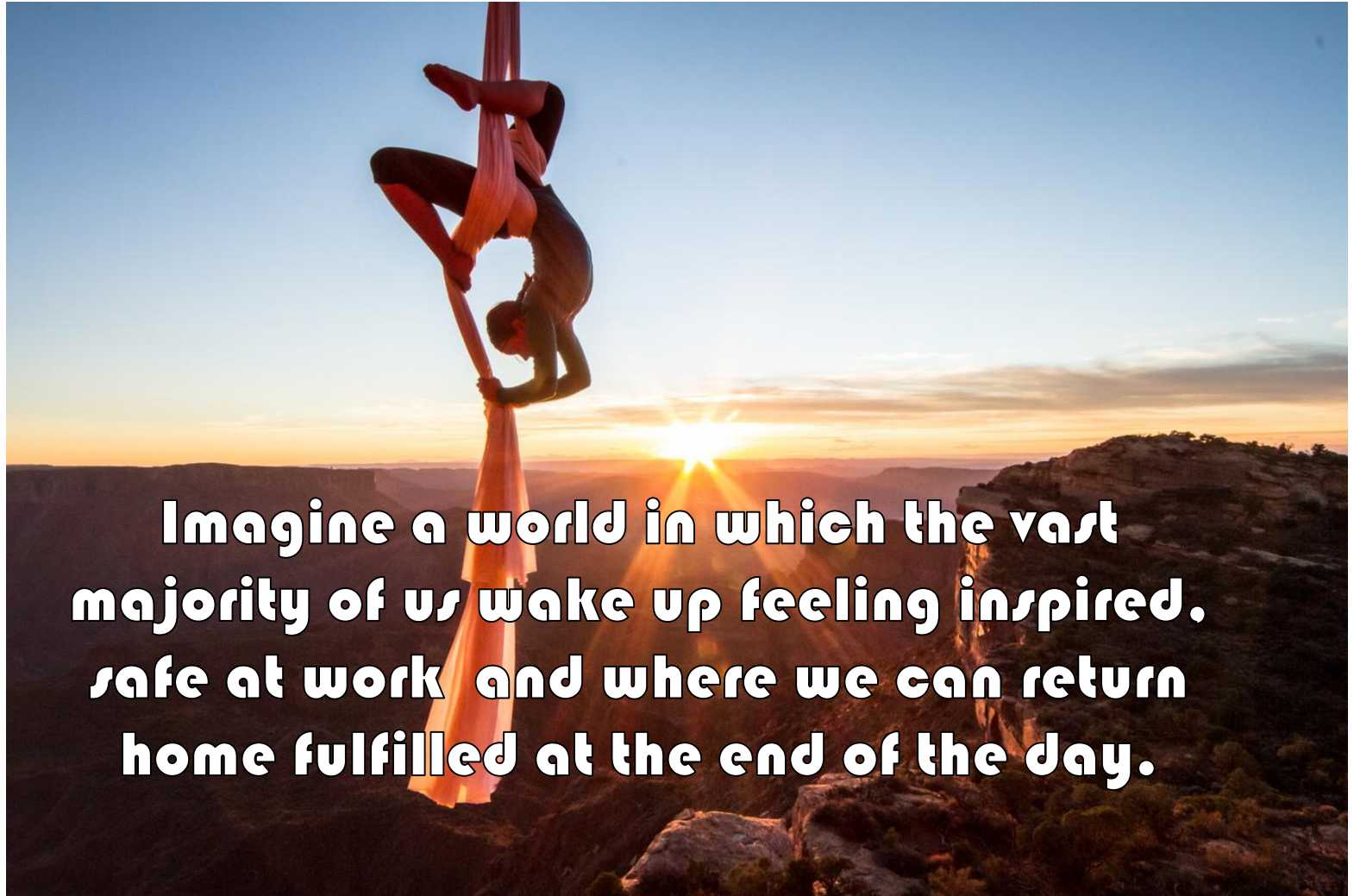


Högpresterande team



Imagine a world in which the vast majority of us wake up feeling inspired, safe at work and where we can return home fulfilled at the end of the day.

