

Morgenmøde om teamkultur - Styrk samarbejdet i dit projektteam

Ledernes kompetencecenter

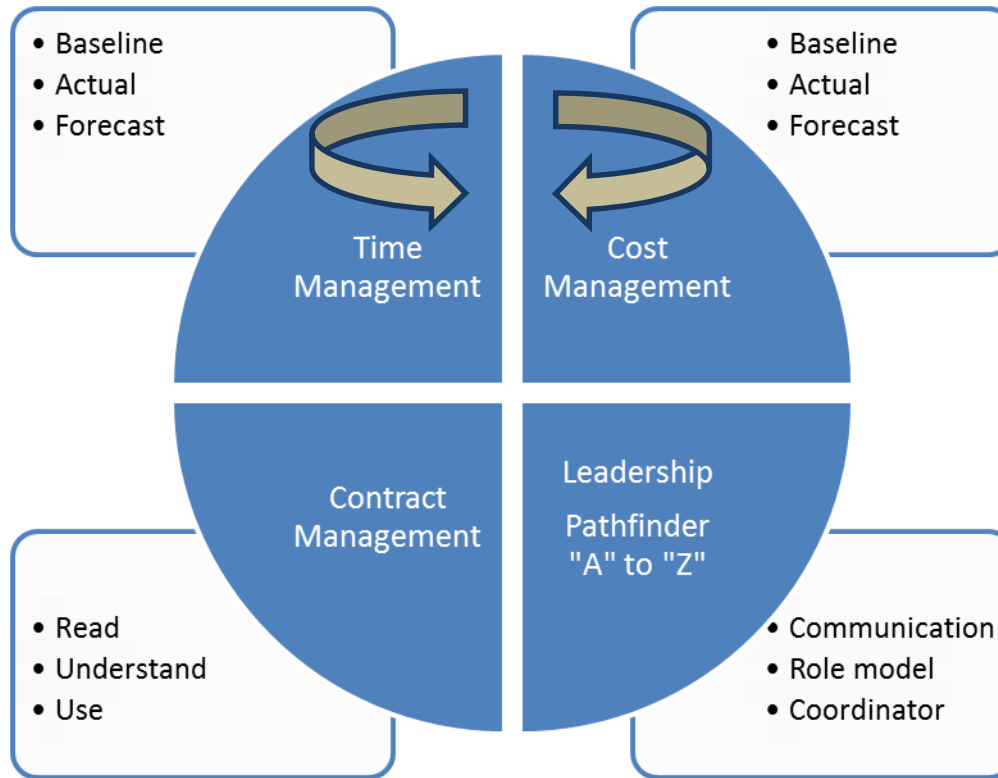
28. April 2017

Elisabeth Plum

Disse to timer

1. Ny opmærksomhed om kulturens påvirkning af projekt-teamets resultater
 - Gruppedrøftelser /evt. pause til 'de virtuelle'
 - Overgang til 'tidsrejse' gennem en udviklingsproces
2. Ex på hvad et realitetstjek kan give jer bl.a. en handling I har besluttet = lille redskab
 - Gruppedrøftelser /evt. pause til 'de virtuelle'
 - Hvordan gå videre når I vil bruge teamkulturen som løftestang til endnu bedre resultater i projektet?

B&W Vølunds projektmodel



'Leadership' er vigtig, for hvis tilliden mangler:

Ting "læses" negativt

- Budskaber, mails, information
- Møder, fokus på skjulte dagsordener

Sandheden kommer ikke frem

- Folk tør ikke komme til dig
- Idéer, fejl, dårlig trivsel mv. skjules

Dårlige cirkler opstår

- Mistillid skaber mere mistillid
- Fordomme trives og dem-og-os-problematikker

Produktiviteten falder

- Kontrol tager tid
- Samarbejdet går trægt
- Motivationen falder

... og det koster dyrt for virksomheden.

Hvad er et team?

– og den magiske teamfaktor?

- Ikke blot summen af de enkelte medlemmer
- Et team skal skabe $2 + 2 = 5$
- Hvad er den magiske faktor? Det er ...
- Medlemmernes samspil i hverdagen:
 - Relationer, stille spm., give svar, kommunikation, bede om hjælp, give hjælp, stille forslag, reaktion på nye ideer, feedback ...
- = Teamkultur: Hvordan de spiller hinanden +/-

Udgangspunkt for Team Culture™

1. Selv et 'dreamteam' af engagerede, dygtige personer der supplerer hinanden er ingen garanti for succes. **Teamkulturen** er afgørende for, om de får det bedste frem i hinanden og skaber gode løsninger. Kulturen er kun relevant, når den kobles til **resultaterne**
2. En nøgle til teamets gode resultater er evnen til at se og bruge medlemmernes **forskelle** ... og ligheder

Øvrige teoretiske baggrunde: Komplexitetsteori, innovationsteori, systemisk tankegang, psykologiske dynamikker i grupper, teams /grupperes udviklingsfaser og kulturel intelligens.

