

Teamutvikling

Hvordan unngår vi å demotivere?

En syk, syk mann



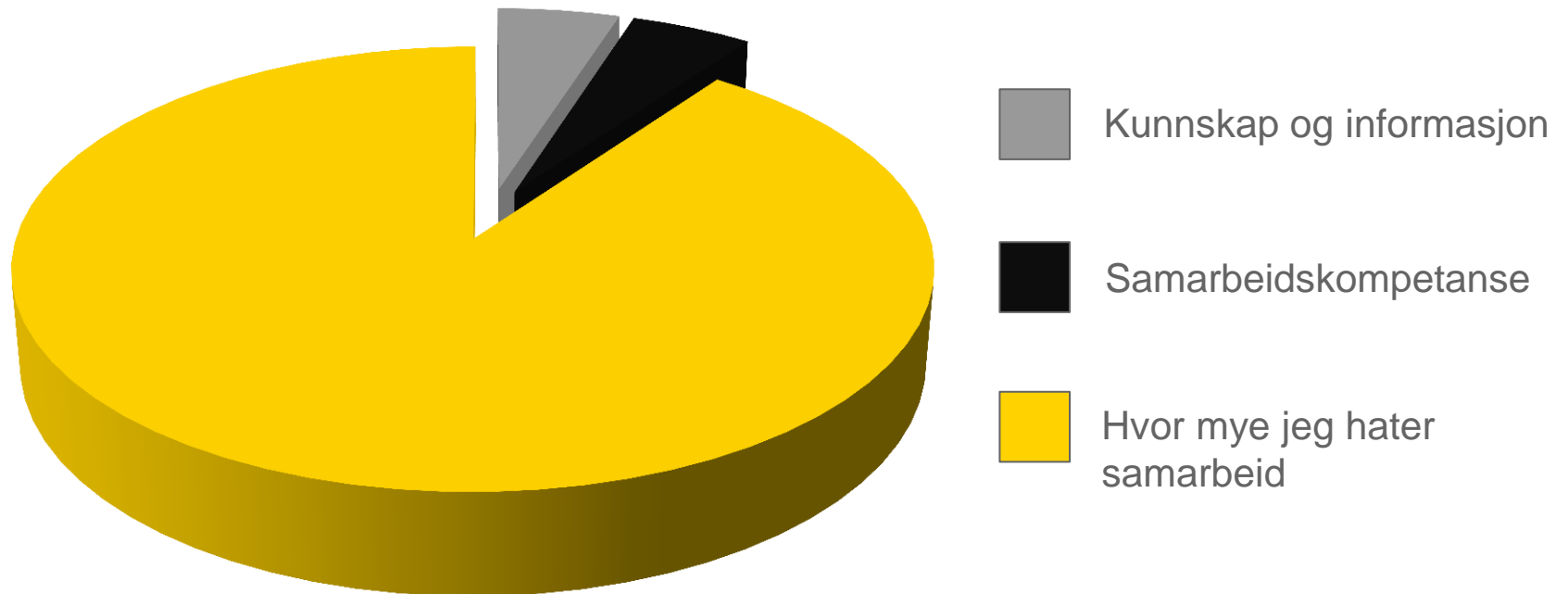
Team- og gruppeorganisering er nærmest blitt et «must»

- ▶ Grupper gjør mer, med høyere kvalitet, enn det enkeltindivider kan klare på egenhånd



Men det er ikke ukomplisert...

► Hva har jeg lært av gruppearbeid



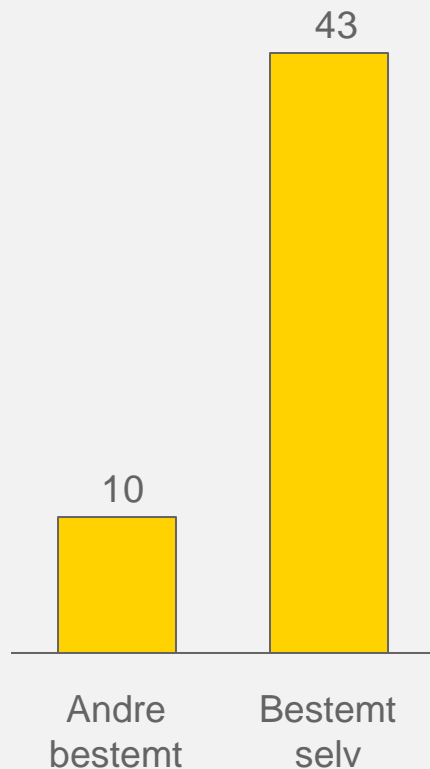
Modeller for jobb-motivasjon peker på noen utfordringer



Kort oppsummert:

Jobben må være variert og viktig, jeg må eie oppgavene og få tilbakemelding på mine prestasjoner, og jeg må i stor grad få bestemme selv.

