



Teamutveckling

Teamutveckling handlar om tillhörighet och om att förstå gruppens dynamik. Att förstå vad som händer med oss människor när vi arbetar i grupp. Men det allra viktigaste är medarbetarnas relation till verksamhetsuppdraget både sitt eget och teamets. Ofta behöver en insats för teamets chef och ledare också ingå som en del i utvecklingsinsatsen. Då handlar det om att bidra till att ledarskapet i gruppen stärks och utvecklas.

Teamutveckling utgår från upplevelser av olika utvecklingsfaser. Beroende på vilken utvecklingsfas gruppen befinner sig i, kan skilda teman vara viktiga. Till exempel identitet och tillhörighet, att gruppmedlemmar av och till tillåts ta mycket plats i gruppen i en "rollsökning" för att sedan gå över i en mer mogen samarbetsfas. Det gäller att förstå gruppens dynamik utifrån vad som utspelar "sig i stunden" och det är viktigt att både gruppen och ledaren uppmärksammas på mönster. Det är inte förrän deltagarna i gruppen blir medvetna om dessa mönster och sina egna reaktioner som de kan påverka och förändra gruppens dynamik. Detta sker genom eget ansvar och personliga möten.

Vad vi gör

Vi börjar uppdraget med en kartläggning. I bland räcker det med en intervju av berörd chef eller så intervjuas deltagarna individuellt. Programmet för gruppens utveckling utgår alltid från aktuella behov och läggs alltid upp i nära samarbete med uppdragsgivaren. Det kan handla om att ge stöd till en nyetablerad grupp eller för att reda ut problem och låsningar mellan individer i gruppen som påverkar gruppen i sin helhet. Många av våra kunder kontaktar oss när medarbetarundersökningar visat på missnöje med teamet när det gäller delaktighet och arbetsklimat. Eller att det handlar om förtroendet mellan teamet och ledaren.

Vi hjälper till att utveckla teamet att bli mer effektiv. Oftast handlar det om att tydliggöra mål och visioner, att träna på en öppen och tydlig kommunikation där självkännedom och förståelse för varandra är viktiga delar. Vi arbetar med att stödja samtal och dialog, träna kommunikation, lyssnande och feedback för att lära känna varandra på ett personligt plan samt för att förstå och respektera varandras olikheter. Ett arbete som syftar till att bygga förtroende och tillit i gruppen.



Norlin & Partners

Vi arbetar gärna så att chefer – och/eller ledaren för gruppen får möjlighet att utvecklas i sitt ledarskap genom att ”själv göra jobbet i rummet” med stöd av konsulten. Ibland behöver också ledaren få en individuell ledarutveckling med konsult när situationen är mer konfliktfylld eller i en förändringsprocess som starkt påverkar teamet.

Vi är inte koncept och teoriknutna när det gäller gruppens utvecklingspsykologi men för att öka förståelsen för den upplevda verkligheten, utgår vi från någon av de etablerade teoribildningarna som FIRO eller Wheelan.

Omfattningen varierar mellan olika uppdrag och kan vara allt ifrån några enstaka dagar eller mer. Ofta arbetar konsulten med team och ledare under några dagar för att sedan stötta chefen i individuella samtal.

För vem

Team, arbetslag, enheter, avdelningar, projektgrupper i företag och offentlig sektor.