

Teamet – gå fra navn til gavn!

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk*



At arbejde i et team kan være en stor kilde til energi, inspiration og gode sociale relationer. Men hvis teamet er mere team af navn end af gavn, kan det være alt lige fra en ensom oplevelse til at være decideret sundhedsskadeligt. Er du leder, har du et ansvar for at forme og arbejde med dit team, så det det bliver er team både af navn og af gavn.

Meget afhænger af de mennesker, som indgår i teamet, men der er også en række elementer, der bidrager til at skabe sammenhængskraft i teamet.

Teamet skal have et fælles formål

Hvis et team skal have sammenhængskraft, skal det have et fælles formål, som giver mening for alle teammedlemmerne.

Det er lederens opgave at kommunikere et meningsfuldt formål med at man har det pågældende team. Formålet skal også kunne besvare spørgsmålet om, hvorfor det giver mere mening at arbejde sammen i teamet om at løse opgaverne end at hver deltager bare arbejder for sig selv.

Stil klare opgaver

Ud over et klart formål, skal et team også have klart formulerede opgaver. De behøver ikke at være formuleret helt ned i detaljen, men det skal stå helt klart for teamet, hvad det forventes at teamet leverer og hvornår det skal leveres.



Skab rammerne for at kunne arbejde sammen

Teamet skal have mulighed for at kommunikere sammen og planlægge løsningen af deres opgaver. Meget kan i dag løses ved hjælp af teknologien – også hvis teamet ikke sidder fysisk sammen. Videomøder eller telefonmøder kan løse en del, men allerbedst er det, hvis man har mulighed for at mødes fysisk en gang imellem. Der er altså nogle ting, der bliver nemmere, når man kan se hinanden i øjnene og mærke hinanden på en anden måde end over en skærm eller en telefon.

Sæt det rigtige team

Det hører med til ledelsesopgaven at sammensætte teamet, så det har de rette faglige og personlige kompetencer til at kunne løse opgaven. Men alt for ofte bliver teamet sammensat ud fra de forhåndenværende søms princip – altså ud fra de medarbejdere, man har til rådighed på det tidspunkt, hvor teamet etableres. Allerede her kan man komme til at spænde ben for at gøre teamet bæredygtigt og succesfuldt. Det bliver lidt for tilfældigt om teammedlemmerne også er de rette og har de rette kompetencer til at løfte opgaven på bedste vis.

Opgaverne kan ændre sig over tid for teamet. Så den teamsammensætning, der i starten udgjorde et dreamteam kan have ændret sig. Sørg for løbende at evaluere, om der skal suppleres eller skiftes ud i teamet.

Sørg for teamet lærer hinanden at kende

Et bliver mest velfungerende hvis man kender hinanden. Det skaber tillid og tryghed medlemmerne imellem. Sørg derfor for at der er sat tid af til at teammedlemmerne også har tid til at tale sammen og lære hinanden at kende.

Teams skal også nedlægges

Nogle gange lader vi teams køre også selv formålet har ændret sig og det egentlig ikke mere giver mening at opretholde teamet. Lige så naturligt det er at oprette et team, hvis det giver mening, lige så naturligt bør det være at nedlægge teamet igen, hvis det ikke mere give mening.

Afslutningsvis vil jeg minde om, at de bedste teams ikke bliver det af sig selv, men at det kræver, at man hele tiden forholder sig til teamet, hvordan det er sammensat, arbejder sammen og leverer. Det er en ledelsesopgaven at sammensætte og støtte teamet i dets virke.

Susanne Teglkamp er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Hun har siddet i flere bestyrelser, bl.a. i Tænk tanken At-lantsammenslutningen. Derudover er hun ekstern censor i faget ledelse på Forsvarsakademiet.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun er aktiv debattør og skribent omkring ledelse og har udgivet flere ledelsesbøger. Læs mere på www.tegkamp.dk

12 – 12 seminar – et ledelsesdøgn



Tag et døgn ud af kalenderen!

Man kan nå rigtig meget, hvis man tager et døgn ud af kalenderen, tager væk fra virksomheden og arbejder igennem med udvalgte temaer.

Teglkamp og Co. har stor erfaring med 12 – 12 seminarer

Teglkamp & Co. har siden 2002 gennemført ledelsesseminarer med ledergrupper over hele landet inden for mange forskellige brancher både i den offentlige og i den private sektor.

Vi sikrer en god afvikling af seminaret og at der kommer konkrete resultater med hjem.

Hent brochure her: http://www.tegkamp.dk/12_12_moede.pdf