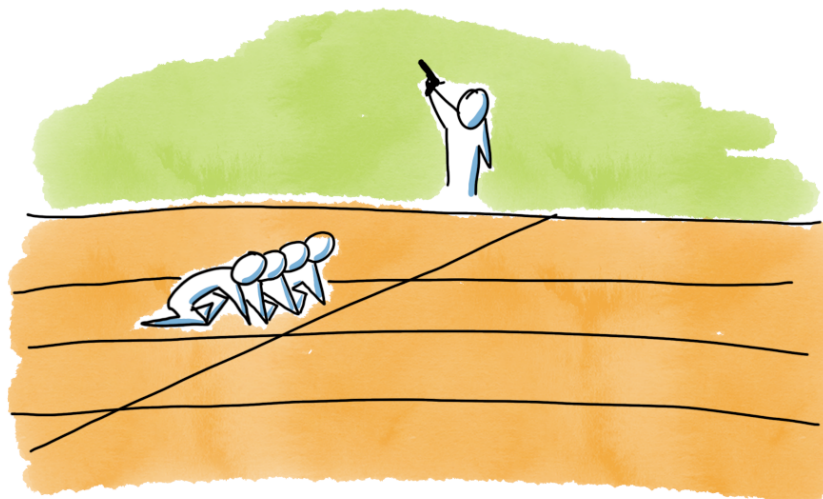


## Exempel på upplägg för två teamdagar



### Syfte

- Att ge ett team en bra start/nyastart
- Lägga grunden som behövs för att en ledare på teamnivå ska kunna coacha teamet vidare som ett team.

### Tid som krävs

Börja med minst en dag 9-16

Det finns mer material än så, så gör planer på hur resten ska täckas, antingen som en dag 2 eller som flera mindre sessioner

### Förberedelser

- Kontrollera att ramarna för teamet är tillräckligt bra för att det ska vara meningsfullt att börja arbeta med teamutveckling. T.ex.
  - Teamet behöver ha ett övertygande mål,
  - lämpliga färdigheter i teamet för att kunna nå målet.
  - Det bör inte vara för stort osv.

- Skapa buy-in från teamet och varje teammedlem för workshopen om det behövs. Vi vill ha ett team som är motiverat att delta
- Boka några förberedelsessioner med någon linjeföring och en produktchef/PO. De behöver presentera målen från organisations-/produkts synvinkel. Räkna med minst 1+2 timmars förberedelse med några dagar emellan för att skapa attraktiva visioner
- Boka ett rum, helst utanför kontoret. Bästa layouten är om alla bord kan tas bort och bara använda en cirkel av stolar. Lite utrymme att hänga material på väggar behövs.
- Skicka ut inbjudan till teamet, PO, linjeföring med syfte & översiktlig agenda minst 1 vecka före
- Skaffa material
  - Flipchartpapper
  - Whiteboardpennor för att rita "Journeylines"
  - Post-it-lappar
  - Pennor för post-its
  - Skriv ut handouts för "reparera brutna överenskommelser" och "Individuella mål"
- Förbered en visuell agenda med post-its på ett flipchartpapper. Skapa det som en kanbanbräda, med kolumner för "idéer", "gör" och "gjort" som du kan använda för att hålla koll på flödet av diskussioner och övningar under dagen.

## Agenda

### Uppvärmning

Syftet med uppvärmnings-sessionen är

- Få alla att börja prata och interagera snarare än att passivt lyssna
- Få alla att tänka på vad de redan vet och tänker om ämnet för dagen.

Vi vill att detta ska starta direkt på morgonen för att undvika att folk hamnar i "lyssnarläge". Så: Håll dina välkomnanden etc mycket korta (< 1 minut!) och starta med några uppvärmningsaktiviteter nästan omedelbart. Parvisa aktiviteter är bäst eftersom då blir alla som mest aktiva.

\* Exempel:

*Hej, välkomna till denna dag med vårt team! Vi har förberett en massa övningar som jag tror och hoppas att ni alla kommer att tycka är både användbara och roliga! Innan vi går in på agendan etc om några minuter, skulle jag vilja att vi börjar med några uppvärmningsaktiviteter.*

- Skulle ni alla kunna para ihop er och diskutera en minut: \*
- Finns det en skillnad mellan ett team och vilken grupp människor som helst? Vad är det?

Låt dem prata i 5 minuter tills de kommer igång, avbryt dem sedan och samla in några idéer från paren. Ge dem sedan en annan uppvärmningsfråga

- *Innan vi börjar försöka bygga ett riktigt bra team, borde vi komma överens om vad ett bra team det är. Hur skulle någon kunna se att vi framgångsrikt har skapat ett riktigt bra team?*

Låt dem prata i 5 minuter och samla sedan in några svar. Det blir en blandning av åtgärder för att uppnå storhet och hur man faktiskt ser att storheten har uppnåtts.

