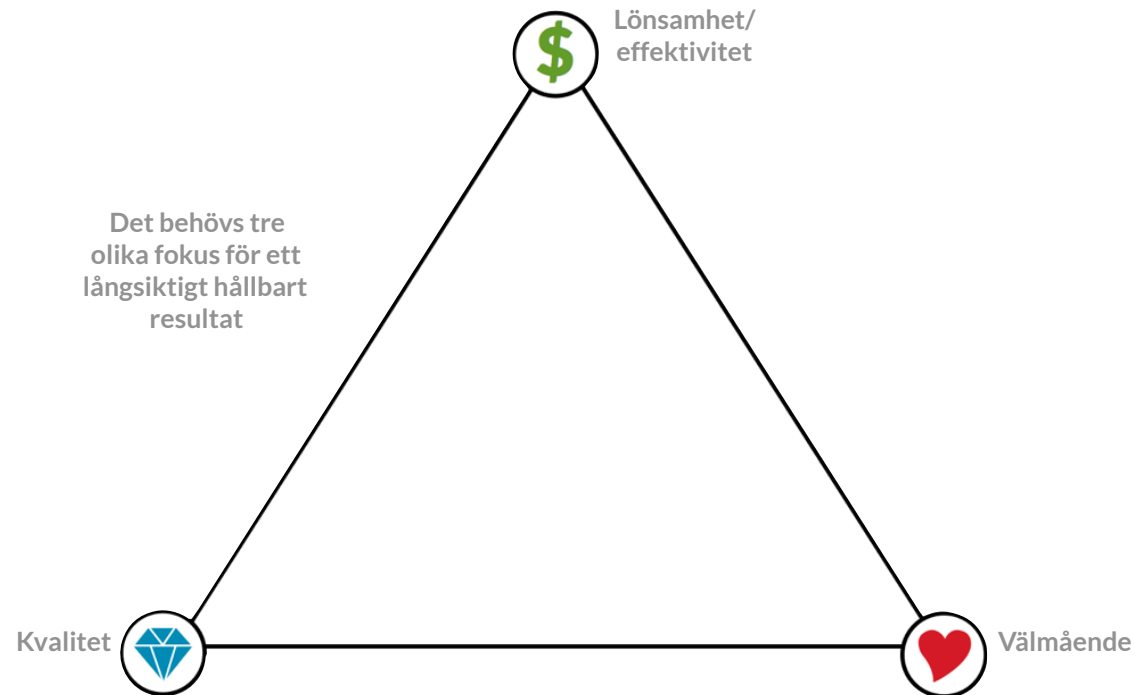




# TEAM QUALITY

Vad påverkar resultatet -  
och vad kan ni påverka

# Varje team har ett uppdrag: Att leverera resultat



För att skapa ett långsiktigt, hållbart resultat i en verksamhet krävs fokus på alla nyckelfaktorer; **Lönsamhet/effektivitet, kvalitet och välmående**. Kortsiktigt kan vi prioritera bort en av dem - men aldrig långsiktigt.

Vi kan tydligt se att olika verksamheter, som finns i samma miljö och med samma yttre förutsättningar

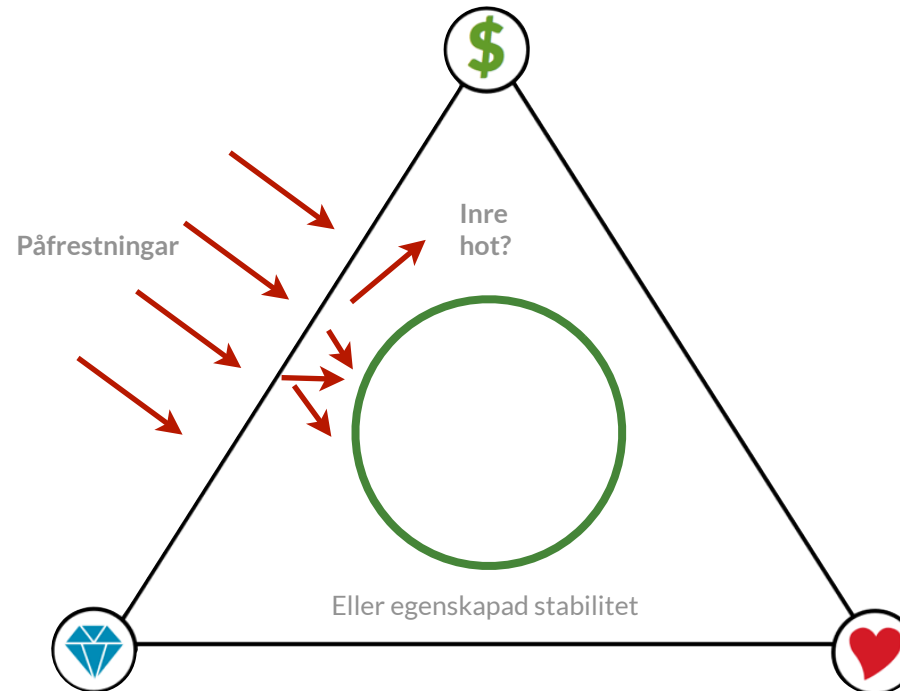
(bransch, konjunktur, marknad, etc) har mönster som ser olika ut.

