



Teamgeneratorn handbok

Subtopia

Bakgrund

Projektet Teamgeneratorn handlar om att bilda tillfälliga branschöverskridande team bland solo- och mikroföretagare inom alla branscher, där olika kunskaper, färdigheter och erfarenheter möts. Inom ramen för projektet lär sig deltagarna om samarbete, ledarskap, organisationsutveckling, konflikthantering, problemlösning och kommunikation med syfte att stärka deras innovations- och konkurrenskraft som företagare.

2021-2023 genomfördes totalt tre omgångar av Teamgeneratorn, i ett samarbetsprojekt mellan Subtopia och Lucida, med stöd av Tillväxtverket, genom Europeiska Regionala Utvecklingsfonden. Eftersom projektet startade mitt under pandemin är hela programmet digitalt, vilket möjliggör tillämpningar inom såväl nationella som internationella sammanhang. Tredje omgången av Teamgeneratorn genomfördes på engelska, för att ytterligare underlätta en internationell tillämpning.

Utifrån dragna erfarenheter och slutsatser från dessa, presenterar vi nedan en handbok; en verktygslåda för att själv kunna använda processverktyget Teamgeneratorn.

Målgrupp

Den primära målgruppen utgörs av solo- och mikroföretag inom alla branscher, Eftersom ökad innovationskraft är ett av projektets uttalade mål bör det poängteras att begreppet ”innovation” ska tolkas brett, samt att både företag med och utan ett tydligt fokus mot innovation kan stärka sin konkurrenskraft genom att samarbeta med varandra, varför båda kategorierna utgör målgrupp för projektet.

Sekundär målgrupp är andra företagsfrämjande aktörer i stockholmsregionen som erbjuder stöd som kan associeras med branschöverskridande samarbeten, d.v.s. inkubatorer, hubbar, företagsnätverk och aktörer såsom Almi, kommunernas näringslivsorganisationer och universitetens innovationsstöd.

Inom ramen för projektet genomfördes en behovsinventering hos dessa, för att utröna vilken nytta man anser att denna typ av samarbeten har, samt vilka behov och styrkor de identifierat hos den primära målgruppen. Inventeringen visade att regionens behov och intresse för verktyget är stort. Flera av aktörerna identifierar god förmåga till samarbete som en avgörande framgångsfaktor för mikroföretag. Branschöverskridande samarbeten lyfts fram som särskilt värdefulla. Den sekundära målgruppen kommer i framtiden ha möjlighet att använda Teamgeneratorn som ett komplement till redan befintlig företagsstöttande verksamhet.

Kärnfärdigheter

Genom programmet får deltagarna träning i sociala kärnfärdigheter såsom psykologiskt perspektivtagande, hållbar konflikthantering (proaktiv såväl som reaktiv), gemensam problemlösning, samt effektiv kommunikation. Teamgeneratorn utgår till stor del från FIRO-modellen och Susan Wheelans forskning om högpresterande team.

Dessa teoribildningar anses lämplig för ändamålet av följande skäl:

1. Teorierna är underbyggda av stark evidens.
2. De befins ha högt prediktivt värde avseende pilotgruppernas faktiska utveckling.
3. De är vedertagna och väletablerade teoribildningar, varför den terminologi och förklaringsmodell som varje deltagare erhåller avseende grupper utveckling har hög kompatibilitet med uppfattningar hos omvärlden, samt framtida samarbetspartners.

Utlysning och Urval

Varje omgång av Teamgeneratorn utlyses i god tid innan kursstart, i enlighet med ramarna för finansiering och genomförande. Utlysningen marknadsföres företrädesvis genom egna kanaler, genom andra företagsfrämjare, och genom sociala medier. Mun till mun-metoden har också visat sig gynnsam; inte minst har programmets alumner varit en ymnig källa till deltagare.

