



molar at "in situ in vitro"

- * Vi formoder, at alle ved, hvordan man arbejder i et team og har de nødvendige sociale færdigheder

Det optimale antal mennesker afhænger selvfølgelig af opgavens omfang og kompleksitet, men gør ikke teamet for stort.

6

Optimale antal medlemmer
(ifølge Hackman)

12-

Ifølge forskere og eksperter bør der max. være 12-15 i teamet



Lad teamet bestå af lidt færre medlemmer, end opgaven faktisk kræver. Så vil teamet fungere bedre og have bedre mulighed for interaktion og udvikle et højere relationsniveau og gensidig afhængighed.



- Færre konflikter, højere tilfredshed og bedre interpersonelle relationer starter
- Gode til enkle opgaver, der kræver hurtig handling
- Dog intet forskningsmæssigt belæg for, at homogene teams performer bedre
- Ellers: Enkeltheden kan resultere i lavere kreativitet, idegenerering og performance

- Umiddelbart om hinanden
- Vil sandsynligvis have en hårdere og mere konfliktfyldt opstart
- Gode ved komplekse problemer eller hvor der kræves innovative løsninger
- Mangfoldige perspektiver kan med tiden medføre bedre beslutninger, mere innovation og større kreativitet
- Præsterer ifølge forskning bedre og er mere effektive

03

Det stiller krav til medlemmernes sociale og interpersonelle færdigheder, når samarbejdet i et team skal fungere. Derfor bør teamets medlemmer besidde VFE'er (Viden, Færdigheder og Evner) – eller i givet fald uddannes eller oplæres i dem.

- Konfliktløsning
- Samarbejdsorienteret problemløsning
- Kommunikation
- Mål og præstationsstyring
- Planlægning og opgavekoordination

fungerer bedst som soloartist.

GE H

REFERENCES



Vi indtager forskellige roller i forskellige kontekster. Med

Også i et team, hvor måden hvorpå vi opfatter og udfører vores roller, har væsentlig indflydelse på, hvordan teamet fungerer og opnår succes.

- teamets roller er tydelige?
- medlemmerne ved, hvad der forventes af dem?
- medlemmerne ved, hvad de kan forvente af de andre?
- teamet består af den optimale rollesammensætning?

- Hvis teamets roller er uklare, kan der opstå
 - + forvirring og konflikter
 - + usikkerhed omkring pligter, ansvar eller autoritet
 - + lavere præstationsniveau og ineffektivitet



Vi har nu udvalgt personer med de mest
sægt for, at teamets størrelse og m

Vi har nu udvalgt personer med de rigtige færdigheder og erfaringer samt sørget for, at teamets størrelse og mix af medlemmer er optimale. Så kan vi vel lene os tilbage og se på, mens teamet nu udvikler sig til et high performance team?

Selvom vi har sammensat vores A-Team, slutter arbejdet ikke her. For med de ydre rammer på plads, er næste trin at få de indre rammer og strukturer i teamet på plads. Med dem skaber du betingelserne for, at dit