

I skarpt läge sätts teaming-kulturen på prov



Välfungerande samarbeten är idag mer avgörande än någonsin. Under pandemin har vi ställts inför situationer vi aldrig tidigare mött och vi har snabbt behövt hitta kreativa lösningar på helt nya utmaningar. Det är i sådana situationer som organisationens teamingkultur verkligen sätts på prov. Våra vanliga sätt att samarbeta utmanas och det är viktigare än någonsin att kunna "teama" ihop oss i nya konstellationer, etablera samarbeten över de vanliga gränserna och vara kreativa tillsammans med människor som vi inte känner så väl.

Teaming är viktigare än någonsin

Stresspåslag riskerar att leda till enögdhet och snävare ramar. Det blir lätt så att vi vi springer åt olika håll och löser våra egna problem i stället för att kraftsamla, lyfta blicken och ta till vara olika perspektiv. Silotänk riskerar att stärkas samtidigt som behovet av samordning, nya perspektiv och gemensamma strategier är större än någonsin. Den kollektiva förmågan minskar då den behövs som mest.

Begreppet teaming handlar om förmågan att mötas och "teama" ihop sig och lösa problem tillsammans med kollegor både inom och utanför det egna teamet. Traditionell teamutveckling bygger på att team består av en grupp människor som utvecklas tillsammans över tid. Tucker, Wheelan och Schutz är några av de mest



kända teoribildarna kring hur man bygger högpresterande team. Gemensamt för dessa teorier är att grupper och individer genomgår olika faser av lära känna varandra, hantera konflikter, hitta strukturer och bli effektiva, med psykologisk trygghet och fokus på uppgiften som följd. Man hittar många exempel från idrotten där man utvecklat väl sammansvetsade team, med gemensamma mål, där alla har olika roller och man behöver varandra för att lyckas.

Nytt sätt att betrakta team

Det sättet att betrakta team och teamutveckling ifrågasätts alltmer eftersom många inte längre jobbar i stabila arbetsgrupper. Idag skapas team ofta för tillfälliga uppgifter och de lever ett relativt kortvarigt liv. Processer drivs i tvärfunktionella samarbeten, över organisatoriska gränser och det blir allt vanligare att medarbetare är geografiskt utspridda.

Konsekvensen är att det inte längre finns tid och möjlighet att utveckla team i traditionell mening. Samtidigt är det allt viktigare att människor samarbetar, lär av varandra och vågar ifrågasätta tankar och beslut. Det är i denna kontext som forskningsfältet Teaming uppkommit. Amy Edmondson, professor på Harvard, är den forskare och författare som är mest känd inom detta område. Begreppet teaming handlar om förmågan "teama ihop sig" och lösa problem tillsammans med kollegor både inom och utanför det egna teamet. Människor ingår i fler sammanhang och grupperingar med ökade krav på samarbetskompetens och perspektivförståelse.

Teaming bäddar för effektiva samarbeten

Att utveckla en teamingkultur handlar om att öka förmågan att samarbeta flexibelt, i de konstellationer som behövs för att klara uppdraget. I organisationer med god förmåga till Teaming kännetecknas kulturen av tillit och förtroende som överbryggar det faktum att vi människor ofta har svårt att lita på dem vi inte känner. Våra naturliga försvar, som att visa oss överdrivet duktiga för att vinna respekt, eller att bli tysta av rädsla för att verka okunniga, ligger i vanliga fall i vägen för effektiva samarbeten.

Den kultur som teaming skapar blir det "operativsystem" som både chefer och medarbetare känner tillit till. Teaming skapar därför förutsättningar för effektiva samarbeten.



Fem steg för att skapa rätt förutsättningar för Teaming

Det kan vara mycket värdefullt att spegla den egna kulturen och resonera kring hur ni på arbetsplatsen kan skapa bättre förutsättningar för mer effektiva samarbeten, särskilt i den utmanande tid vi nu befinner oss i.

Här är några viktiga beteenden som bidrar till en stärkt teamingkultur:

Kommunicera ärligt och öppet

Bygg ett klimat där det är naturligt att berätta om misstag, erkänna okunskap, ställa frågor, be om hjälp – även om det känns utmanande och man riskerar sin "stolthet". Glöm inte att också synliggöra framgångar och hylla segrar.

Reflektera tillsammans

Det är värdefullt att regelbundet lyfta upp frågan om hur man samarbetar och hur det går, även om det tillfälligt tar fokus från sakfrågan. Låt även hur-frågorna ta plats med gemensam reflektion över hur ni samverkar, kommunicerar, mår och fungerar som team.

Lyssna för att förstå

I tvärfunktionella samarbeten finns många olika perspektiv som, när de integreras, skapar värde för helheten. Det är viktigt att ha en ödmjukhet kring det faktum att vi som individer bara kan se en del av sanningen och ofta behöver bredda vårt synsätt.

Experimentera

Inta ett iterativt förhållningssätt kring lösningar där det finns osäkerhet med i bilden. Stå ut med det faktum att vi inte ser eller kan planera för en hel förändringsresa. Se organisationen som en levande organism som förändras så fort den utsätts för nya betingelser.

Utmana problemlösningsreflexen

Ta in synpunkter och hitta lösningar som tar hänsyn till komplexiteten i uppgiften – var inte för snabb på enkla lösningar. Utforska, lyssna in och låt var och en komma till tals.



Välkommen att kontakta oss på Lyhra

Vill du veta mer om hur vi på Lyhra kan stötta er och bidra med rätt verktyg för att stärka samarbete och er teamingkultur? Vi är organisationskonsulter som stödjer, utmanar, utbildar och skapar förutsättningar för utveckling och förändring i organisation och arbetsliv. Välkommen att kontakta oss så berättar vi mer och lyssnar in din situation och frågeställning.

www.lyhra.se

lyhra@lyhra.se