Högpresterande Team

Agenda 5 September 2022

- Intro
 - Lars Engström
 - Leadership 2 Grow
 - Lerum Aspen Rotary
- Bakgrund och Teori om TEAM
 - Definiera bra arbetsgrupper
- Avslutning
 - Diagnos ” Hur högpresterande är vi ” vår Rotaryklubb

Högpresterande Team

Teori & Fakta

Litterature:

- Jon R Katzenbach, Teams at the Top, 1997
- Peter Koestenbaum, Leadership – the inner side of greatness, 2002
- Emma Andersson & Jenny Holmström, Effektiva ledningsgrupper?, Kandidatuppsats 2004
- Jäghult & Selin, Ledningsgruppens dynamik, 2002
- Bosse Angelöw, Friskare arbetsplatser 2002
- Daan Kippemberg, Stam, Venus – Academy of Management 2018

Högpresterande team!



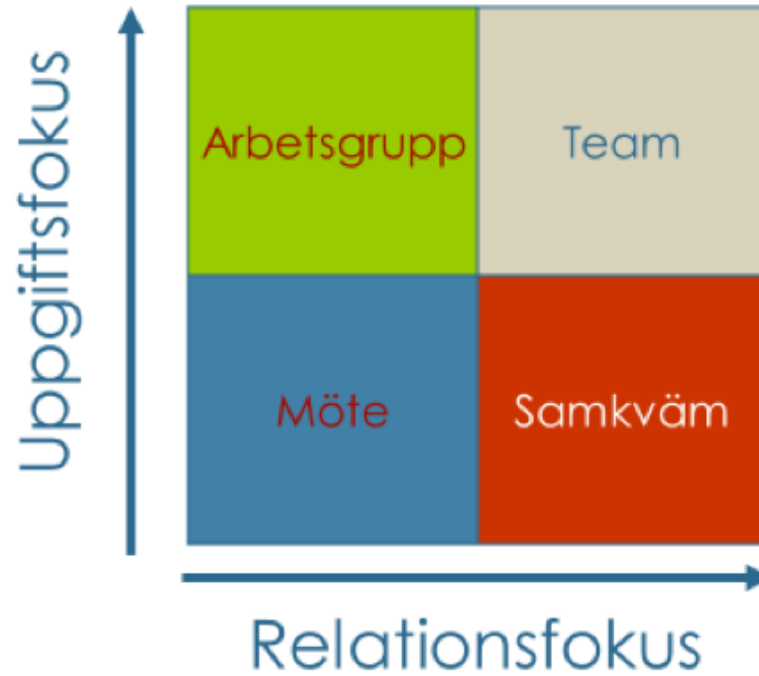


RedBull- Högpresterande Team Formel 1

Länk:

<https://www.youtube.com/watch?v=BI75uWxFai>

Olika typer av team



Ett team definieras som ett mindre antal människor med kompletterande kunskaper som tillsammans arbetar för ett gemensamt syfte och mål för vilka alla är gemensamt ansvariga

Vi tar det en gång till:

Ett team är:

- Ett mindre antal människor
- Med kompletterande kunskaper, som
- Arbetar tillsammans
- För ett gemensamt syfte och mål, för vilka
- Alla är gemensamt ansvariga

Vad kännetecknar bra arbetsgrupper?

