

De 5 menneskelige kompetencer alle i det ekstraordinære team har lært sig

Det gode teamarbejde handler i bund og grund om at udvikle tillidsfulde relationer, hvor man i teamet støtter, udvikler, inspirerer og udfordrer hinanden. Udvikling af et team kræver derfor udvikling af menneskelige ressourcer, kapaciteter og kompetencer. Denne artikel handler om de 5 mest fundamentale menneskelige kompetencer, som ekstraordinære teams har tilegnet sig undervejs i teamudviklingsprocessen.

Du har måske oplevet at arbejde på et team, hvor enighed omkring beslutninger kunne ske under hed debat, hvor der var dyb respekt for, at vi som mennesker oplever og gør ting forskelligt, og hvor det at være sammen med teamet skabte energi og glæde. Du har sikkert også oplevet det modsatte og dermed fået en fornemmelse af, at teamudvikling i bund og grund er personlig udvikling. Det er mit ønske med denne artikel at inspirere til at finde tiden til refleksion og en efterfølgende ny måde at bruge tiden sammen i teamet på.

#1 – Passion, ambition og resultater

Det ekstraordinære team skaber ekstraordinære resultater, og belønningen er ikke nødvendigvis mere i lønningsposen. Den ambitiøse leder og den ambitiøse teamdeltager er en forudsætning for at bygge en fællesskabsfølelse og en lyst til at kæmpe for en sag sammen. Lederen, der ønsker at udvikle arbejdsgruppen til et team, skal derfor først sikre sig, at alle ombord har den nødvendige ambition og dermed drive eller sult til at skabe et ekstraordinært resultat.

Det er min erfaring, at mange ledere selv er ambitiøse og har masser af drive og nærmest undrer sig over, at andre ikke har denne naturlige lyst til at skabe noget ekstraordinært. Man kan komme langt med at inspirere og motivere sit hold til at se lyset, men der er også brug for en iboende kraft for at folk investerer den nødvendige energi, som det kræver at bygge et solidt team.

THINK ABOUT IT

#2 – Tillid er forudsætningen

I alle relationer er der brug for tillid. Tillid skaber tryghed, mulighed for at være sig selv, lyst til at modtage feedback, og er fundamentet for deling af viden og innovation. Men tillid er samtidig en særstørrelse, idet mange oplever, at tillid er noget, som er her – eller er her i en varierende grad. For nogen starter man med at have deres 100 % tillid, og den kan så falde afhængig af, hvor mange fejl man begår. Hos andre starter man med 0 %, og hver gang man beviser, at man kan overholde sine aftaler, stiger man på skalaen. Og for andre er tilliden noget, man helt kan miste.

Men igen så er tillid en størrelse, der altid vil være der, når blot man arbejder med de rette forudsætninger. I et team ved alle, at andre på teamet kan skuffe i deres leverancer. Alle ved, at man kan fejle. Alle ved, at man kan komme til at sige noget tåbeligt, og alle ved, at man ikke altid har energien til at lytte til folks bekymringer eller sorger. I arbejdsgrupper er der ikke den fælles forståelse, hvilket betyder at folk hurtigere og oftere bliver skuffede, frustrerede og irriterede, og der er mere skyld og skam i arbejdsgrupper, end der er i teams.

#3 – Ansvarlighed via synlige og robuste strukturer

Der eksisterer en større ansvarlighed i teams, og det bygger ofte på synlige og robuste strukturer for klare roller, ansvar og beføjelser. Teams har også effektive strukturer for, hvordan møderne skal foregå, og hvordan man ikke blander strategi og praktik i samme debat. Derudover har teams klare regler for, hvornår man genåbner beslutninger, der tidligere er truffet samt enighed om konsekvensen af ikke at levere som aftalt.

#4 – En inspirerende leder

I teams ser man den inspirerende leder, der kan plante et frø af inspiration i andre mennesker og lade dette frø vokse på det enkelte menneskes unikke betingelser. Lederen i en arbejdsgruppe har en større tilbøjelighed til at være motiverende og drivende, men anvender i begrænset omfang det at inspirere.

En af forklaringerne kan være, at en leder for en arbejdsgruppe har mere fokus på "leverancen" og dermed den faglige del af hverdagen. Lederen af et team har naturligvis også et fokus på "leverancen", men har også et sigte på en højere eller dybere mening med det at gå på arbejde. Den inspirerende leder har således ofte en ambition, der går ud over hverdagens rammer og sætter derfor en kurs for teamet, der går ud over teamets opdrag (der ofte handler om at leve op til mål og deadlines sat af ledere uden for selve teamet). Lederen af et team har egne mål og ambitioner for sit team, der i sin natur virker inspirerende for besætningen.

THINK ABOUT IT

#5 – Nærvær og lytning af højeste kvalitet

Det at være nærværende og i stand til at lytte til andre mennesker, er især med til at styrke tilliden mellem mennesker. For at kunne standse op og være nærværende i en hektisk hverdag, kræver det at alle i teamet kan lytte ”ind”, hvilket betyder at de er selvobserverende og har tilstrækkeligt med selvindsigt til at enten gribe sig selv i at opføre sig presset eller stresset eller acceptere en feedback omkring deres pressede eller stressede opførsel.

Det ekstraordinære team har derfor trænet i at være nærværende – der naturligvis er en individuel træning – men som har det særlige kendetegn, at man er i stand til at restituere i en travl hverdag, samt at man kan tænde for sin nysgerrighed og interesse for andre mennesker.

Mange arbejdsgrupper kommer aldrig til at fungere som et egentligt team, fordi der simpelthen ikke er tid nok til at reflektere og træne de menneskelige kompetencer, der er en forudsætning for teamarbejde. Jeg har heldigvis den store glæde at arbejde med virksomheder, der betragter teamarbejdet som det sted, hvor læring og innovation kan ske, hvor de nye strategier for fremtiden fødes og finjusteres, og hvor teamet er det håndværk, der kan være med til at ændre kulturen i en organisation. Det er som regel en stor investering at tænke i teamarbejde, og hos rigtig mange virksomheder, der ønsker at arbejde som EN HELHED, er team-tankegangen en forudsætning for at opnå succes.

Flemming Christensen

Mobil: 40 88 55 89

Email: fch@thinkaboutit.dk

Blog: www.flemmingsblog.dk