

TeamCoaching

Af Henrik Leslye & Mille Duvander SEB Gruppen A/S

- Ønsker du 30 % øget effektivitet?
- Vil du have motiverede medarbejdere, der udvikler sig?
- Savner du mere tid til ledelse?

En undersøgelse viser, at der er 30% uudnyttet merpotentiale i virksomheder, og at coaching kan være med til at frigive dette [1]. Teamcoaching giver mulighed for at trække på den særlige produktivitet, der ligger i brugen af teams, og få teamet til det nå sit fulde potentiale. Derfor ser flere og flere virksomheder teamcoaching som et uundværligt værktøj.

I den moderne virksomhed genereres resultater primært gennem teamarbejde. Teams, i alle dens forskellige udformninger, er det bedste svar på håndteringen af de komplekse udfordringer, som vi står over for i dag og ikke mindst i fremtiden. Men det kan være svært at få samarbejdet i teamet til at fungere optimalt. Ofte er der modsatrettede holdninger og forskellige måder at gøre tingene på.

Har du teamproblemer?

- Teamet overskrider gang på gang deadlines
- Resultaterne er middelmådige
- Der er stor medarbejderudskiftning, og der bruges ofte ressourcer på at rekruttere og lære nye op
- Personkonflikter optræpper mellem medarbejdere i teamet
- Motivation og engagement er svært at finde

Kan du nikke genkendende til et af disse udsagn? Det er ikke givet på forhånd, at alle kan arbejde sammen, når de er sat sammen som team. Og forskellighederne kan være store. Det kræver lidt

benarbejde, villighed og tålmodighed at få et team til at arbejde sammen og præstere sit yderste, men det er langt fra umuligt. Løsningen er TeamCoaching.

Hvorfor teamcoaching frem for alm. coaching?

At være teamcoach er en kvalifikation ved en teamleder. Der er en væsentlig forskel på at coache enkeltpersoner og at coache teams. Naturligvis kan en god enkeltpersons-coach godt bruge sine evner i teams, f.eks. sin fornemmelse af, hvor der er kurrer på tråden. Men en erkendelse af, at det ikke er den enkelte (og den enkeltes mål, behov og forbehold), der er i fokus, er et langt mere værdifuldt udgangspunkt for at se teamet som en helhed. De skal i fællesskab producere resultater og er afhængige af hinanden. Derfor skal der fokuseres på teamets mål og interne dynamik. En ting er altså en gruppe, der arbejder på det samme projekt, men arbejder individuelt, et andet er et team, der samarbejder i hele processen.

Teams kan fungere på forskellige ansvars niveauer. Fra det selvstyrende team, der selv træffer beslutningerne – til et team, hvor opgaverne i højere grad uddelegeres og styres oppefra. Men uanset teamtypen kan lederen med en teamcoachende tilgang gavne arbejdsprocessen og højne teamets handlekraft.

TeamCoaching metoden

TeamCoaching er et værktøj, der kan bruges på alt fra enkeltstående opgaver og udviklingsmøder til længere forløb. Metoden giver den afklaring



om processen, der er alfa og omega for at kunne skabe resultater på en effektiv måde. Der sættes turbo på, når forstyrrende elementer afklares på forhånd. Det er afgørende for teamcoaching-processen, at man bliver i den fase man er – forstået på den måde, at man ikke kan springe de indledende faser over, da de er fundamentet for den effektive arbejdsproces.

TeamCoachingens 6 faser

1. Mission

Teamlederen introducerer opgaven. Hvad drejer det sig om, og hvad er formålet? Igennem dialog bidrager teamet med at identificere og sætte ord på opgavens mål.

2. Værdier, tillid og tryghed

Tillid er en grundlæggende forudsætning for at teamet kan fungere. Ved at tale åbent om spillereglerne for teamet i projektet, slipper man for mistro og usikkerhed. Hvordan håndterer vi projektet? Hvad lover vi hinanden? Hvilke forhold og krav skal der tages hensyn til? Alle i teamet skal komme til orde. Spillereglerne skal defineres, så man kan referere til dem. Denne afklaring sparer meget fnidder senere i processen.

3. Målafklaring

Hvordan forstår vi opgaven? Hvad er det præcist, vi skal have som resultat? Hvad består opgaven af? Visionen præciseres, fakta og erfaringer samles, og der opstilles kort- og langsigtede mål.

4. Koordinering

Først nu tager man hul på løsningsforslag og uddelegering af opgaver. Hvad er der af muligheder for at løse opgaven? Hvordan skal der prioriteres i processen? Det er vigtigt, at alle deltager og bidrager til diskussionen.

5. Store præstationer

Med afsæt i den veloverståede afklaring af

opgaven vil der være frit flow og god synergi i teamets arbejde frem mod målet.

6. Fugl Fønix!

Der er en grænse for, hvor længe man kan køre på i de samme baner. Teamet brænder ud, og det kan være nødvendigt at starte på en frisk. Det kan være i form af en ny teamkonstellation eller en ny mission. Man skal også være opmærksom på, at når nye medlemmer kommer ind i teamet, skal processen køres igennem fra første fase, så alle i teamet er ligebyrdige medlemmer fra start af. Til sidst samles de erfaringer, der er gjort. Hvad har vi lært, og hvad kan vi tage med os til næste gang?

Skynd dig langsomt og ram rigtigt første gang!

Det kan godt tage 3 timer at komme igennem de første 3 faser, og det kan synes som et omfattende arbejde og tidsforbrug, før man kommer i gang med opgaveløsningen. Til gengæld udgør afklaringen det springbræt, der sikrer hurtige resultater, skabt af en velfungerende gruppe, der trives i samarbejdet.

Det er, når man springer de indledende faser over, at det går galt. Men der kan opstå problemer undervejs alligevel, hvorfor teamcoachen også skal rustes til at håndtere disse udfordringer. Her vil man tage udgangspunkt i de fælles regler, der blev vedtaget af teamet i starten af processen. Et kursus i teamcoaching giver indblik i de muligheder og faldgruber, der ligger i hver fase af processen. Med en teamcoachende tilgang kan du som leder trygt uddelegere ansvar til dit team, der effektivt og med engagement vil løse opgaven – dermed får du mere tid til ledelse.

Hør mere om TeamCoaching på

www.sebastiannybo.dk

