

## TEAMS - hvorfor & hvordan ?

### HVORFOR?

Fordi mulighederne eksisterer mellem mennesker - ikke i den enkelte.  
Mennesket er et socialt dyr!

Den særprægede og robuste konkurrencekraft findes i menneskers samarbejde.

De optimale muligheder for kvalitet i ideer, udvikling og effektiv gennemførelse ligger i den fælles øgede ansvarlighed, som opnås i et team.

Synergien giver idérigdom og gennemslagskraft. Teamets udfaldsrum for mulige løsninger er langt større end i den vanlige kompromis-søgende gruppe - hvor Jantelovens mindste fælles fold ofte råder.

Fordi oplevelsen af værdifællesskab skaber glæde, vækst og bedre kommunikation - også i organisationen udenfor teamet.

Den egentlige værdi, set med kundernes øjne, ligger primært i tværgående processer - der bedst udvikles og gennemføres i teams.

Succesparadigmet skifter fokus

fra:  
Økonomi  
Funktion  
Kontrol  
Vækst  
Chef

mod:  
Tid  
Proces  
Koordinering  
Innovation  
Coach.

### HVORDAN?

Ved udvælgelse af teamets medlemmer, så der er komplementaritet  
- faglig og personlig.

Gennem et - eller få - vigtige og opnåelige mål skabt i samarbejde og koordineret med virksomhedens overordnede mål.

Ved at sætte individuelle mål for teamets medlemmer.

Sikre at det enkelte medlems personlige værdier og motiver for deltagelse, virksomhedens værdigrundlag og arbejdets krav indgår i en fællesmængde. Størrelsen af fællesmængden er et udtryk for teamets muligheder.

Gennem et fællesskab om midler til målopfyldelse ud fra to visioner - virksomhedens og den, teamet selv skaber for sit arbejde. Det er vigtigt, at teamets vision skaber glæde, styrke og retning i nuet, så der kan arbejdes fra den og ikke blot hen mod den.

Gennem koordinerede holdninger på basis af de værdier, som er vigtige for den enkelte, for teamet og for målopfyldelsen.

Ved at aftale en klar rolle- og ansvarsfordeling; bl.a. forventninger til den enkelte om standards og procesregler.

Via en stærk og inspirerende ledelse i modningsperioden og processtøtte i forløbet. Teams skal motiveres, plejes og revitaliseres til handling mod vision og mål via lederens trænerfunktion.

Gennem løbende procesevaluering som en fast del af teamets udvikling.

Er målhorisonten over et år, foretages en grundig evaluering af målopfyldelse og proces hvert halve år - til sikring af læringen i teamet.

Teamudvikling kan kort beskrives i fire trin:

1. Etablering - lære hinanden at kende, uklarhed om roller, etc.
2. Afklaring - konflikter behandles, fortid, mål, etc. afklares.
3. Modning - medlemmerne bliver fortrolige med deres roller, etc.
4. Optimering - teamet er skabt og arbejder effektivt.

En del grupper når ikke længere end til trin 2.

## KARAKTERISTIKA

Fortrolighed - gensidig tillid, som sikrer loyalitet og åbenhed mellem medlemmerne.

Opmærksomhed - på det, som foregår i teamet. Opmærksomhed er menneskets eneste reelle ressource. Der hvor opmærksomheden lægges (bevidst eller ubevidst), skabes resultater. Har nogle en indbyrdes fortid, som belaster, skal den gøres op - så der bliver plads i nuet. (Ikke: "Hvad kan teamet gøre for mig?" - men: "Hvad kan jeg gøre for teamet!")

Meldinger - alle siger til, når de har noget på hjertet. Det gælder ikke om at være interessant men om at være interesseret:

- Respekt og konsistens.

Prioritering - i fællesskab mod det samlede mål ud fra en stærk vision, der ses som værdifuld for hele organisationen.

Rationale og følelser - det er normalt, ikke at kunne argumentere rationelt for synspunkter - de kan være intuitive. Intuition er væsentlig i den kreative proces.

Ansvarlighed - fællesskab i ansvaret for initiativer og resultater. Den enkelte støttes i sin målopfyldelse af teamet.

Personlig kompetence: Faglig, proces- og samarbejdsfærdigheder.

Handling - afgørende for succes. I handlingsrummet afprøves teamet overfor omverdenen. Implementeringsstyrke.

Ekstern støtte og anerkendelse. Teamet skal have de ressourcer og den prestige, som er nødvendige for at løse opgaven.

#### FOR TEAMET ER DU DINE ORD OG HANDLINGER

- resten er blot tanker og følelser, din indre oplevelse! Den opleves ikke af de øvrige teammedlemmer. Vær derfor forsigtig med fortolkninger af, hvad andre har oplevet, sagt eller gjort!

**Stenbirk Dogme Consulting**  
*- håndholdt lederskab*

Johannes V. Jensens Allé 12  
2000 Frederiksberg  
stenbirk@stenbirk.dk  
+45 3644 0070