- Bra attityder
- Gemensamma värderingar
- Tydliga roller/ansvar
- Effektiv kommunikation



**The problem
is not the
problem.**

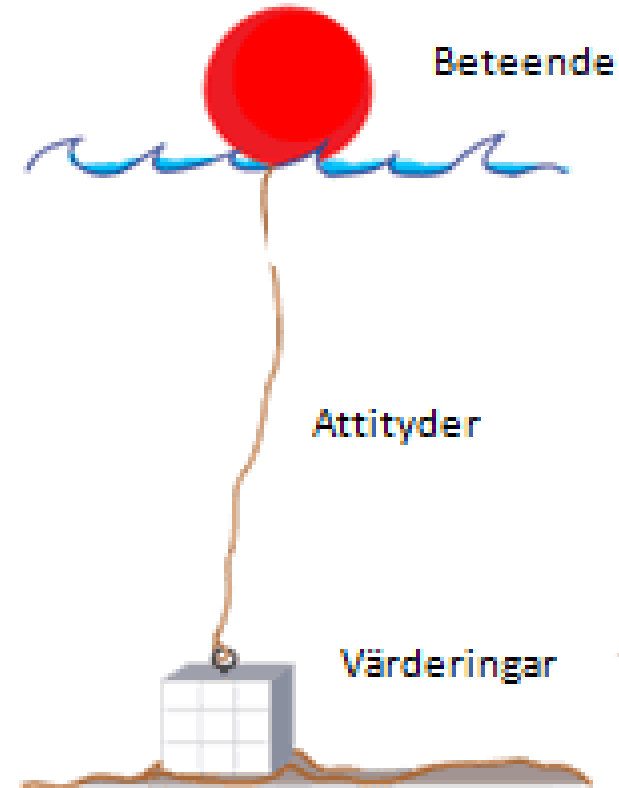
**The problem
is your
attitude about
the problem.**

**Do you
understand?**

~Captain Jack Sparrow

Vad och varför Värderingar?

Värderingar, är de ledord vi vill skall styra de anställda i de handlingar de utför.



Ansvar och roller

Kräver genomarbetat syfte,
uppdrag och roll.

Väl kommunicerat.

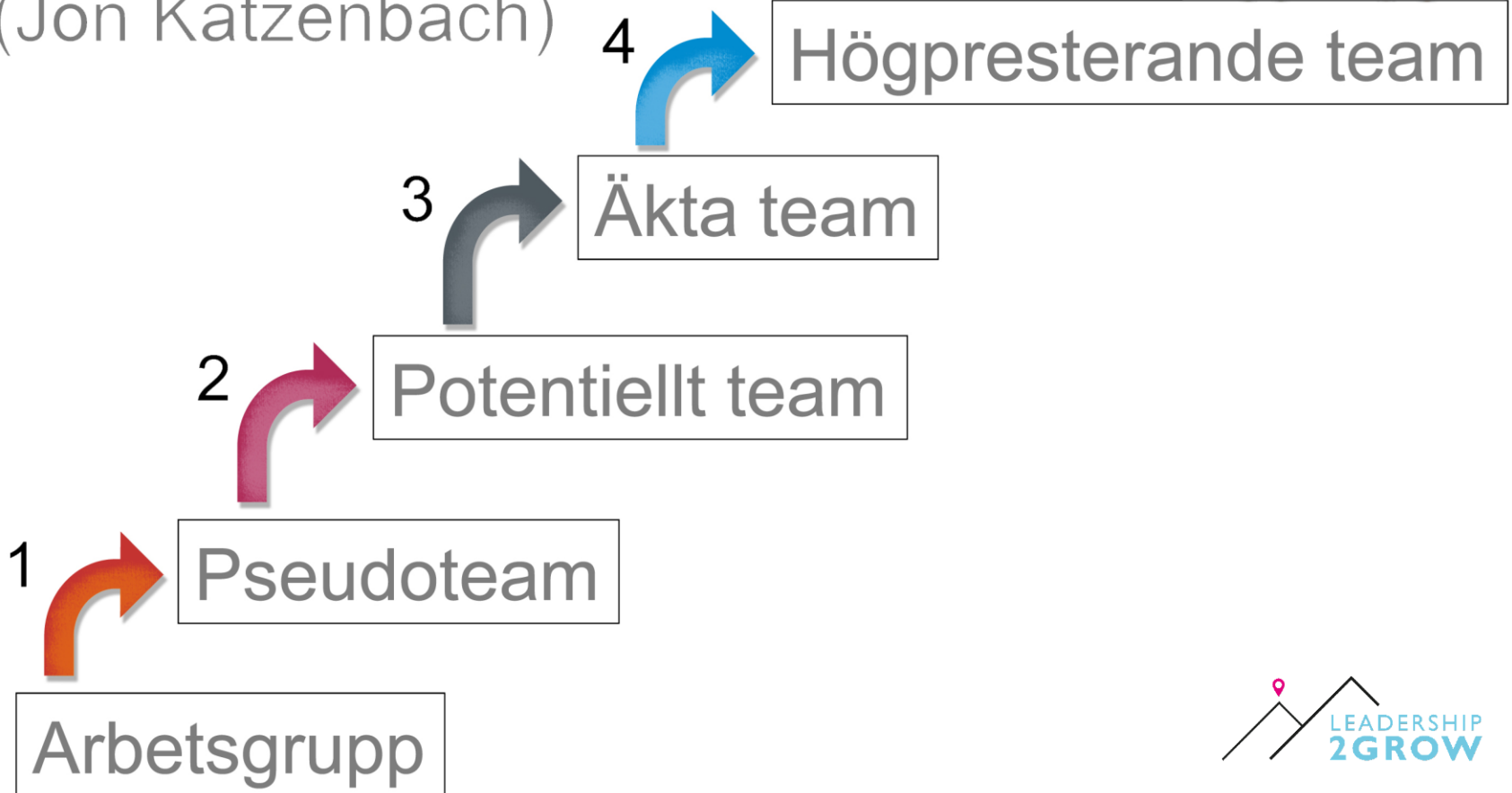
Befogenheter som motsvarar ansvaret.