En del av dem levererar hög lönsamhet/effektivitet, kvalitet och ett stort välmående hos medarbetarna. De lyckas också ofta kunna behålla det över tid. Andra levererar ett sämre sammanlagt resultat. Tyvärr också det över tid.

Utöver individen är den minsta enheten i verksamheten den grupp eller det team som utgör vardagen för de som ska leverera resultatet.

Det är också där den största potentialen och påverkan finns för den vardagliga förmågan att leverera ett långsiktigt, hållbart resultat.

# Yttre faktorer och inre stabilitet



## Alla verksamheter "utsätts" för påfrestningar

Kundkrav, konkurrens, ändrade förutsättningar, marknaden, lagstiftning, omständigheter...

Det finns tryck—yttre faktorer—som påverkar alla verksamheter, grupper och team.

Hela tiden.

Och de förändras också över tid.

## Intern otydlighet spär på de yttre faktorerna

Med otydliga mål, dåliga strukturer och samspel samt andra negativa (men vanliga) aspekter får vi också inre "hot": Otrygghet, osäkerhet, förvirring, ineffektivitet, intern konkurrens och olika agendor.

Det gör verksamheten utifrånstyrd, vinglig och otydlig.

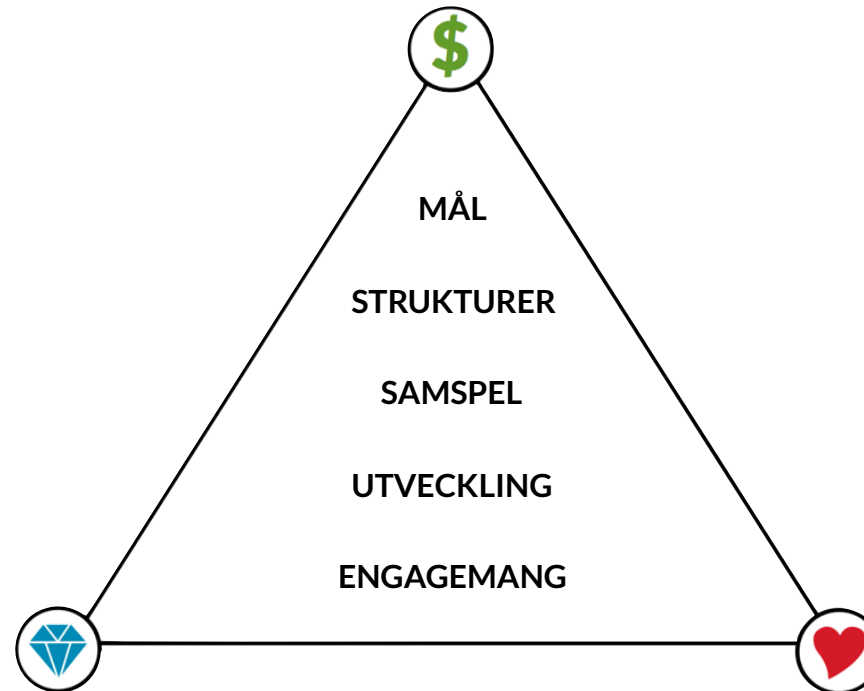
## När vi är överens och tar personligt ansvar

Då ökar den inre stabiliteten och tryggheten.

Energien lägger inte på intern otrygghet. Då blir de yttre faktorerna mer hanterbara. Vi kan möta dem på ett helt annat sätt, vara proaktiva och till och med dra nytta av den yttre energin.