De sökanden uppger:

- Vad de arbetar med (bransch/yrke)
- Vad de har för tillväxtambitioner
- Vad de hoppas få ut av programmet
- Vad de tror de kan tillföra övriga deltagare i teamet.

Samtliga sökande blir uppringda för en telefonintervju, för att följa upp dessa frågor, vilken tillsammans med svaren ligger till grund för urval och gruppindelning. Under intervjun utvärderas också hur stark viljan är att genomföra hela programmet; att sökanden har ett starkt åtagande att slutföra det. Vi ber dem även att för sig själva definiera affärsmässiga mål med sitt deltagande.

En av kärntankarna med Teamgeneratorn är att åstadkomma heterogent samarbete och nätverkande. Idealet är 4-5 personer/grupp, som är så olika som möjligt med avseende på bransch, ålder, etnicitet, könstillhörighet osv. För att undvika att någon grupp blir för liten rekommenderas att börja med grupper om 5 deltagare, vilket ger mer resiliens om någon medlem trots allt ändå skulle hoppa av programmet. Om ett företag deltar med två eller flera personer, sätts de med fördel i olika grupper, för att ge en rikare upplevelse, och samtidigt skapa mer heterogena team.

Gruppsammansättningen presenteras under första sammankomsten, för att ge alla deltagare en jämlik start. Första gruppmötet genomförs också inom ramen för sammankomsten, för att säkerställa att alla grupper hinner komma igång, och för att ge möjlighet att diskutera och reflektera gruppindelningen i storgrupp. Inför första sammankomsten ombeds alla utvalda deltagare att bekräfta sitt deltagande. Eventuella avhopp fylls därvid på med reserver.

Självskattning

Inför den första digitala träffen uppmanas deltagarna att fylla i en självskattningsenkät med påståenden om betydelsen av samarbete för det egna företagandet, samt om färdigheter och förmågor kopplade till samarbete. Varje påstående kan besvaras på en skala från 1 - 10, där 1 beskrevs som "stämmer inte alls" och 10 som "stämmer helt".

Enkäten består av en rad påståenden, samt en möjlighet till fritextkommentarer:

- Jag känner stöd av ett socialt sammanhang i mitt företagande.
- Mitt företagande stärks av att samarbeta med andra företagare.
- Jag är duktig på att samarbeta i team.
- Jag känner mig trygg som ledare i en grupp.
- Jag är skicklig på att ge feedback/återkoppling till andra.
- Jag känner mig trygg i att säga ifrån när jag tycker att något är ett problem.
- Jag är skicklig på att bemöta andra när de är upprörda.
- Jag försöker förstå varför andra känner som de gör.
- Jag är skicklig på att lyssna på andra.

Tillfälle 1

Gruppers syfte, mål och identitet. Grunderna för samarbete.

I samband med den första sammankomsten träffar deltagarna sitt team för första gången. För att det ska finnas utrymme för teamens medlemmar att bekanta sig med varandra, samt ge dem en flygande start, avsätts ett par timmar i slutet av dagen för arbetsmöte inom teamen. Av denna anledning är den första träffen en heldagssammankomst, till skillnad från övriga tillfällen som utgörs av halvdagar.

Innehåll

- Genomgång av programmets upplägg och innehåll.
- Presentationsrunda där deltagarna kort berättar om sin affärsidé, samt vad de vill få ut av Teamgeneratorn.
- Vad är ledarskap och vad är svårt med ledarskap/samarbete? Gruppdiskussion där deltagarna sammanställer en lista med utmaningar/svårigheter. Denna återkommer vid sista sammankomsten.
- Vad är ett team och vad bidrar till att skapa grupptillhörighet?
- Psykologiskt perspektivtagande, empati, personligt ansvar, samt regeln "säg det eller glöm det".
- Gruppdiskussion i det egna teamet – "Vad är viktigt för mig för att jag ska trivas i en grupp?"

