

Intern prøve FIT tirsdag d. 18/6

Teams!

Når man snakker teams, så snakker man omkring sammenspillet af teamets kultur, processor og struktur. Disse hovedpunkter skal være til stede for at en ordentlig præstation kan frembringes.

Hvis man skal gå dybere ind i hvert underordnede element for det der overordnet er et team. Så ville det være bedst at snakke omkring Teamets kultur. For at et team skal kunne fungere, så skal medarbejderen først om fremmest passe ind i organisationskulturen. Organisationskulturen er en virksomheds basale karaktertræk og adfærdsmønstre, det er den måde virksomheden fungerer på, som den tænker og som den læser konflikter. Hvis et teams kultur ikke passer ind i den måde som virksomhedens kultur er på, kommer det til at skabe problemer, uoverensstemmelserne og kan resultere i at teams produktivitet og præstation falder i takt. Dette kan sagtens være problemet med de teams der ikke kan overholde tidsfrister. Da Direktør Kell siger: "Ting skal afleveres til tiden. Det er vigtigere end noget andet"¹. Vi har her teams der nok ikke arbejder hurtigt, måske kan bedre lide at gå i dybden, reflekterer mere på ting eller fokuserer mere på kvalitet over kvantitet. Hvor virksomheden har mere fokus på at få produkter ud. Dette skaber en splid i de kulturer og går ud over præstationen, dette gør også at folk er mere stressede, hvilket er et stort problem for medarbejdere og deres helbred. Jeg mener her at mit team som kommer ind for at hjælpe teams ville være bedre stillet til at klare de ikke så vigtige opgaver så disse teams kan fokusere på de punkter de er stærke i.

Det næste element jeg vil fokusere på er teamets processer. Når man snakker processor, snakker man omkring den udvikling der sker over tid samt et teams formelle, samt uformelle normer. Over tid når et team har arbejdet sammen så skaber de nogle regler internt og måder at arbejde på. Hvis disse normer er kraftigt i strid med hvordan en leder vil have tingene skal ske kan der opstå krise mellem medarbejdere og deres leder. Et perfekt eksempel kan være brug af internet i henhold til arbejdsgangen. Lederen kan være striks og sige at alt internet brug skal være virksomheds bestemt og ikke andet, hvis et team nogle gange tager til nettet for at udflade hjernen eller bruger det til privat brug kan der opstå strid og kan sinke præstationen af et teams output. Hvilket perfekt går over i under-elementet belønningssystemer hvor medarbejdere føler de ikke bliver belønnet nok for deres arbejde, for et team kan belønning være at de har lov til at slappe af i hjernen en gang i mellem, og hvis de ikke får en belønning, kan det igen gå ud over præstationen.

Det sidste element jeg vil fokusere på og som jeg mener er grunden til de andre problematiske teams er Struktur og samspil. Hvis et team simpelthen ikke kan sammen eller et team ikke kan sammen med deres leder eller de opgaver de er blevet stillet så vil der være problemet hvilket kan resultere i de svingende præstationer vi ser hos en af de teams der er og det team med manglende arbejdsglæde. Her er det teamlederens arbejde at finde hvor problemet er og sætte en stopper for eller gøre noget for at fikse det. Hvis dette fortsætter resulterer det i at teamet kolliderer omkring sig selv.

Hvis jeg skal drage mine egne personlige erfaringer ind i dette så kan jeg men stor overbevisning sige at disse ting sker ofte i et firma. Jeg har tidligere arbejdet som lagermand for Danske fragtmænd da vi i en periode havde lagerchefens barnebarn til at arbejde med os gik præstationen helt i bund, han kunne ikke sammen med nogen af os, han var doven og ødelagde for flere penge end han blev

¹ Side 1 linje 30

betalt. Dette reflekterede dårligere på os andre fordi vi var nødt til at arbejde hårdere end normalt for kunne holde produktionen oppe hvilket stressede os i den anden ende. Det var også grunden til at jeg stoppede med at arbejde for dem efter to et halvt år. Dog før han kom til var teamet velfungerende, vi fik vores formelle pauser og vi fik lov til at kunne slappe af og "joke" around når der ikke var nær så meget at lave.

Udvikling af ledelse.

Det første problem en ledelse skal indse, er at der er et problem og det ikke nødvendigvis er medarbejdernes fejl. Dernæst skal man pinpointe hvor problemet er, hvorfor opstår den, hvem bidrager til problemet og hvordan er det opstået. Når dette er fundet, så skal en leder medmindre han selvfølgelig bare vil ansætte andre mennesker arbejde for at fikse problemet. Den løsning der er givet med at ansætte mit team, er kun en "Stop-Gap" løsning, en Band-Aid en midlertidig løsning, for hvis han ikke kan fikse problemet, er han nødt til at ansætte nye mennesker.

