



Sådan gør vi hinanden bedre.....

‘Intro-dag’ for Elitens Kalvepassere

Betina B. Tvistholm, SEGES

15. September 2023

Hvordan gør vi hinanden bedre.....

- Det handler om JER
- Om jeres hverdag, trivsel og jeres performance
- Som Elitens Kalvepassere så er det vigtigt at I har det godt og at sikre jeres trivsel
- At I alle tager ansvar for dette 😊
- Fokus på
 - Det vi ønsker at opnå – ikke fokus på det vi vil undgå



De ventende ved busstoppestedet



Amerikanskfodbold-hold



Hvad er forskellen?

Gruppe versus Team

En gruppe:

- Gruppen har ikke en klart defineret fælles opgave med fælles ansvar.
- Gruppens medlemmer har individuelle mål, der er lille afhængighed imellem deltagerne og de belønnes individuelt.

Et team:

- Har en afgrænset opgave/opgaveportefølje der kræver flere deltagers kompetencer, og som de har et fælles ansvar for at løse. Dog stadig individuelt ansvar.
- Teamet har klare fælles mål, højere grad af afhængighed imellem deltagerne og belønnes oftest kollektivt.
- Villighed til at ofre individuelle mål for teamets mål

En gruppe

-individuelle mål, opgaver og ansvar, mindre afhængighed

Et team

-fælles mål, opgaver og ansvar, større afhængighed

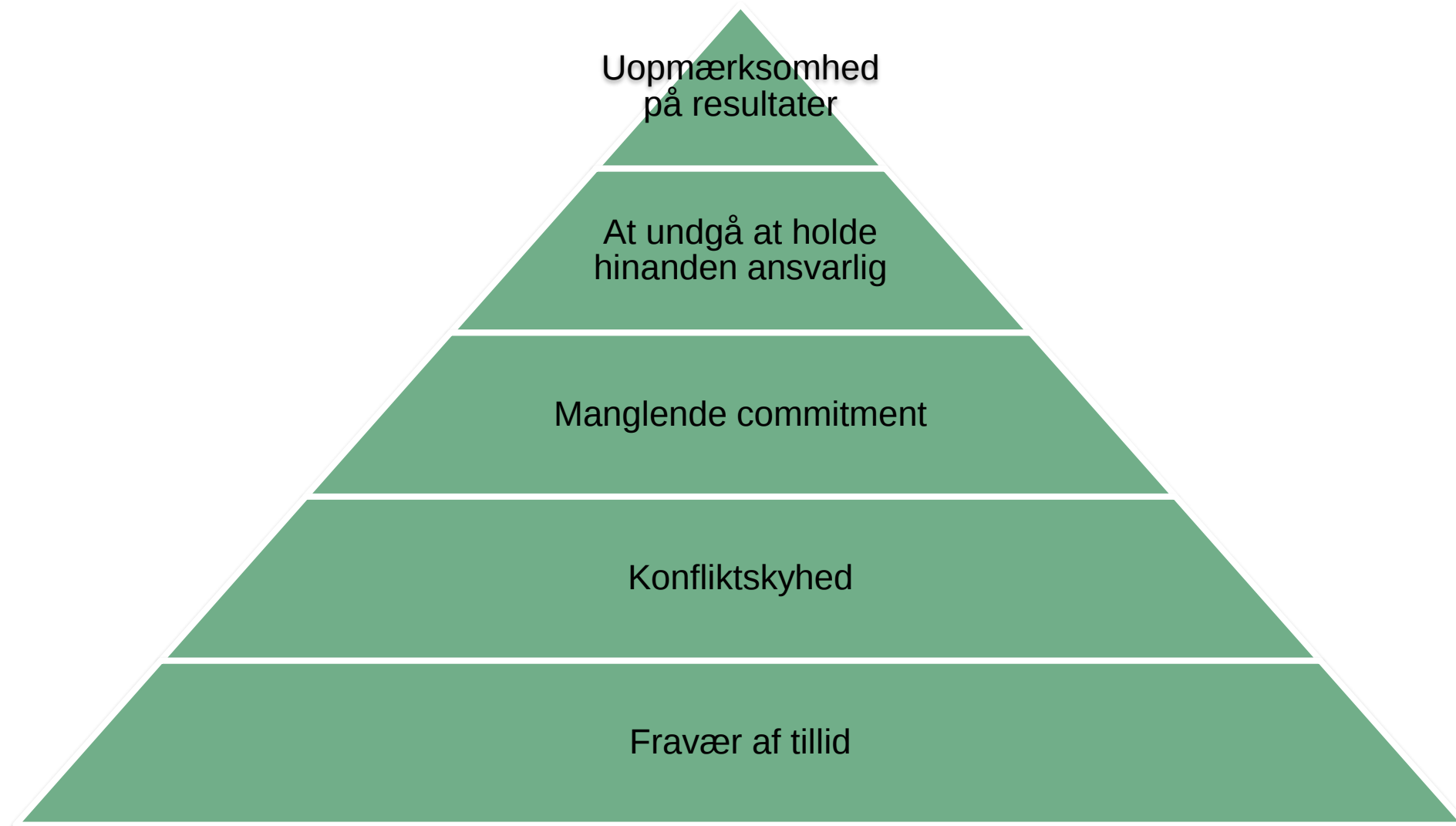
Kontinuum



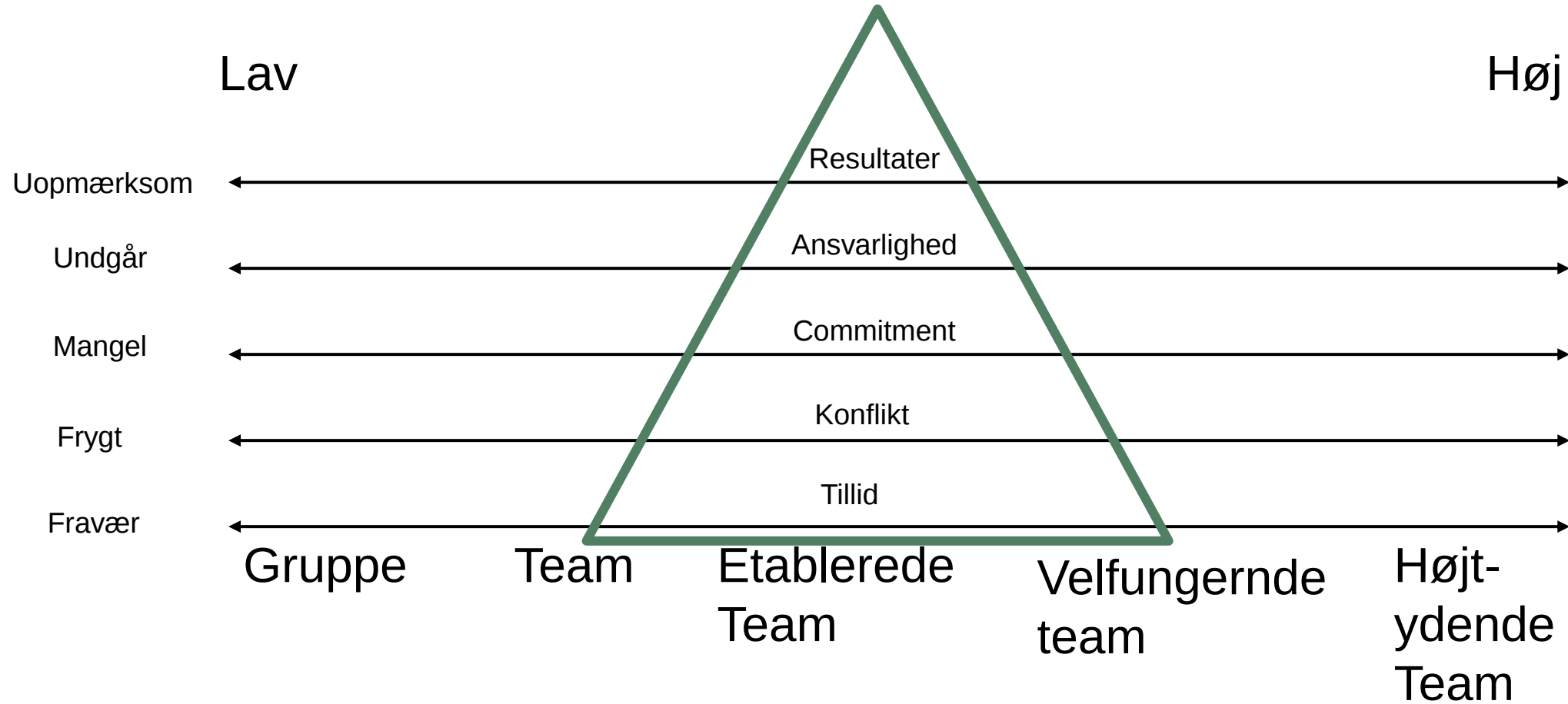
**Teams er arbejdsformernes
Ferrari'er.**

**De er højt-ydende,
men kræver megen
vedligeholdelse og
mange slags indsatser.**

Lencioni – fem dysfunktioner i et team



Overvindelse af de fem dysfunktioner i team



Forskellige værktøjer til team arbejde

- Evaluere jeres team i forhold til de fem dysfunktioner
- Personlige historier, team effektivitetsøvelse, oplevelsesbaseret teamøvelser,
- Kend egen og hinandens personlighed og adfærdsmønstre
 - MBTI, DISC, Whole Brain etc
- Andre: videreformidling af indgåede aftaler, deadlines, mål og standarder(hvem gør hvad for at nå målene), status-evalueringer teambelønninger, resultatorienteret belønninger