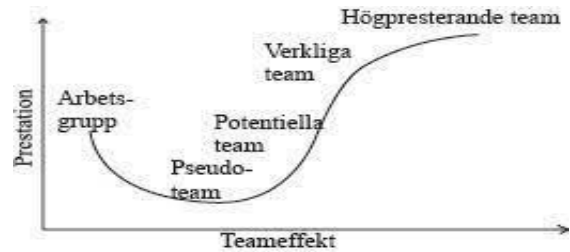
Vad känner tecknar effektiv kommunikation?

- Vi pratar med varandra inte om varandra
- Vi har dialog inte monolog
- Vi ger och tar i kommunikationen
- Vi ställer frågor
- Vi lyssnar in

Teamets fyra utvecklingsfaser

(Jon Katzenbach)





Fyra utvecklingsfaser

Arbetsgrupp brukar man benämna utgångsläget. Den utmärks bland annat av att man saknar bra, gemensamma rutiner. Gruppen har inga uttalade gemensamma mål. Medlemmarna arbetar huvudsakligen individuellt, men man brukar hålla varandra informerade om vad som händer. Medlemmarna söker sina respektive platser i gruppen. "Var passar jag in?". Produktiviteten i en sådan arbetsgrupp kan ofta vara ganska hög. Den motsvarar ungefär summan av de enskilda gruppmedlemmarnas sammanlagda produktivitet: $1+1+1+1=5$.

Oäkta team (Pseudo-) kan man kalla första fasen i utvecklingen mot mer genuina team. Det är vanligt att man passerar detta stadium, när man bestämt sig för att utveckla teamet, men inte riktigt vet hur man skall göra. Man känner sig helt enkelt för och har ännu inte hittat sina exakta roller. Givetvis skall man försöka göra denna fas i utvecklingen så kort som möjligt. Den utmärks av att man undviker att ta risker, det saknas fokus på gemensamma arbetssätt och man har inte satt några tydliga mål. Det finns ingen känsla av gemensamt ansvar och man har inte definierat teamets verkliga potential. Gruppens produktivitet kan till och med bli lägre än de enskilda medlemmarnas sammanlagda produktivitet, man "stör" varandra: $1+1+1+1=$ mindre än 5.