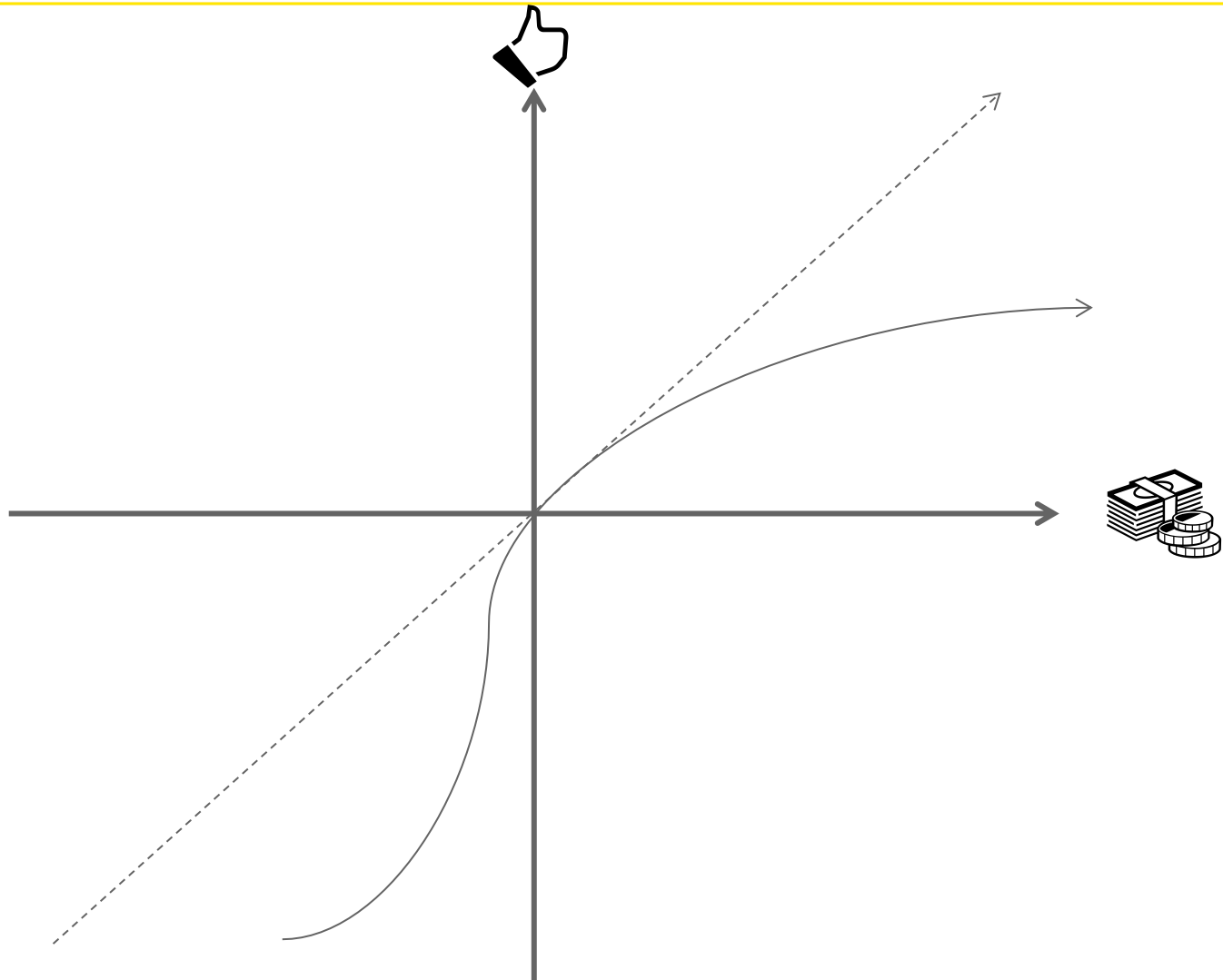
Hvor viktig er for eksempel autonomi (å bestemme selv)?