Teamuppgifter

- Ge teamet ett namn!
- Diskutera vad som ytterligare kan göras för att ge teamet en identitet.
- Varje deltagare berättar om sitt syfte och mål med deltagandet i Teamgeneratorn. Teamet ska därefter enas om syfte och mål för teamet.
- Deltagarna ska lära sig en sak som gör var och en av de övriga deltagarna på gott humör!

Tillfälle 2

Systematisk problemlösning vid konflikt eller annat. Beteendeanalys.

Innehåll

- Att skilja på beteenden, egenskaper och tolkning. Övning i att identifiera beteenden.
- Det är beteenden som skapar resultat eller problem, inte egenskaper eller värderingar.
- Effektiva instruktioner och feedback utgår från beteende, inte resultat.
- Beteendeanalysens grunder och ABC-modellen.
- Vem äger ett problem? Övning i att sortera problems ägandeskap.

Teamuppgifter

- Med utgångspunkt i diskussionen om vad som får mig att trivas i en grupp från förra tillfället, formulera beteenderegler som ska gälla i teamet!
- Avsluta varje möte med en runda där positiv återkoppling ges för ett beteende som någon annan gjort under mötet!

Tillfälle 3

**Grupperns beteendekultur.
Att ge och ta emot effektiv feedback.**

Innehåll

- Genomgång av, samt återkoppling på, teamens beteenderegler.
- Vad är beteendekultur? Hur känns bekräftelse- respektive bestraffningskultur igen?
- Hur ska jag agera när någon annan äger problemet? Fortsättning från föregående tillfälle (att sortera problem).
- Aktivt lyssnande och att bekräfta/validera den som talar. Övning på olika tekniker.
- Frågeteknik och coachning.
- Hur ska jag agera när jag äger problemet? Hur får jag andra att lyssna på mig?
- Feedback-/konflikttrappan.
- Jag-budskap - teori och övning individuellt.

Teamuppgifter

- Revidera vid behov teamets beteenderegler utifrån återkoppling från kursledaren och övriga deltagare.
- Diskutera rättvisebegreppet! Vad är rättvisa i ert team avseende fördelning av arbetsuppgifter, kostnader, etc?

Individuell uppgift

- Lyssna aktivt minst en gång på en familjemedlem och en gång på en vän! Berätta för ditt team vad du upplevde i samtalet!

Tillfälle 4

**Individens inflytande och handlingskraft i gruppen.
Vad behövs för att alla ska kunna göra ett bra jobb?**

Innehåll

- Handlingskraft och inflytande. Genomgång av verktyg för att avgöra inflytandegrad och konstruera handlingsplan.
- Praktisk övning på tillämpning av verktyget ovan.
- Vilka hinder finns när en ny rutin eller regel ska införas? Varför gör inte andra så som vi kommit överens?

4F-analys

- Färdriktning (förankring)
- Färdigheter
- Förutsättningar
- Förstärkare

Teamuppgifter

- Gör en 4F-analys av teamets beteenderegler!
- Välj ut analysen för en av reglerna att redovisa för övriga deltagare vid nästa tillfälle!

Tillfälle 5

Grupputveckling och analys av de egna teamen.

Innehåll

- Repetition av kursinnehållet samt diskussion om hur teori och konkreta verktyg kan vara till hjälp för att hantera de svårigheter/utmaningar som deltagarna listade vid tillfälle 1.
- Grupputveckling i teori och praktik enligt FIRO-modellen, Susan Wheelans forskning om högpresterande team, samt Elinor Ostroms principer för välfungerande grupper:
 1. Skapa identitet och mål.
 2. Balansera kostnad och belöning.
 3. Kom överens om regler för beslutsfattande.
 4. Följ upp överenskomna beteenden.
 5. Graderade sanktioner.
 6. Skapa en snabb konfliktlösning.
 7. Möjliggör självbestämmande.
 8. Skapa ansvar för att styra gemensamma resurser
- Retrospektiv analys av de egna teamens utveckling enligt teorierna ovan, samt diskussion om vad respektive team behöver för att ta nästa steg i sin utveckling.
- Efter Tillfälle 5 kan deltagarna ges möjlighet till en individuell coaching kring jämförelser mellan deras initiala mål, och deras nuläge.