Potentiellt team är benämningen på nästa fas. Nu har produktiviteten börjat öka igen. Man börjar våga ta risker, försöka nya angreppssätt. Gemensamma arbetsrutiner börjar formas, men mer sådant behövs. Syften och mål är ofta ännu inte tillräckligt tydliga. Produktiviteten är återigen minst på arbetsgruppens nivå: $1+1+1+1=5$.

Äkta team kan vi kalla den tredje utvecklingsfasen. Nu börjar det hända saker! Syfte och mål, som alla tror på, har tydligt definierats och man har också bestämt sig för hur man skall jobba ihop. Teamet utvecklar en egen identitet som inspirerar till sammanhållning och vilja att lyckas. Man delar inte bara ansvaret för uppgiften, man tar också gemensamt ansvar för ekonomiska och sociala aspekter. Man litar på varandra och teamet tar gemensamt åt sig äran, när man lyckas. Nu börjar teamsynergien synas i produktiviteten: $1+1+1+1=$ mer än 5.

Högpresterande team är sista fasen och det slutliga målet för teamutveckling att uppnå. Det äkta teamet har lyft sig till ytterligare en nivå. Nu är alla medlemmar starkt engagerade i teamarbetet men också i varandras framgång och utveckling. Man delar på ledarskapet, utan prestigehänsyn. Produktiviteten blir avsevärt högre än de enskilda medlemmarnas sammanlagda produktivitet.

Vad utmärker ett **högpresterande** team?

- Tydlig och klar, gemensam målbild
- Gemensamt ansvarstagande
- Intensiv kommunikation
- Framtidsinriktning och Förändringsvillighet
- Uppgiftsfokusering och resultatuppföljning