- ▶ Kontormedarbeidere fikk tilbud om å kjøpe et lodd for 5 kroner
- ▶ Halvparten av de som kjøpte lodd fikk loddet utdelt fra selgeren
- ▶ Den andre halvparten fikk velge loddet sitt fra en eske
- ▶ Så fikk alle spørsmålet “Hvis du skulle selge loddet tilbake til meg, hvor mye skulle du hatt for det”

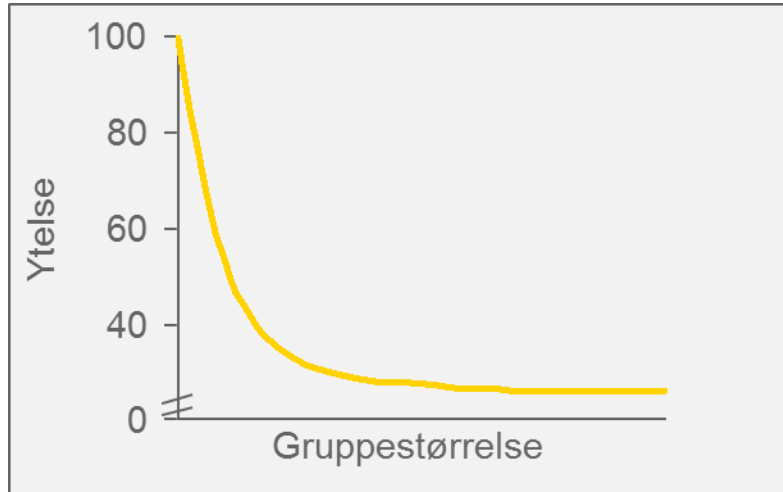
**Gjennom fokus på team
skal vi øke sannsynlig-
heten for at vi tiltrekker
folk, og beholder de vi har**

Hva bør vi fokusere på i utviklingsarbeidet?



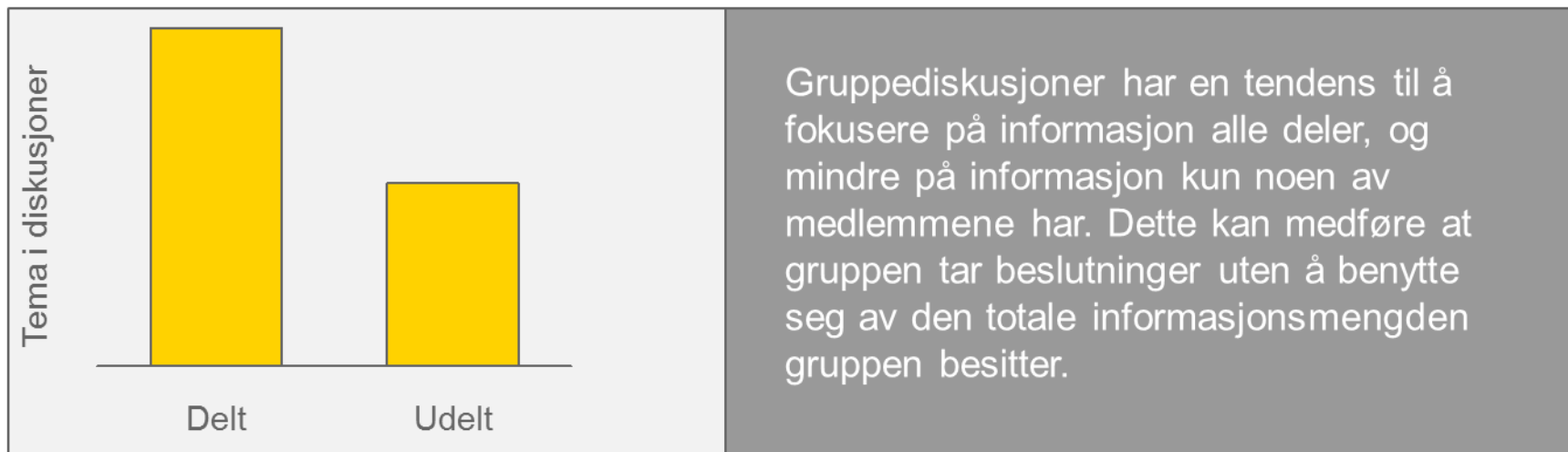
**Ta vekk det som hindrer
teamene i å gjøre en god
jobb**

