

När vi gräver guld i USA

Jag brinner för team. Få saker kan sprida så mycket glädje och ge så positiva resultat som ett väl fungerande samarbete där alla bidrar och kämpar tillsammans. Att organisera sig i team är ett allt mer vanligt sätt för moderna organisationer att hantera tids- och resursbrist, uppmuntra kunskapsspridning, öka det egna ansvaret, skapa lärande och förnyelse. Alla som någon gång varit med i ett vinnande lag vet dessutom vilken kick det är att lyckas tillsammans med andra. Samtidigt är fallgroparna många för de som leder eller verkar i team. Ta några minuter till att fundera på om det team eller den arbetsgrupp som du nu tillhör har rätt förutsättningar för att lyckas.

Kraftfull eller vingklippt?

Teamarbete är det effektivaste sättet att överföra ansvar och makt till medarbetarna. Att delegera ansvar och befogenheter till teamet och dess medlemmar frigör mängder med energi. Det stärker även individernas självkänsla och självbild. Nyckeln är dock att överföra både ansvar och befogenheter – att teamet har mandat att bestämma och fatta beslut. Team som har fått ansvar men inte befogenheter är "vingklippta" och tappar snart i motivation och effektivitet.

Har vi fått ett uppdrag?

En uppdragsformulering, eller ett så kallat teamuppdrag är det grundläggande dokumentet från ledningen till teamet. Teamuppdraget ger teamet hjälp att hitta rätt riktning och sätter nödvändiga ramar för arbetet. De flesta grupper jag träffar har tyvärr inte fått ett teamuppdrag. Frågan är om du och dina arbetskamrater har rätt förutsättningar för att lyckas?

Ett teamuppdrag ska bestå av följande punkter:

- Motiv till varför vi vill ha ett team som löser uppgiften. Vilka fördelar ser vi med att låta ett team göra detta istället för att delegera det till en person.
- Förklaring till varför dessa personer är utvalda att vara med i teamet. Hur har man tänkt när man satte ihop teamet?
- Vad är själva "uppdraget"? I korta ordalag beskriva vad det är man vill att teamet ska göra. Kort och koncist.
- Vem är teamets handledare? Vem ska teamet vända sig till om de behöver hjälp?
- Ramar för arbetet. T ex: regler att följa, rutiner som bör tillämpas, budget, tidsramar, värderingar, mängd tid som får användas dvs har ledningen beviljat tid för möten under arbetstid och i så fall hur mycket? Har ledningen synpunkter på när teamet ska ha möten?
- Tydlig ansvars- och befogenhetsbeskrivning. Vad får teamet göra? Vilka beslut får teamet fatta helt på egen hand?

Har gruppen enats om ett arbetssätt?

Många konflikter i ett team kan undvikas om gruppen har enats om ett antal spelregler. Om det inte finns regler för hur vi ska samarbeta kan det bli hur struligt som helst. Framförallt en massa ändlösa diskussioner. Därför måste alla team ha ett tydligt uppdrag, en gemensam målbild och tydliga spelregler. Ibland krävs det att ledningen sätter ned foten och bestämmer teamspelreglerna.

Exempel på spelregler för ett team:

- Fördela roller och ansvar, vem gör vad?
- Målstyrning och uppföljning – hur gör vi?
- Hur ofta vi ska ha möten?
- Vilket syfte vi har med olika möten?
- Hur långa är våra möten och hur ska de dokumenteras?
- Närvaro och att komma i tid
- Lyssna färdigt på varandra, inte avbryta
- Tillämpa "Laget runt" i viktiga frågor
- Vi pratar "med" varandra inte "om"
- Mobiltelefoner under mötet?

Undvik gnällhörnan

Utvärdera ert arbete som team vid fasta tillfällen. Även om allt inte fungerar perfekt så är det viktigt att hålla sig till de lagda spelreglerna. Budskapet till teamet är: "Jobba på nu, så utvärderar vi i januari". Man bör alltså ha givna tillfällen när man utvärderar och ifrågasätter hur teamet jobbar, men inte löpande. Att ifrågasätta teamets arbetsrutiner hela tiden sänker teamets prestation påtagligt.

Hjälp ditt team att lyckas!

1. Har du inte fått något teamuppdrag, ställ din chef mot väggen och be att få ett genast!
2. Samla ditt team och gå tillsammans igenom teamuppdraget. Köper ni det? Är det några frågor? Är alla överens om att det är detta som vi ska göra?
3. Boka gärna en tid då ni tillsammans skriver ihop en syftesbeskrivning, dvs ett teamdokument där ni tillsammans med egna ord formulerar teamuppdraget, beskriver era viktigaste arbetsuppgifter och vem som gör vad i teamet.
4. Få ett ok på er syftesbeskrivning från ledningen, så ni vet att ni har mandat att köra på
5. Ta tillsammans fram era spelregler och utvärdera ert arbete några gånger per år, vid givna tillfällen. Undvik att ifrågasätta arbetsmetoderna löpande, för det skapar oftast bara irritation och tar energi från teamet.

Vill du lära dig mer om teamarbete? Passa på och beställ TeamGuiden 2012 från Insightlab. Jag är en av åtta personer som har blivit intervjuade och bidragit med vår kompetens. Över 300 tips för ett bättre teamarbete och mycket mycket mer. Mejla mig om du vill ha mer information:

www.annikarmalmberg.se