Tolv avgörande områden för succé

Uppgift/Uppdrag/Värdegrund

Kommunikation/Relationer

Mål

Flexibilitet

Helhetssyn

Teameffektivitet

Ansvar/Befogenheter/Delaktighet

Produktivitet

Engagemang

Spelregler

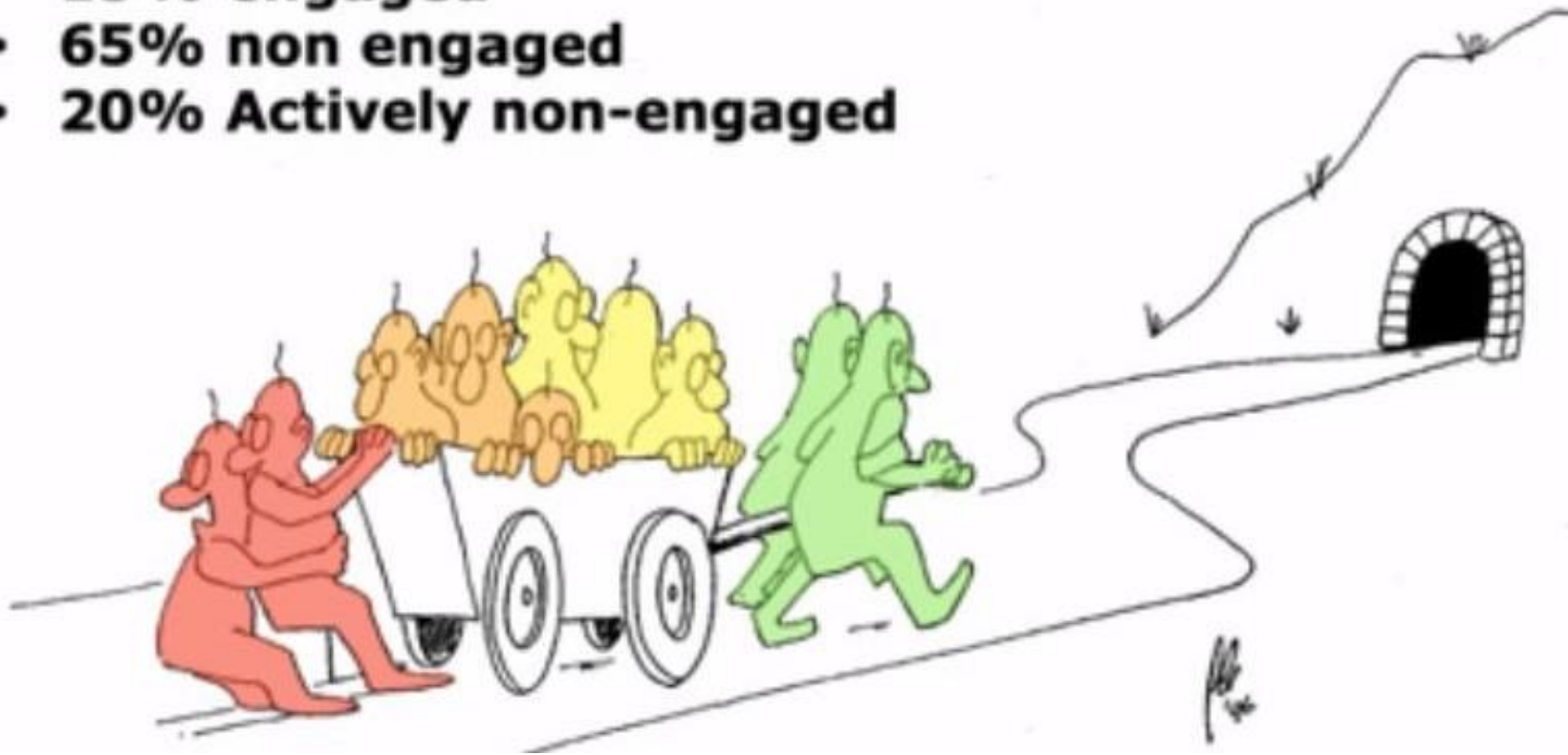
Arbetsklimat

Feedback

HOW ENGAGED ARE OUR EMPLOYEES?

