



Trivsel i Teams

Anders Buch &
Vibeke Andersen

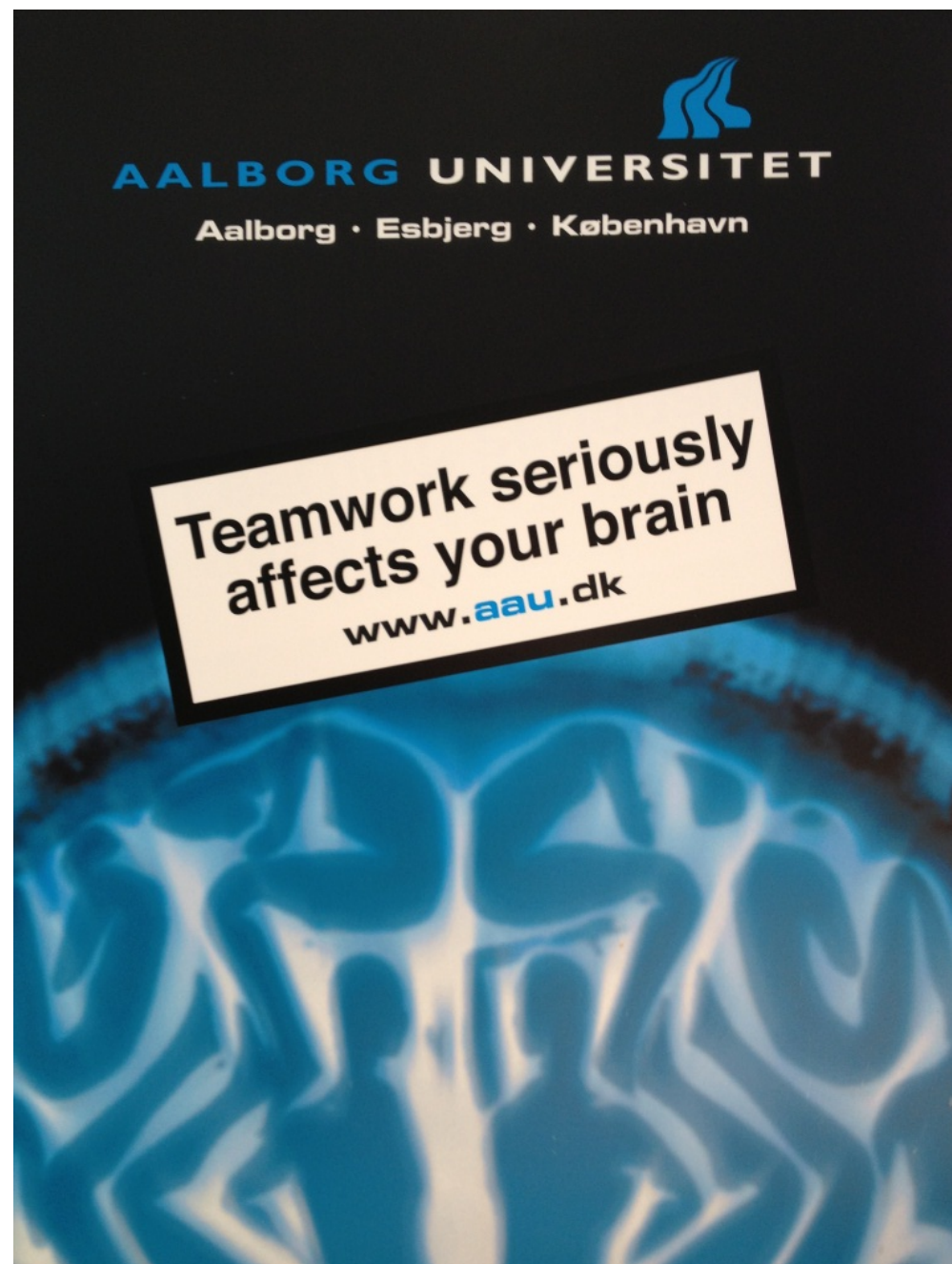
27.Marts 2014

Agenda

- **13.30 -14.00:** Oplæg om Teamarbejde v. Anders og Vibeke
- **14.00-14.30:** Workshop om hvad begejstrer og belaster i teamarbejde – egne erfaringer (små post-it notes)
- **14.30-14.45:** Fælles erfaringer + opsamling (store post-it notes)

