



Trivsel i Teams

- mellem organisation, relationer og faglighed

Vibeke Andersen – AAU
CPH

14. Januar 2015

Projektteam

- Betina Dybbroe, PAES og Sundhedsfremme Roskilde Universitet
- Annette Kamp, ENSPAC, Roskilde universitet
- Anders Buch, Læring og Filosofi, AAU CPH
- Peter Koudahl – nu Metropol
- Ida Juul, Uddannelse og Pædagogik, AU Emdrup
- Vibeke Andersen (projektleder), Læring og Filosofi, AAU CPH



Hvordan fungerer teamwork i praksis i Danmark?

- Trivsel i Teams - et forskningsprojekt
 - Team I Psykiatrien
 - Team I den Rådgivende ingeniørbranche
 - Team på Erhvervsskolerne
- Etnografiske studier + dokumentstudier
 - Vi følger samarbejdspraksisser
 - Vi følger personerne
 - Vi følger teknologierne



Støttet af Arbejdsmiljøforskningsfondet



Team ikke en ny organisationsform

.... men kombineret med nye
styrings- og ledelsesformer
antager teamarbejdet nye
former



Mange idealer om Teamarbejdets styrker



- Innovation og synergi: $1 + 1 = 3$
- Bedst til at løse komplekse problemer - multidisciplinaritet og interdisciplinaritet
- Skaber læring, mening og trivsel





Teamarbejde er ikke bare synergiefekt – bliver ikke bare bedre. 1+1 er ikke nødvendigvis 3. Det kan også blive 1





**Teamarbejde
kommer ofte
ovenfra som en
ledelsesform, hvor
ledelsen bestem-
mer hvem der skal
arbejde sammen,
hvordan og hvornår
der skal ligge et
produkt/resultat**





Teamarbejde kan fremme konflikter, hvis der er for mange uklarheder omkring arbejdet og hvis tidsfristen er for kort





Teamarbejde er modsætningsfyldt. Det kan både være dejligt at løfte i flok og ikke at være alene om arbejdet – og det modsatte – at nogen lurepasser og ikke laver deres del.





**Det tager tid at lære
at arbejde sammen
i et team – der
kommer ikke bare
et resultat med det
samme**





Teams kan ikke bare sættes sammen af personer med meget forskellige fagligheder, så de selv finder ud af at skabe noget nyt eller overhovedet skabe noget. Forskellige fagligheder skal samarbejde, men taler ofte ikke samme sprog.



Teams

- Målet med teamarbejde forstås forskelligt i forskellige typer af arbejde/sektorer
- Teamarbejde foregår ofte ikke kun i ét team, men i flere mono- og tværfaglige teams
- Teamarbejde foregår på mange forskellige måder
- Teamarbejde er en form for selvledelse, som eksisterer side om side med bureaukratisk styring, standardisering mv.
- Teamarbejde indføres ofte, når der er langt til nærmeste leder



Teams

- Teams er både meningsfulde, udviklende og belastende for den enkelte og for organisationen
- Teams skaber rum for dialog, kollektive beslutninger og refleksion
- Teams åbner op for faglige forhandlinger, der kan reducere den enkeltes faglige autonomi
- Tværfaglige teams muliggør refleksion over praksis – overskridelse af faggrænser fremfor fastholdelse





INNOVATION
SUCCESS
EVALUATION
VELOPMENT
GROWTH
SOLUTION
PROGRESS
MARKETING

Teamarbejde kan
kendetegnes ved
koordination – at
arbejdsopgaverne
blot stykkes
sammen, men laves
af folk hver især,





eller som
kollaboration, hvor
man fælles
arbejder på at finde
løsninger på
opgaverne, hvor
forskellige
fagligheder og
færdigheder
udfordres, og der
skabes et nyt unikt
produkt/resultat



Teamarbejde – giver det af sig selv højere effektivitet og en en bedre trivsel?

- Måske, men
 - også (selv)disciplinering og identifikation
 - nye kontrolformer fra 'jernbur' til 'mentalt bur'
- Samtidig er der mulighed for
 - i fællesskab at finde nye veje, forhandle og skabe meningsfulde faglige standarder og sociale relationer



Validering og formidling

- Expertpanel
- Feltworkshops samt minikonferencer indenfor de tre områder
- Danske og internationale konferencer
- Danske og internationale publiceringer til forskermiljøer og i bred forstand
- Afsluttes med en antologi + konference slut 2015



Trivsel i Teams

www.trivseliteams.dk