- DATA FROM GALLUP

- **15% engaged**
- **65% non engaged**
- **20% Actively non-engaged**





Avslutning

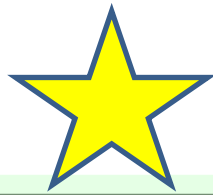
Teambarometern

Ett diagnostiskt verktyg för att skapa
effektiva team

Teambarometern

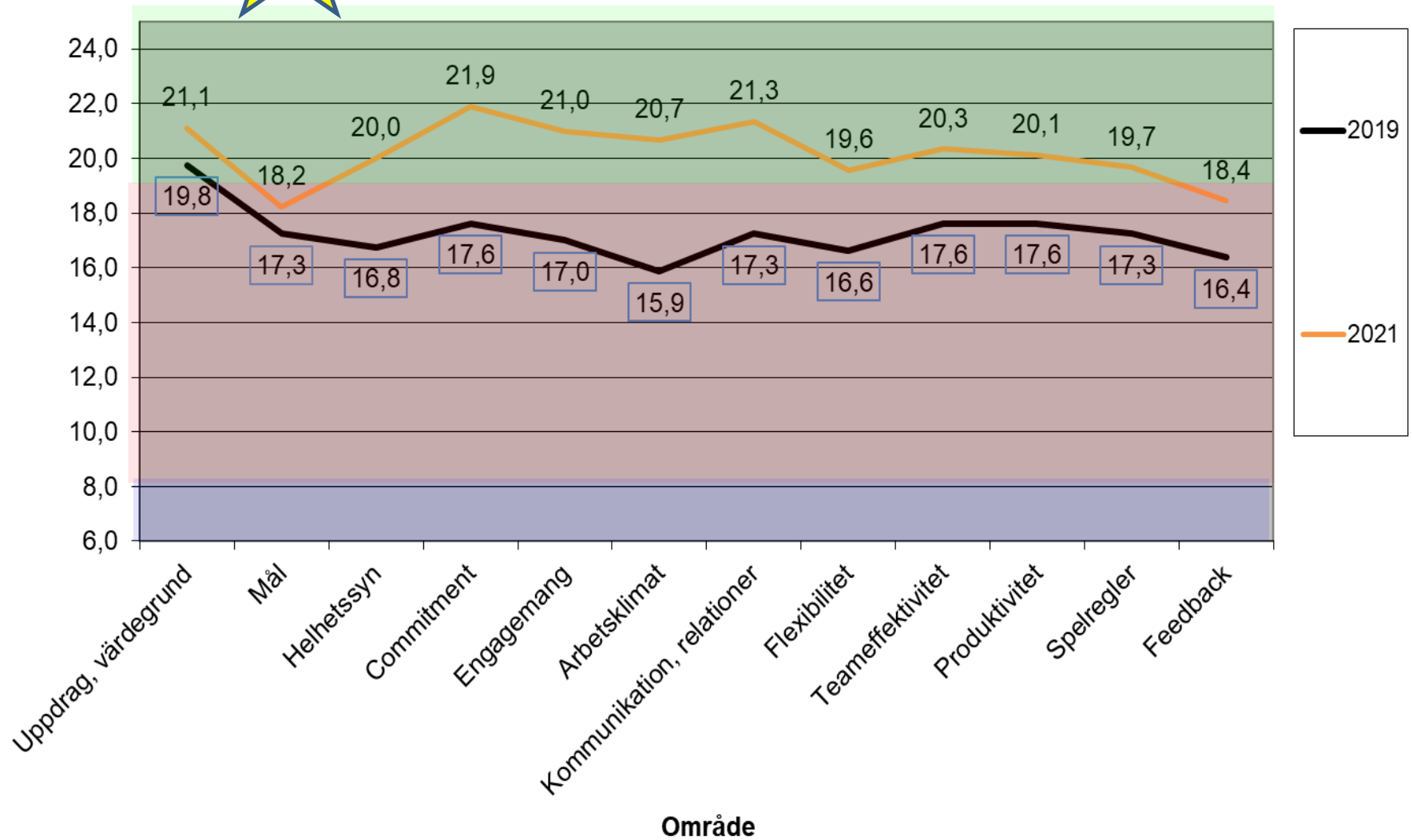
Ett exempel

(från annan organisation)



TEAMBAROMETERN

Process : Definiera-> Mäta-> Analys-> Åtgärd-> Mäta-> FIRA 😊



'Teambarometern-light'

Dags att göra er egen "diagnos".....

Go to www.menti.com and use the code 4950 5871



Skriv en siffra motsvarande Din egen uppfattning

Instämmer helt och hållet (5), i hög grad (4), i viss mån (3), i liten grad (2), inte alls (1)

	IG		MVG
		Vi har en tydlig gemensam vision, övergripande mål som alla medlemmar kan beskriva.	
		Alla har en stark känsla av samhörighet och engagemang.	
		Atmosfären i gruppen är öppen, avspänd, trygg och det är roligt att träffas.	
		Vi har ett öppet, ärligt och tydligt kommunikationsklimat	
		Vi kan regelbundet visa fram bra resultat och gör tydliga framsteg	
		Feedback ges regelbundet och är ömsesidig	