Eksempler på typiske hindre



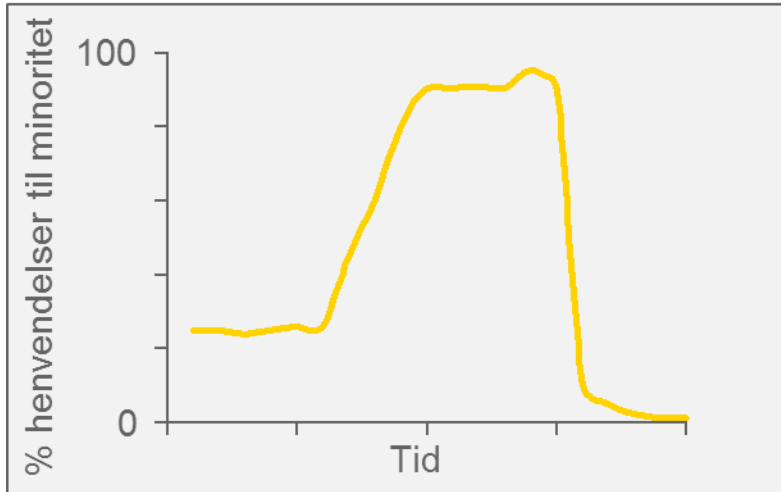
Ytelse pr. medlem har en tendens til å falle i takt med økende gruppestørrelse. Noen sniker seg unna, og noen tør ikke ta ansvar i store grupper. I tillegg er det noen som normalt ville jobbet hardt, men som reduserer sin innsats fordi de ikke vil bli utnyttet (sucker-effect).

Eksempler på typiske hindre



Gruppediskusjoner har en tendens til å fokusere på informasjon alle deler, og mindre på informasjon kun noen av medlemmene har. Dette kan medføre at gruppen tar beslutninger uten å benytte seg av den totale informasjonsmengden gruppen besitter.