Teamarbejde

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



Teamarbejde er den 'foretrukne' samarbejdsform

- IDA survey: 76 % af danske ingeniører arbejder i teams....
- 30 pct. af virksomhederne er i høj grad blevet mere organiseret i teams og selvstyrende grupper (1.650 ledere fra store og mellemstore virksomheder, Tor Erikson 2008 Handelshøjskolen Aarhus Universitet)
- Teamarbejde udbredt idenfor den offentlige sektor, som en del af New Public Management



Teamarbejdets styrker



- Komplekse problemer kræver multidisciplinaritet og interdisciplinaritet
- Innovation og synergi: $1 + 1 = 3$
- Autonomi og selvledelse



Men...

“Knowledge is the product of genius; genius is irredeemably individual; attempts to organize the production of knowledge worthy of the name is a recipe for disaster; a camel is a horse designed by a committee; and mediocrity is the necessary consequence of collectivity” (Shapin 2008, 170)



Hvordan fungerer teamwork i praksis i dagens Danmark?

- Trivsel i Teams – mellem organisation, relationer og faglighed - et forskningsprojekt
 - Team i psykiatrien
 - Team på erhvervsskolerne
 - Team i den rådgivende ingeniørbranche
- Etnografiske studier
 - Vi følger samarbejdspraksisser
 - Vi følger personerne
 - Vi følger teknologierne



Støttet af Arbejds miljø forsknings fondet





Teamarbejde er ikke bare synergiefekt – bliver ikke bare bedre.

2+2 er ikke nødvendigvis 5. Det kan også blive 3



**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**

Teamwork

- **Comming together is a beginning**
- **Keeping together is progress**
- **Working together is succes**

Henry Ford

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



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



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



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



**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**

Samarbejdspraksisser

Koordination

- Adskilte opgaver og problemfelter
- Stabile problemer
- Sporadisk erfaringsudveksling
- Erfaringsudvekslinger er prædefinerede
- Middel-mål-relationer: effektivitet og produktion
- Ikke en fælles forståelse af problemer og teknikker
- Specialisering og arbejdsdeling

Kollaboration

- Gensidig – men ikke prædefineret – arbejdsdeling
- Fælles definition af problemer (problemfelter)
- Heterogene, komplekse og ustabile problemer
- Tilpassede og fleksible tilgange til emergente problemfelter

Rabinow & Bennett, 2012



Forskelle mellem koordination og kollaboration

	koordination	kollaboration
Sociale interaktioner	Få	Mange
Område	Snævert	Bredt
Autonomi	Lavt	Højt
Dynamik	Lavt	Højt
Temporalitet	Opdelt	Løbende

Tilpasset fra Lin & Beyerlein, 2008



Praksissers bestandighed



○ Kulturelle forhold

- Socialisering til fagprofessionalitet
- Individualisme
- Professionel disciplinaritet
- Faglig dybde og fordybelse/Mål-middel rationalitet: effektivitet og produktion

○ Rammer

- Økonomi
- Fysiske rammer
- Teknologier
- Monitoreringssystemer

○ Samfundsmæssige forhold

- Fall Back positioner
- Korttidshorisont
- Kendt repertoire



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



Begejstring og belastning i teamarbejde

Først hver især

- Skriv på 3 grønne post-it – hvad begejstrer dig i teamarbejde
- Skriv på 3 røde post-it – hvad belaster dig i teamarbejde

Dernæst sammen ved bordene

- Fortæl på skift de andre, hvad I har skrevet på de grønne post-it. De andre må spørge ind, men ikke kommentere eller diskutere.
- Læg dem på bordet foran, så I alle kan se dem
- Gentag processen med de røde post-it

Snak så sammen – diskuter ligheder og forskelle

- Rubricer dem ud fra hvor er der fællestræk og hvor er der forskelle og giv begrundelser

Skriv på store post-it notes de vigtigste temaer, som I finder relevant at fortælle de andre
I har en halv time til dette

Placer jeres store post-it notes på "tavlen" og begrund hvorfor I finder dem vigtige