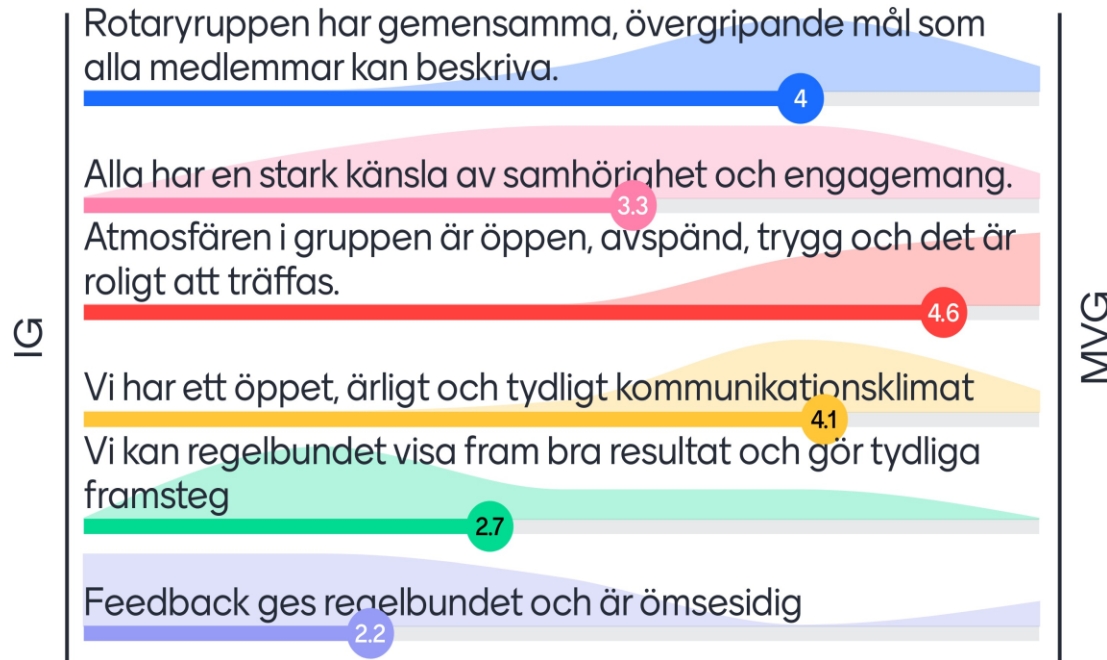


'Teambarometern-light'

er egen "diagnos".....

Skriv en siffra motsvarande Din egen uppfattning

Mentimeter



'Teambarometern-light'

er egen "diagnos".....

Vad tycker Du är viktigast för att vårt Rotaryteam skall fortsätta vara framgångsrikt och engagerande ?

 Mentimeter

gode foredrag og gode møt

programkvalitet

åpenhet

godt program

fornyelse

kvinnemedlemmer

godt fremmøte

vennskap

delta

TAKK !
För att ni lyssnade
Och ställde
engagerande
spörsmål 😊

Vill gärna komma i
kontakt med
Bedrifter &
'Nyckelpersoner' i
området och snacke
team & ledarskap

Vår vision? Helt enkelt att flera svenskar satsar över gränsen -Eller Kvikkklunjs möter Kexchoklad

Stine Hjärtland har varit "alien" i många länder – från kungariket Saudiarabien till EUs huvudstad Brussel.

Detta har stärkt hennes nationella identitet och samtidigt gjort att hon kan se sina landsmän från en utomstående perspektiv.

Tack vare intervjuer med företag samt flertalet norsk-svenska samarbeten vet Stine hur svenskar och norrmän ser på varandra och hur detta påverkar affärer och samverkan länderna emellan.

Häng med i ett inspirerande samtal om Norsk kultur och mentalitet

Språket är viktigt för norrmän! Stine berättar engagerat om några av skillnaderna mellan det norska och svenska språket.

Vilka stereotyper finns om svenskar? Varför är "hytta" så viktigt för norrmän och varför är de så otroligt patriotiska? Vi pratar om stereotyper, ideal och tabun som du ska känna till när du försöker vinna hjärtan över gränsen.

Vi pratar också om hur norska företagare hanterar risk och tar beslut – och hur du utnyttjar detta till att bli en fördel i affärssammanhang

I podden medverkar Lars från Leadership2Grow.



Vår vision? Helt enkelt att flera svenskar satsar över gränsen -Eller Kvikkklunjs möter Kexchoklad

Episode 79 • 14th April 2022 • Olikheter - En podcast om ledarskap • Leadership2grow



00:00:00

00:29:05



[NOTES](#) [LINKS](#) [FOLLOW](#) [SHARE](#)