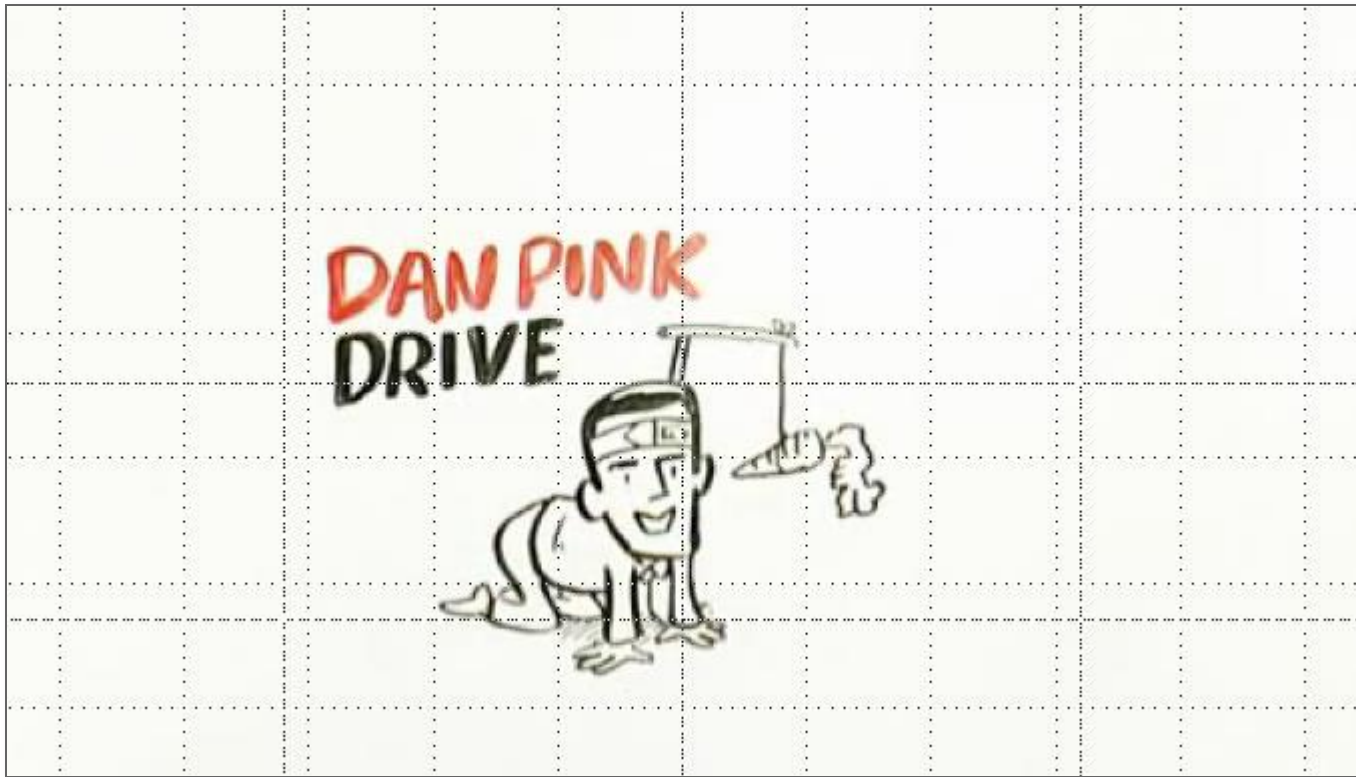
Eksempler på typiske hindre



Uenighet i grupper kan oppleves som frustrerende fordi det truer fremdrift, og fordi det truer «gruppefølelsen». Folk som er uenige med resten av gruppen blir ofte ignorert, eller satt på sidelinjen.

**Fokus på *hindre* betyr ikke
at vi ikke skal forsøke å
motivere**

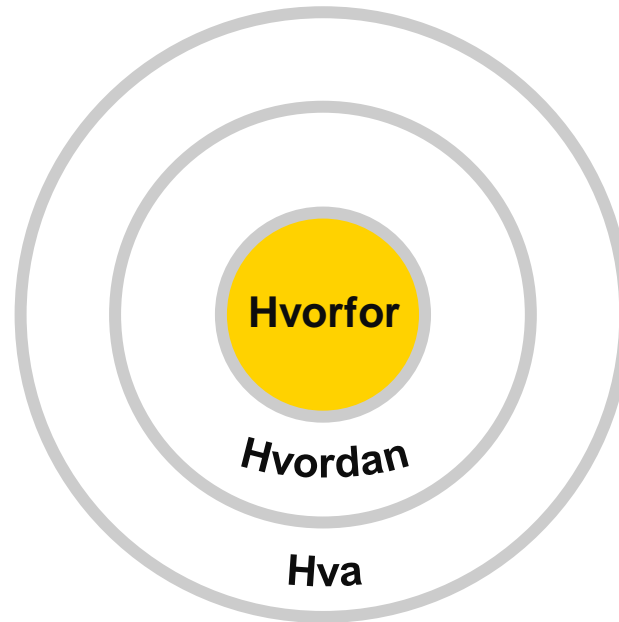
Sannheten om hva som motiverer oss



Mening og formål



Et tydelig formål kan forene og motivere...



...og gjøre oss bedre i stand til å tiltrekke og beholde mennesker

Tiltrekke og beholde de beste **arbeidstakerne**



1.4x

1.4 ganger **mer engasjerte**
og 1.7 ganger **mer tilfredse**¹



3x

3 ganger mer **sannsynlig å bli**

Diskusjon

- ▶ Hva er deres formål?
- ▶ Hvorfor er det viktig?
- ▶ Hvordan bruker dere formålet i deres daglig arbeid?

Tre hovedpunkter

- 1) Folk er i utgangspunktet motiverte
- 2) Først ta vekk det som hindrer dem i jobben sin – dårlige gruppeprosesser er et slikt hinder
- 3) Motivèr og forèn dem gjennom fokus på formål

Takk for oppmerksomheten!

Spørsmål?

Thomas Hansen

Senior Manager, People Advisory Services

thomas.hansen1@no.ey.com