VORES RYGSÆK = VORES LOGIK = VORES SYN PÅ VERDEN



*Den mest fornemme måde at være anerkendende på,
er at være oprigtigt interesseret og nysgerrig på den
andens intention og bestræbelser!*

Livsfilosofi
Erkendelsesteori
Værdier
Smag og behag
Hypoteser
Paradigme
Teori
Faglig praksis
Teknikker / Værktøjer
Konkret praksis / handlen

Multivers

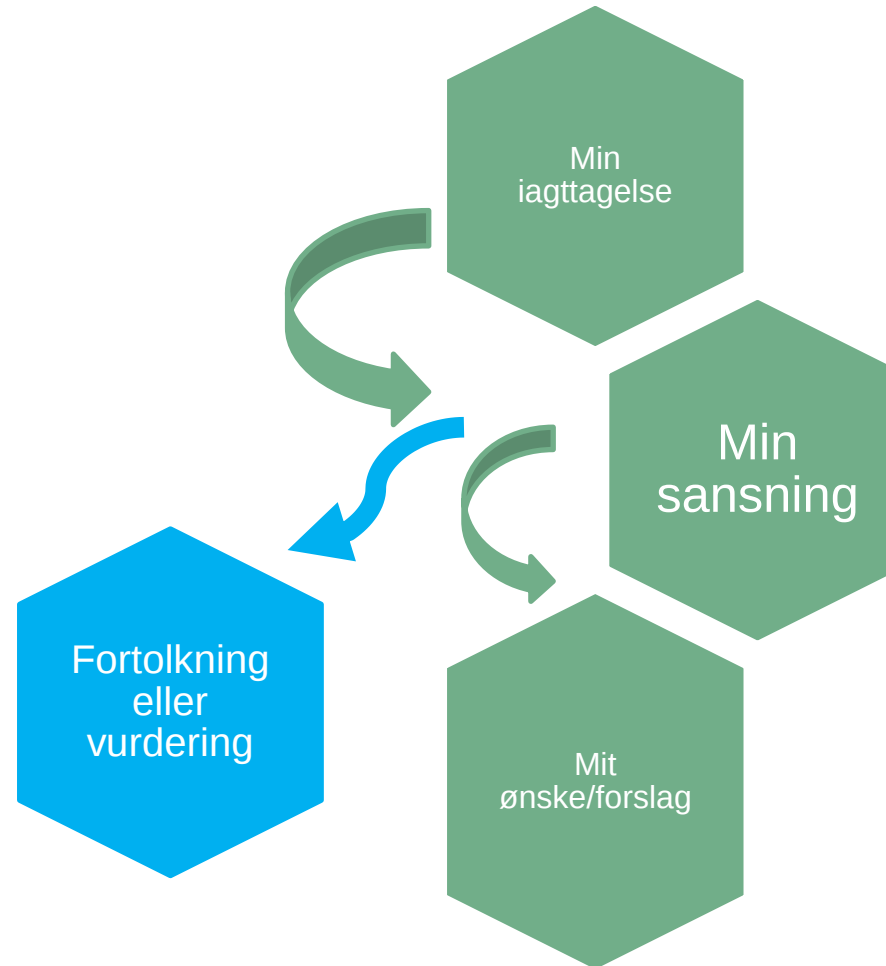
- Mange logikker og perspektiver





FEEDBACK

Feedback model – bliv på din egen bane halvdel



Feedbackmodellen – gode råd

- Beskrivende – ikke vurderende
- Specifik – ikke generel
- Jeg-form
- Rettet mod adfærd
- Ønsket (ikke påtvunget)
- Hurtig efter adfærd
- Dialog
- Fremadrettet

Krav til god feedback



- Lyt til feedbacken
- Lyt aktivt
- Hold dig til sagen
- Stil gerne uddybende spørgsmål
- Forstå budskabet
- Spørg andre om de har gjort tilsvarende observationer
- Ikke forsvarsposition

Råd til modtageren



- Spørg om lov til at give feedback
- Hurtig efter observationen
- Husk jeg-form
- Beskriv det du ser – observationer
- Beskriv hvad du oplever – føler
- Vurder aldrig motiver bag handling

Råd til den der giver



Kropssprog



Sådan gør vi hinanden bedre.....

- Hav mod til at vise sårbarhed
- Hav respekt for andre mennesker og deres værdier
- Vær nysgerrighed
- Tag ansvar for jer selv
- Arbejd på tillid mellem kollegaer og leder
- Styrk teamånden
- Bliv på egen banehalvdel
- God og klar kommunikation
- Giv hinanden feedback
- **Skab hermed øget trivsel og arbejdsglæde for jer – og robuste kalve**