Teamuppgifter

- Förbered en tio minuters redovisning av frågorna till avslutningsseminariet (se nästa sida).
- Fundera på individuella effekter och bieffekter av programmet.

Avslutningsseminarium

Presentation och sammanfattning

Ett par veckor efter Tillfälle 5 samlas deltagarna åter för en publik presentation av programmets resultat och effekter. Åhörarna är främst projektets sekundära målgrupp, företagsfrämjare av olika slag, framtida samarbetspartner, samt andra intresserade.

Innehåll

- Projektledarna inleder med en allmän orientering om programmet och dess syften. Deltagarna svarar sedan för själva innehållet i presentationen.
- Varje team besvarar gemensamt i tre punkter frågan:
Vad är Teamgeneratorn?
- Varje team besvarar gemensamt frågorna:
 1. Vad var teamets utgångspunkt?
 2. Lyckades ni med detta?
 3. Vad ändrades under vägen?
- Deltagarna ges därefter möjlighet att individuellt redogöra för väntade och oväntade effekter av programmet, samt effekter vid sidan om innehållet.

Efter avslutningsseminariet är programmet färdigt. Deltagarna får själva avgöra om de vill fortsätta samarbetet i sina team, eller initiera nya team med de verktyg de tillägnat sig.

Efter avslutat program sändes Självskattningsenkäten åter ut till de deltagare som fullföljt programmet, för att undersöka vilka förändringar som skett under den period som programmet pågått.

För att utvärdera deltagarnas upplevda behållning av programmet ställs även uppföljande frågor, med möjlighet till fritextkommentarer:

- Hur ofta använder du något av det du lärt dig i Teamgeneratorn i ditt företagande? (Dagligen / någon gång i veckan / någon gång i månaden / aldrig)
- Jag har stor nytta av det jag lärt mig i Teamgeneratorn i mitt företagande.
- Jag har stor nytta av det jag lärt mig i Teamgeneratorn utanför mitt företagande.
- Jag förväntar mig att min medverkan i Teamgeneratorn kommer att ha en positiv effekt på mitt företagande på sikt.
- Planerar det team du ingick i att fortsätta samarbetet efter avslutat program? (Ja / Nej)
- I vilken omfattning har du och/eller planerar du att samarbeta med deltagare från Teamgeneratorn som inte ingick i ditt team? (Stor omfattning / liten omfattning / inte alls).

Förväntade effekter på lång sikt

Efter genomgången program förväntas deltagarna bättre kunna hantera samarbeten, sociala interaktioner och andra utmaningar. De företag som deltagit i Teamgeneratoren förväntas fortsätta att utveckla sina samarbeten i befintliga eller nya team, med nya affärsmöjligheter och ökad omsättning som resultat. I de fall företagen expanderar i storlek förväntas kunskap och färdigheter kring teamutveckling bidra signifikant till en väl fungerande psykosocial arbetsmiljö och social hållbarhet.

Frågor, Förslag och Funderingar

För frågor kring program och struktur: katapult@subtopia.se

För frågor kring innehåll och gruppdynamik: erik@lucida-ab.se

Teamgeneratoren genomförs av Subtopias inkubator Katapult i samarbete med Lucida AB, med stöd av Tillväxtverket och Europeiska Unionen, Europeiska Regionala Utvecklingsfonden.

Text

Martin Q Larsson

Erik Allard

Subtopia/Lucida AB 2023

Grafisk form

Rebecka Svenberg

Teamgeneratoren genomförs av Subtopias inkubator Katapult i samarbete med Lucida AB, med stöd av Tillväxtverket och Europeiska Unionen, Europeiska Regionala Utvecklingsfonden.