Verksamheten blir mer innifrånstyrd, stabilare och tydligare.

# Fem inre faktorer som skapar stabilitet och resultat



Dessa fem, påverkbara, områden spelar en viktig roll för teamets prestation

## Mål

Att det finns ett tydligt gemensamt uppdrag.  
Att det vinnns långa och korta mål, värda att fira.

## STRUKTURER

Att det finns relevanta möten som bidrar till att uppfylla målen. Att besluts- och informationsstrukturer gynnar leveransen. Att roller och ansvarsområden är definierade.

## SAMSPEL

Att teamets samspel är så öppet och tydligt som behövs för uppdragets bästa.

## UTVECKLING

Att det finns en löpande utveckling i vardagen. Att kompetensen utvecklas. Att mål, strukturer etc löpande ifrågasätts och uppdateras.

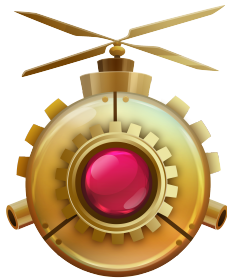
## ENGAGEMENT

Att det finns ett högt engagemang i uppgiften. Att det finns ett tydligt värde i leveransen. Att det finns gemensamt fokus på vad som är viktigt just nu.

# Frågorna i Team Quality Survey

Det här är 35 styrkor inom de fem områden som du som ledare och medarbetare kan påverka - för att påverka teamets effektivitet/lönsamhet, kvalitet och välmående.

Hur ser det ut i ditt team?  
Hur kan Du agera i ditt team?



## MÅL

### GEMENSAMT UPPDRAG

Vårt team har ett tydligt gemensamt uppdrag (vi vet vad vi ska åstadkomma tillsammans).

### ENGAGERANDE MÅL

Vi har engagerande mål, på lång sikt.

### ENGAGERANDE DELMÅL

Vi har engagerande delmål.

### VI FÖLJER UPP

Vi följer upp hur det går för oss.

### VI FIRAR

Vi uppmärksammar/firar när vi lyckas.

### EGET ANSVAR - FÖR MÅL

Jag tar ansvar för teamets mål (tydliggör och bidrar).

### KOLLEGORS ANSVAR

Mina kollegor tar ansvar för våra mål.

## STRUKTUR

### TYDLIGA ANSVARSOMRÅDEN

Vi har tydliga ansvarsområden i teamet.

### SMARTA ARBETSSÄTT

Vi arbetar på ett smart (effektivt och smidigt) sätt tillsammans.

### SMIDIGA RUTINER

Vi har rutiner som gör att jobbet flyter smidigt.

### TAR BESLUT EFFEKTIVT

Vi kan ta beslut på ett effektivt sätt.

### TEAM-MÖTEN LEDER FRAMÅT

Våra teammöten leder framåt.

### EGET ANSVAR - FÖR STRUKTUR

Jag tar ansvar för att vi jobbar med bra strukturer tillsammans.

### KOLLEGORS ANSVAR

Mina kollegor tar ansvar för att vi jobbar med bra strukturer tillsammans.

# Frågorna i Team Quality Survey

## SAMSPEL

### ÖPPEN KOMMUNIKATION

Vi har en öppen kommunikation i teamet.

### FEEDBACK

Vi ger tillräckligt med feedback till varandra.

### STYRKOR OCH SVAGHETER

Vi känner till varandras styrkor och svagheter.

### POSITIV ATTITYD

Vi har en positiv och uppmuntrande attityd till varandra.

### RAMAR FÖR SAMSPEL

Vi har tydliga ramar kring hur vi agerar och betar oss i teamet.

### EGET ANSVAR - FÖR SAMSPEL

Jag tar ansvar för att vi samspelar bra tillsammans (öppenhet, feedback, uppmuntran).

### KOLLEGORS ANSVAR

Mina kollegor tar ansvar för att vi samspelar bra tillsammans.

## UTVECKLING

### UTVECKLAR LEVERANSEN

Vi utvecklar löpande vår leverans (vara, tjänst, produkt).

### UTVECKLAR ARBETSSÄTTET

Vi utvecklar löpande vårt arbetssätt (hur vi arbetar).

### RÄTT KOMPETENS

Vi ser till att ha rätt kompetens för vårt uppdrag.