Team Culture™ Modellen

- kulturen skal passe til opgaverne

Stærk fællesskabskultur



Udglattende teamkultur

Denne kultur skaber tillid i startfasen og efter konfliktfyldte forandringer. Som blivende tilstand hindrer den nytænkning og begrænser deltagerne i at udfolde deres forskellige ressourcer

Privatpraktiserende teamkultur

Denne kultur er velegnet til driftsopgaver og klar arbejdsdeling. Den skal ikke bruges når teamet skal være innovative, for så hindres synergi og kompleks videndeling, og teamet kan ikke tænke ud af boksen

Opsøgende teamkultur

Denne kultur er nødvendig, når teamet skal tænke nyt, løse grænseoverskridende opgaver eller skabe innovation. Ved andre typer opgaver kan denne kultur føre til uklarhed, forvirring og være spild af tid

Grøftegravende teamkultur

Denne kultur kan ses i startfasen, når medlemmerne skal positionere sig, før de vender sig mod teamets fælles opgave. Som blivende tilstand skaber den stress og utryghed og hindrer fælles nytænkning



Stærk forskelskultur

Drøftelse

- Hvordan kender jeg disse teamkulturer fra mit projektteam? – andre teams? – virksomheden?
- Hvordan har jeg oplevet, at en 'upassende' kultur påvirker resultaterne negativt?
(Via spild af tid, nedgang i kvalitet, manglende videndeling, spildte forretningsmuligheder ...)

Fremskridt i to størrelser

Innovations- og læringsteorierne fortæller os, at der er to typer fremskridt:

1. Ny opmærksomhed kan give *forbedringer* = skridt fremad på samme vej, ændre handlinger ud fra eksisterende 'verdensbillede'
2. *Reel forandring* - nye handlemuligheder kan nås gennem ændret verdensbillede og selvbillede, og ved at opdage egne skjulte mønstre – 'Det vidste jeg ikke at jeg ikke vidste'

Kræver andre slags samtaler og lytning – og hjælp til at se sig selv udefra – er ikke et quick-fix.

Overgang og tidsrejse

- Den første time har forhåbentligt givet jer stof til *forbedringer*
- I dag kan vi ikke hjælpe jer til *reel forandring*, for det kræver:
 - Realitetstjek af kulturen jf. jeres slørede selvbillede
 - Drøftelser/'tænkning' i jeres team om hvilken kultur der passer til hvilke opgaver og situationer
 - Fælles beslutning om udvikling af kulturtræk
- Men nu en lynhurtig tidsrejse gn. de tre processer
- I ser en 'biopsi' og får et lille redskab som ex.

Du har nu brugt udviklingsredskabet Team Culture™ i jeres team

- Udgangspunkt: online-test af aktuel teamkultur
- Og jeres teamprofil: Domineret af udglattende kultur (... i ren form for at gøre det enkelt)
- Derfor har I bl.a. drøftet disse analysespørgsmål
 - Er der situationer, hvor vores teamkultur hæmmer løsningen af vores opgaver?
 - Hvad gør vi når vi er uenige om noget?
 - Hvad er det især vi undlader at være uenige om ...

Jeres opdagelse og fokuspunkt

I har drøftet flere spørgsmål og fået: Fokus på jeres fællesskab, en ny slags samtaler, flere stemmer er hørt, opdaget skjulte mønstre, rokket ved jeres 'plejer og dermed jeres selvbillede.

Jeres valg af fokus-punkter viste bl.a.:

- "Da vi står overfor at skulle finde en ny løsning på tværs af vores ekspertiser, har vi brug for at blive bedre til at bringe vores forskelle konstruktivt i spil."

Konklusioner

- Ved nogle møder er vi slemme til at tie, samtykke, undgå diskussioner ... og bare komme hurtigt videre
- Vi er vist lidt dovne og harmonisøgende ...
- Vi vil nu øge evnen til at være nysgerrige, lytte til hinanden for at skabe større forståelse for forskellige måder at tænke og handle/agere – så vi aktivt kan bruge vores forskellige kompetencer og synsvinkler -> nytænkning

Eksempel på redskab

Ved et relevant emne på mødet:

1. Melde formålet ud: Invitere flere synsvinkler på banen så vi kan få nytte af vores forskelle
2. Summe i par: Udforske hinandens synsvinkler ved at spørge reelt nysgerrigt ... skiftes
3. Runde: Referere hinandens 'anderledes' synsvinkler og ideer solidarisk
4. Fælles: Samle op på nye vinkler, indsigt, næste skridt mv.

Drøftelser

Tænk hvilke flotte resultater vi kunne nå, hvis jeg kunne aktivere nogle af projektteamets skjulte ressourcer ...

- I hvilke situationer vil dette 'redskab' / leder-intervention være relevant i mit team?
- Hvordan vil jeg bruge den /tilpasse den til mit team?
- Hvornår vil jeg gøre det første gang?

Hvordan I selv kan gå videre

I Ledernes Kompetencecenter kan I købe:

- Udviklingsredskabet Team Culture™ så I selv kan styrke jeres team på 2 timer og 9 min gennem en onlinetest og en intensiv workshop
- Udviklingsredskabet Team Culture™ med en konsulent der leder processen og kan supplere med ekstra emner og rådgivning til dig
- 3-dages kurset 'High Performance Team' – næste gang 13. - 15. september 2017

Nogle røde tråde fra denne morgen

- Tag lederskab af samarbejdes indflydelse på resultaterne – koblingen mellem relationer og præstationer
- Tag aktivt lederskab af kulturen = hverdagens samarbejde i stort og småt
- Tag lederskab af det fælles 'vi' – styr udenom 'nogens skyld' og hold fokus på det, I kan ændre i fællesskab.

Afrunding – summe med naboen

En ting jeg tager med hjem:

- For eksempel en pointe, et ord, en model, en sætning, en aha ...
- Og lad os høre et par stykker ...