

Medarbeidere som vil hverandre vel gir best samspill

Hva skal til for at vi kjenner på den gode følelsen av å være på samme lag og ville hverandre vel? Av og til oppstår uenigheter, eller konflikter, som innebærer forstyrrelser og energisløsing i allerede krevende dager.

Av **Vigdis Austrheim og Rune Semundseth**

vigdis@businessmastering.no
rune@businessmastering.no

Hvordan lykkes vi i samskaping basert på et mangfold av individer? Hvordan stå robust i konfliktsituasjoner? Hvordan sørge for tilstrekkelig forpliktelse til teamet og tillit i relasjonene? Finnes det metoder som løser opp i fastlåste knuter, eller uhensiktsmessige mønstre, og som skaper robuste team?

En velfungerende gruppe er en samling av kompetente individer, mens et team er en kompetent samling av individer som jobber mot samme mål.

Med en fot i sunn fornuft, to hender i team-metodikk og en fot i sentral konfliktteori, har vi laget 5 steg for bedre samspill:

Steg 1: Å verdsette hverandre

Plattformen for det gode samspillet er at vi aksepterer og verdsetter forskjeller. Det handler ikke bare om å tolerere, men virkelig tenke at andre som er ulike meg kan ha interessante perspektiver. Å være nysgjerrig, åpen og lyttende, og holde tilbake kritikeren. Være litt rausere og akseptere forskjellige meninger, bakgrunn og personlighet. Være i dialogmodus, ikke forsøke å vinne hver diskusjon.

Steg 2: Definere sentrale grep

Nye tider krever nye grep og/eller nye ord. Prat om nødvendige holdninger og ferdigheter; Ingen er født med gode eller dårlige holdninger. Vi påvirker hverandre hele tiden, bevisst eller ubevisst. Kultur for at det er lov å utfordre, så lenge det er med beste intensjon om å bli bedre, bør forsterkes. Det vi

gjorde i går fungerer ikke nødvendigvis hensiktsmessig i tiden vi går inn i. Vil summen av det beste av oss bli bedre enn om vi leverer hver for oss? Vil team- eller dialogarbeid bidra til at 1+1+1 blir 3 eller mer? Er det potensial for at samspillet skaper et bedre resultat totalt sett, og i en helhetlig tilnærming til markedets behov?

Steg 3: Lag felles mentale modeller, felles mål

Ulike individer har sine personlige motiver, egne mål og planer. Dersom samspillet skal utvikles er det viktig å sette av tid til å bli kjent med de andres forståelse av felles mål. Spørsmål som må stilles og diskuteres er; Hva er det vi vil? Hva er grunnen til at vi jobber sammen i denne virksomheten? Hva er det overordnede målet? Hva er dernest våre team-mål sett i lys av dette?

Steg 4: Lytt først – for å forstå

Bruk dialogprinsipper for å forstå hverandre. Tydeliggjør forventninger – finn ut om dere vil hverandre vel. Når vi forstår at vi vil hverandre vel, vil vi lettere kunne forstå hverandre og lytte til hverandre. Forsøk så godt du kan å tenke gjennom hvorfor vedkommende sier det han/hun sier. Utvid egne toleranserammer og søk virkelig å forstå intensjon og atferd.

Spørsmålene «Hva trenger du av meg for at det skal være lettere å være deg» og «Hva tror du jeg forventer av deg?» tilbyr forståelsen for hvordan det er å sitte i den andres stol. Dette vil kunne virke forløsende. Når den andre blir møtt på sine følelser og behov, vil den gode dialogen løse opp i knuter og skape nye, sterkere bånd.

Denne avklaringen kan skje mellom to medarbeidere på samme nivå, så vel som mellom leder og medarbeider.

Denne psykologiske kontrakten bør skriftliggjøres (forventningskontrakt) og lagres på et sted som er lett tilgjengelig for relasjonen. Den bør tas frem for revidering og forsterkning fortløpende, eksempelvis i en medarbeidersamtale eller i en egen årlig eller halvårlig forventningssamtale.

Steg 5: Støtt opp under positive tegn på fremskritt

Skap en kultur for læring, for økt deling av kunnskap og ferdigheter. Å jobbe i team betyr ikke at alle skal ha helt lik atferd, men at alle utvikler ferdigheter for å kunne samarbeide konstruktivt. Det er avgjørende med aktivt eierskap til utvikling. Sporene forsterkes og etablerer nye veier til suksess – når vi gjør hverandre godt – når vi gjør hverandre gode.

Som Kjell Schou-Andreassen, 1978 (ikke Eggen!) sa det: *Du er ikke dyktig før du bruker dyktigheten din til å gjøre andre gode!*

Rune Semundseth er daglig leder mens Vigdis Austrheim er rådgiver i Businessmastering AS. ●

«Å jobbe i team betyr ikke at alle skal ha helt lik atferd, men at alle utvikler ferdigheter for å kunne samarbeide konstruktivt»

I salg nå!



Besøk oss på
www.magasinetplot.no/
dette-er-plot
for å lese mer om Plot