I dette tilfælde har vi en leder der efter McGregors x- og y- teori er en klar x. Han vil kontrollere hans medarbejdere så meget som muligt og han vil via Hanne kontrollere medarbejdernes indsats. Dette kan skabe stridigheder med nogle folk som enten allerede har problemer med præstationsangst eller folk som er nye. Derudover hvis vi kigger på Lewins ledelsesformer er Direktør Kell en autoritær leder. Som igen er meget kontrollerende.

Alle disse punkter så mener jeg at problemet kan være i den måde ledelsen er på, men der skal stadig undersøges i hvert team hvorfor disse problemer er der og fikse dem ved roden i stedet for at lade såret hele forkert. Jeg mener at: Mindre kontrol over for medarbejderne ville kunne sidestille mange af præstationsproblemerne, samt ordentlig belønning af godt arbejde. Programmering er hårdt for hjernen, så medarbejdere har brug for at kunne afslappe i ny og næ ud over den normale obligatoriske pause.

Personlig udvikling.

Når man snakker personudvikling, så vil man gerne snakke omkring udvikling af personligheden og identiteten. For at kunne gøre dette samt at kunne tiltrække den ind i en diskussion om kvaliteten af mit arbejde samt min motivation, så vil jeg mene vi er nødt til at trække Myers-Briggs type indikator ind, samt Herzbergs motivationsteori.

Myers-Briggs dækker over oven hovedpunkter Personlighedstype, Perception, Dømmekraft og Tilkobling til omgivelserne.

For at kunne arbejde i PROSU baseret på hvordan ledelsen er vil jeg mene at jeg skulle være mere ekstrovert end introvert, da jeg mener en introvert vil have problemer med at først og fremmest arbejde i grupper, dernæst at hans arbejde konstant bliver kontrolleret og bedømt.

Min perception skal være mere fokuseret på Sansning over Intuition. Med lederens fokus på alt inden for tiden og konkret er der simpelthen ikke tid til at gå teoretisk og abstrakt.

Dernæst så skal min dømmekraft være med omtanke, der er regler der skal følges, alt skal være klart og analytisk, der er ikke tid til mine omstændigheder.

Til sidst med tilkobling til omgivelse så skal jeg vise dømmekraft, da jeg skal være organiseret, tidsfokuseret, styr på tingene same afslutte mit arbejde, jeg kan ikke gøre det via perception da ledelsen ikke giver frihed til tid og spontanitet.

Herzbergs teori bygger på en to-faktorteori. Vedligeholdelsesfaktorer og motivationsfaktorer, denne teori bliver ofte brugt som et omfattende analysearbejde mellem ingeniører, regnskab og stålindustri.

Vedligeholdelsesfaktorerne vedrører rammerne ofr at arbejdet bliver udført, de stabilisere opfattelsen af arbejdspladsen så der helst ikke opstår utilfredshed.
Motivationsfaktorerne går hånd i hånd med arbejdets indhold og er der for at skabe tilfredshed.

Det lyder til i PROSU så skal du kunne lide et højt niveau, der er stressende, du skal kunne arbejde med andre mennesker uden problemer og du skal kunne stilles til ansvar for det du har lavet ugentligt. Der lyder ikke til at være meget "me-time" dog er der sikkerhed i jobbet, da lederen valgte at ansætte flere mennesker frem for at udskifte de hold der underpræsteret. Jeg vil mene at for at kunne indvirke min motivation skal der bedre arbejdsforhold til, der skal mere anerkendelse og flere muligheder for at udvikle sig, dernæst vil jeg mene der skal en ændring i ledelsesforholdene især når man ser at to tredjedele af dem der allerede arbejder der ikke lever op til omstændighederne ledelsen vil have. Til sidst vil jeg mene jeg skal have et formål at komme der hver dag.

Hvis jeg skal inddrage min personlige oplevelser med motivation, så ville det hjælpe at det område jeg kom til at arbejde på, var noget jeg brændte for. Hvis det eneste jeg skulle lave dag ud og dag ind med en leder som kun kan sige "time is money friend" var arbejde jeg ikke havde nogen stor interesse for, ville jeg hurtigt blive et problem i et team, og vores team ville være en af dem der lider af præstationsproblemer.

Konklusion.

Overordnet set, så ser jeg en split mellem hvordan lederen ville have ting og hvordan tingene bliver lavet. Medmindre lederen ændrer sig, så skal han til at kun ansætte de folk der er meget producent orienteret. Med stort P. Ellers vil de problemer der er opstået blive ved med at opstå og vil drive profitten ned.