Gör inget! Visa dem definitionen från Richard Hackman och be dem jämföra med sina egna diskussioner:

- Överträffa sina intressenters förväntningar
- Växa och bli mer kapabla som team över tid
- Varje individ ska lära sig, växa och finna arbetet meningsfullt och tillfredsställande

Okej, det vi kommer att arbeta med idag är utformat för att hjälpa oss att uppnå detta. Låt oss titta på agendan:

## **Agenda**

- Gå snabbt igenom syftet med dagen och agendan, bara huvudämnen
- Gå igenom tider, raster, praktiska detaljer. Försök att dela upp sessionen i 25+5 min-sessioner eller 50+10 beroende på team-/gruppstorlek. För ett normalstort team är 25 min arbete + 5 min rast bra (Detta kallas "*pomodoro-tekniken*"). Om flera team startar på samma workshop kan det vara utmanande att få alla in och ut ur rummet varje halvtimme, så i de fallen är kanske 50+10 bättre.

## **Grundregler & beslutsfattande**

Tid som krävs, 5-15 min Se *separat faciliteringsguide*

## **Psykologisk säkerhet**

- I Googles forskningsprojekt, "Aristoteles", identifierade de grundläggande psykologisk säkerhet som en nyckelfaktor för teamets prestation.
- Du kan se samma slutsatser i arbetet av andra, t.ex. Förtroende är det första steget i modellen "5 dysfunktioner i ett team" av Patrick Lencioni.
- I Susan Wheelans arbete handlar de första faserna av teamutveckling mycket om att bli accepterad av teamet.

Övningen *Journey Lines* är ett riktigt bra sätt att hantera detta och andra mål för nya och gamla team. Tid som krävs är cirka 2 timmar, beroende på teamstorlek.

För ett team som har arbetat tillsammans är *Uppskattningskort* ett annat riktigt trevligt sätt att starta en session fokuserad på teamutveckling. Tid som krävs är < 30 min.

Använd båda övningarna, men kanske inte i samma session!

## **Produktmål**

Tid som krävs, vanligtvis: 30 min - 2h

*Se separat faciliteringsguide*

## **Organisatoriska mål**

Tid som krävs, vanligtvis: 30 min - 1h

*Se separat faciliteringsguide*

## **Teamvision**

Tid som krävs, vanligtvis 1h

*Se separat faciliteringsguide*

## **Teamöverenskommelse**

Facilitera att skapa några teamöverenskommelser om hur man ska arbeta tillsammans. Börja med några individuella reflektioner och använd sedan "femfingeromröstning" för att snabbt förfinas några förslag och fatta beslut som alla går med på ("consent/medgivande-beslut"). Dokumentera på en flipchart.

En teamöverenskommelse som du förmodligen vill utforska med ditt team är hur och när man ska arbeta som individer och hur och när man ska arbeta som ett team. Kolla in guiden om 'Balansera Team- och Individuellt arbete' för ett bra sätt att göra det.

## **Individuella mål**

Tid som krävs, vanligtvis 1,5h

*Se separat faciliteringsguide*

En liknande men något enklare övning är “Färdighets-marknad” Tid som krävs: 30-60 min Se *separat faciliteringsguide*:

## Teamfärdigheter

- Teamformeringsteori

Ett team går igenom olika faser. Se till exempel formning, stormning, norming, performing-teorin av Bruce Tuckman eller det mer samtida arbetet av Susan Wheelan. Visa snabbt teamet detta och hjälp dem inse att detta kommer att hända. Särskilt att den första smekmånadsperioden kommer att följas av en period av konflikt och att detta är en bra sak som kommer att möjliggöra teamets utveckling om det hanteras på rätt sätt.

- Reparera brutna överenskommelser

Tid som krävs, vanligtvis 30 min

Se *separat faciliteringsguide*

- Fatta beslut

I denna guide kan ditt team öva konsensbeslut med “fist of five” i början av dagen och under avsnittet om arbetsöverenskommelser.

Du kanske vill nämna att för beslut om “arbetssätt” krävs ofta “medgivandebeslut” - d.v.s. alla teammedlemmar måste gå med på att följa överenskommelsen. Om inte kommer du att få lågt buy-in. I andra situationer är andra beslutsfattandemetoder bättre lämpade. T.ex. majoritet-sröstning, individer beslutar, minst två medlemmar håller med osv. Teamet bör sträva efter att definiera **hur** beslut fattas innan de försöker fatta ett beslut.

- Problemlösning

Team behöver lära sig systematisk problemlösning för att möjliggöra bra beslutsfattande. Detta behövs både för att lösa tekniska problem på ett bättre sätt än att basera det på åsikter. Det behövs också för att lösa många arbetssättsproblem i större organisationer. A3-metoden och/eller orsak-effekt-diagram är en bra teknik som ofta är värdefull för båda dessa problem. Detta är övas bäst på några verkliga problem i en separat session. Avsätt 2 timmar för det och bjud in en uppsättning intressenter som kan bidra med en många perspektiv på något svårt problem.