeorganisering skal fungere godt
- Gi økt innsikt i en metode for å kartlegge teamets funksjonsnivå

*Kunnskaper, ferdigheter,
holdninger, samt inspirere til
anvendelse!*

