

Teametablering og effektive team

Essensen av Webstep- rammeverket

Her er en oversikt over de fem viktigste delene ved Websteps rammeverk for teametablering, med tilhørende forklaringer.

Målet med rammeverk og metode er å skape velfungerende og effektive team. Metoden er basert på erfaring fra flere teametableringer, den er fleksibel og skalerbar og kan benyttes ved etableringen av nye team og for å revitalisere allerede etablerte. Hvordan metoden benyttes er situasjonsavhengig. Hvert oppdrag starter med en kartlegging av situasjonen og rammene/spillerommet i organisasjonen.

Spørsmål kan rettes til:

Jon-Andreas Bygstad: Direktør Webstep Team as a Service
Fredrik Valde Anthonisen: Metodeansvarlig, Prosjekt- og teamleder

Metode-elementene

Bygg psykologisk trygghet

Hva og hvorfor?

Psykologisk trygghet er den største enkeltstående medvirkende faktoren som gjør et team velfungerende. Da må vi ha fokus på dette når vi etablerer, og vise hvordan man tar konkrete steg i riktig retning.

Folk blir mer kjent med seg selv og de andre i teamet, og vi starter bygging av sterke mellommenneskelige relasjoner.

Vi dykker ned i et tema som mange vet om, men som ofte blir bagatellisert og oversett. Færre enn man skulle tro klarer å gå metodisk til verks her. Vi fokuserer på å definere spilleregler og kjerneverdier, arbeidsprosesser og flyt, samt krav og avtaler. Målet er operative kjøreregler for teamsamarbeidet.

Skap og sett i verk en team-grunnlov

Teamgrunnloven gir teamet et felles grunnlag for arbeidshverdagen sin. Den gir økt effektivitet og er mer detaljert enn de fleste er vant til fra verktøy som team canvas og lignende.

Tvinger teamet til å konkludere samlet innenfor gitte områder. Dette tvinger frem veiskiller/critical junctures som ellers ville oppstått på et senere tidspunkt, parallelt med annet arbeid, og potensielt kunne skapt store forstyrrelser.

Leder effektivt til en metodisk og ryddig fremgangsmåte med konkrete aktiviteter for de ulike elementene i grunnloven.

Fokuser på verdiskaping og mandat

Et team må vite formålet med sin eksistens, altså hvilken verdi teamet skal skape. Ofte kan ikke kunden svare tydelig på dette, i hvert fall ikke på alle nivåer. Vi hjelper både teamet og kunden.

Det trengs et tydelig definert mandat som skaper autonomitet og reduserer risiko for usikkerhet i både teamet og omkringliggende organisasjon.

Alle organisasjoner har rammer man opererer innenfor, eksplisitt formulert eller ikke. Rammene må være tydelig for teamet i forkant av oppstart, både for å skape forutsigbarhet men også for å kunne justere plan for etableringen til gitt situasjon.

Sørg for god kommunikasjon og løpende begrepsavklaring

Kommunikasjon er krevende. Vi antar gjerne at andre forstår ordene vi bruker, og vi tror at vi oppfatter informasjonen gitt til oss slik det var ment. Dette skaper naturligvis utfordringer. Disse møter vi gjennom å skape gode vaner i teamet for å håndtere og jobbe med dette kontinuerlig.

Gode rutiner for å begrepsavklare og skape felles forståelse, gjør teamet bedre i stand til å kommunisere tydelig med eksterne parter/interessenter.

Dette reduserer antall misforståelser, fjerner mange unødvendige diskusjoner, skaper et mer åpent miljø og øker effektiviteten.

Stol på craftsmanship / godt håndverk

Verdien av spisskompetanse og hvordan godt håndverk virkelig kan skinne i godt teamarbeid, er et gjennomgående tema i rammeverket. Vi fokuserer på kvalitet og yrkesstolthet, som ofte gir en motivasjonsboost for teammedlemmene og dem som samarbeider med teamet.

Godt håndverk er ofte oversett, selv om mange er enig når det først tas opp. Å sette det i fokus gir økt verdi for både team og kunde.

Hver situasjon er unik, så et team må reflektere rundt hvordan de skal tilrettelegge/sikre godt håndverk i sin kontekst.