### INSPIRERAS AV OMVÄRLDEN

Vi inspireras av vår omvärld för att kunna bli bättre.

### UTMANAR OSS KREATIVT

Vi utmanar oss med nya idéer och kreativa lösningar.

### EGET ANSVAR - FÖR UTVECKLING

Jag tar ansvar för vår gemensamma utveckling.

### KOLLEGORS ANSVAR

Mina kollegor tar ansvar för vår gemensamma utveckling.

## ENGAGEMANG

### STORT ENGAGEMANG

Vi har ett stort engagemang för vårt gemensamma uppdrag.

### VÄRDEFULLT FÖR MIG

Jag upplever att det vi gör är värdefullt - för mig.

### VÄRDEFULLT FÖR ANDRA

Jag upplever att det vi gör är värdefullt - för andra.

### ÖVERENS OM PRIORITERINGAR

Vi är överens om vad som är prioriterat just nu.

### TAR PÅ OSS ANSVAR

Alla i teamet tar frivilligt på sig ansvar och uppgifter.

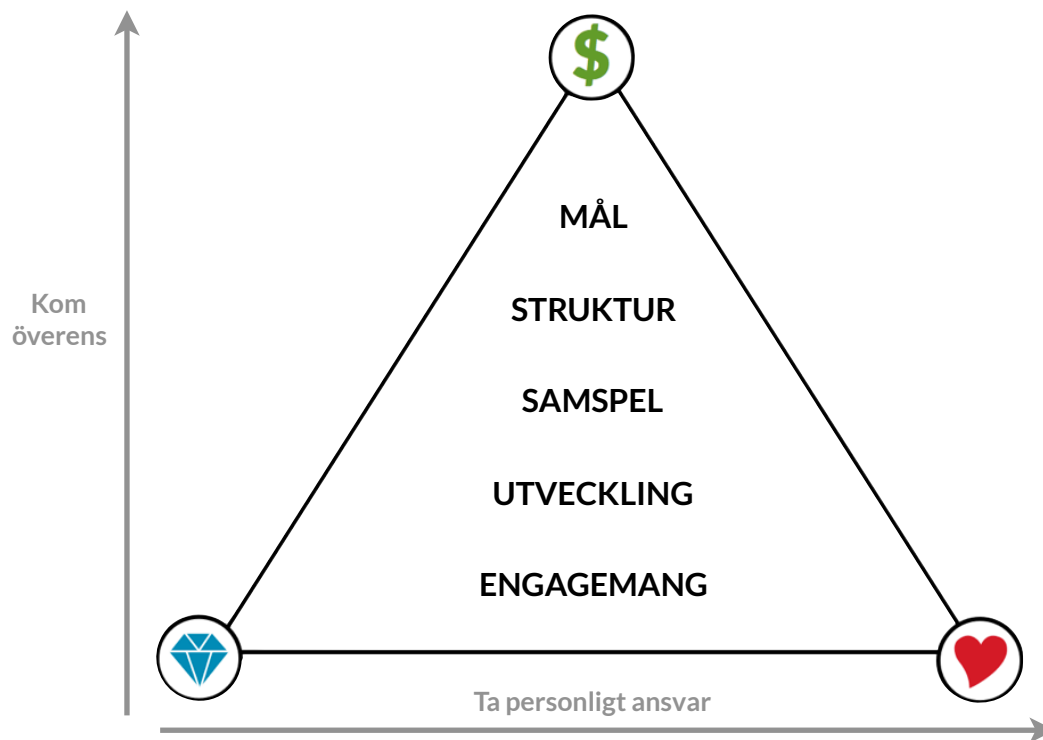
### EGET ANSVAR - FÖR ENGAGEMANG

Jag tar ansvar för vårt engagemang.

### KOLLEGORS ANSVAR

Mina kollegor tar ansvar för vårt engagemang.

# Två enkla steg mot Team Quality



Det finns en tydlig metodik för att öka gruppens Team Quality. I två enkla steg.

## 1) Kom överens

Ha tillräckligt mycket samtal kring de fem områdena för att ni ska komma överens om vad som gäller för er kring mål, strukturer, samspel, utveckling och engagemang.

## 2) Ta personligt ansvar

Om alla tar personligt ansvar för att hålla dessa fokus och göra det ni är överens om—så kommer det också att bli så. Om inte—så kommer det inte heller att bli så...