

Effektiva team

Arbetssteam som fungerar på högre utvecklingsnivåer:

- Slutför sina projekt snabbare
- Producerar varor och tjänster med högre kvalitet
- Genererar större avkastning

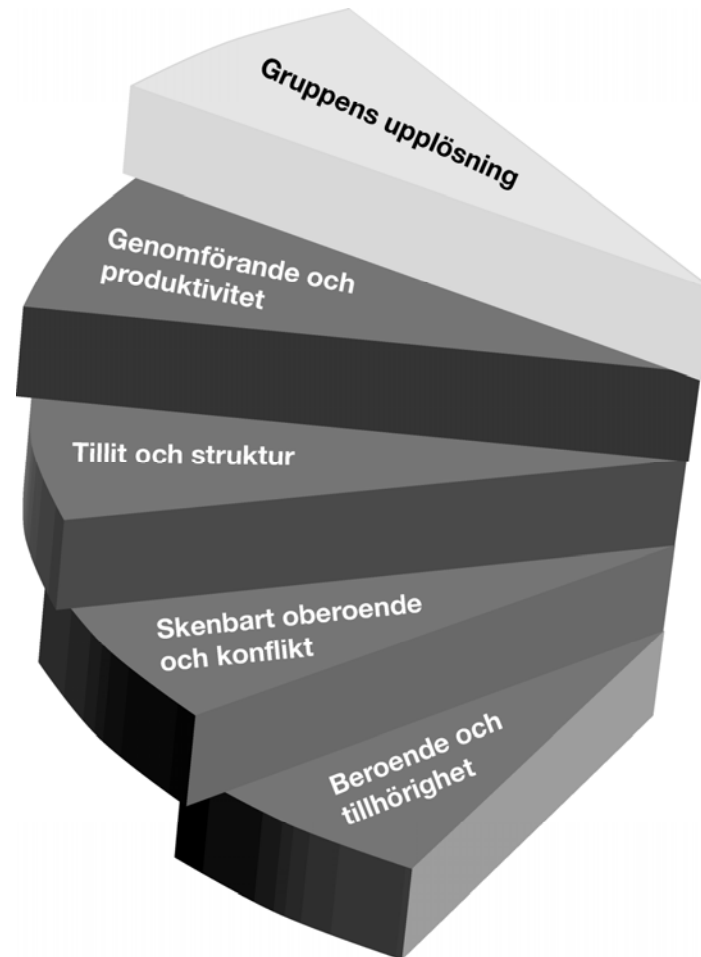
Högre utvecklingsnivåer?!

En gruppdynamisk dimension
som kräver:

- Ett gynnsamt organisationsklimat
- Gruppdynamisk kunskap/redskap i ledningsfunktionen
- Gruppdynamisk kunskap/redskap hos medarbetarna
- Tid

An integrative Model of Group Development

Susan Wheelan



Olika stadier i en grupps utveckling

1. Tillhörighet och trygghet (Beroende och tillhörighet)
Dependency and Inclusion
2. Opposition och konflikt (Skenbart oberoende och konflikt)
Counterdependency and Fight
3. Tillit och struktur
Trust and Structure
4. Arbete och produktivitet (Genomförande och Produktivitet)
Performance and Productivity, 1996, Work, 2005
5. Gruppens upplösning
Termination

Tio nycklar till produktivitet

- Mål
- Roller
- Ömsesidigt beroende
- Ledarskap
- Kommunikation och feedback
- Diskussion, beslutsfattande och planering
- Implementering och evaluering
- Normer och individuella skillnader
- Struktur
- Samarbete och konflikthantering

Mål

- Alla medlemmar har en klar bild av teamets mål
- Alla i teamet är överens om målen – de anser dem viktiga, förnuftiga, realiserbara och att de kommer att gagna såväl teamet som organisationen

Roller

- Team-medlemmarna organiserar sig för att uppnå målen. Man beslutar sig för vad som behöver göras och vem som ska göra vad.
- Detta kräver att varje medlem har rätt kompetens för rollen och att denne måste förstå och acceptera sin roll

Ömsesidigt beroende

- Medlemmarna i teamet arbetar både tillsammans som en helhet och i subgrupper

Ledarskap

- Ledaren har goda kunskaper om vad gruppen behöver vid olika tidpunkter och hur man ska uppträda för att underlätta utvecklingen till ett team
- Ledaren själv måste vara en effektiv gruppmedlem oavsett vilket stadium som den övriga gruppen befinner sig i

Kommunikation och feed-back

- Det finns en öppen kommunikationsstruktur som tillåter alla medlemmar att delta
- Medlemmarna får regelbunden feed-back om sin effektivitet och produktivitet
- Man ger varandra konstruktiv feed-back på individuella prestationer och bidrag
- Man använder feed-back om teamprocesser och produktivitet för att förbättra sitt sätt att fungera

Diskussion, beslutsfattande och planering

- Medlemmar i högpresterande team ägnar tid åt att planera hur de ska lösa problem och fatta beslut
- Medlemmar i högpresterande team ägnar tid åt att definiera och diskutera de problem som måste lösas

Implementering och evaluering

- Högpresterande team implementerar lösningarna och besluten som har fattats av medlemmarna, dvs följer upp och tar ansvar för att handla i enlighet med besluten. Felaktiga eller inadekvata beslut fångas upp och rättas till

Normer och individuella skillnader

- Framgångsrika team har normer som uppmuntrar prestationer, kvalitet och framgång
- Medlemmar som uppträder annorlunda accepteras så länge deras beteende anses gynna utförandet av uppgifterna

Struktur

- Framgångsrika team består av minsta möjliga antal medlemmar som krävs för att utföra uppgifterna
- Medlemmarna kan bilda subgrupper för att få arbetet gjort
- Subgrupperna är accepterade och uppskattade för sitt bidrag till teamet

Samarbete och konflikthantering

- Ett högpresterande team är sammansvetsat och bygger på samarbete
- Högpresterande team har effektiva strategier för konflikthantering (vilket inte betyder att de aldrig uppstår)

Tio nycklar till produktivitet

- Mål
- Roller
- Ömsesidigt beroende
- Ledarskap
- Kommunikation och feedback
- Diskussion, beslutsfattande och planering
- Implementering och evaluering
- Normer och individuella skillnader
- Struktur
- Samarbete och konflikthantering

Vad vet vi om effektiva gruppinterventioner?

- Målformulering
- Feed-back på prestationer
- Uppmärksamhet på gruppens utveckling

Susan A Wheelan:

Att skapa effektiva team
Studentlitteratur 2010

Creating effective teams: A guide for members
and leaders

Sage Publications Inc. 2005

