

teamr.



# UNIK TEAMUTVECKLING - FÖR DE MÅNGA.

Teamr är världens första helt digitala teamutveckling,  
med allt vad det innebär:  
Inga konferenser. Inga konsulter.  
Bara en skräddarsydd smart process i vardagen - som ger resultat.  
Galet effektivt.  
Och äntligen: Teamutveckling för alla!





# MÅNGA HADE SKÄL ATT INTE TEAMUTVECKLA...

OK. All vetenskap och erfarenhet visar att väl utvecklade team är effektivare, levererar och mår bättre. Men ändå. Det är klart att det fanns mängder av anledningar att, trots det, inte ge team stöd för att utvecklas.

## **DET TOG TID.**

Japp, heldagar och halvdagar. Plus förberedelser och efterarbeten. Det är svårt med fulla kalendrar.

## **DET KRÄVDE RESURSER.**

Jo. Massor av planering, hyra av konferenslokaler, bokningar av externa konsulter. (Eller interna - men de var ju tyvärr redan helt fullbokade lång tid framöver... )

## **DET KOSTADE PÅ.**

Ja, det var ju inte gratis heller. Det blev snabbt miljoninvesteringar och då var det såklart svårare att köra igång...

**Men det var före Teamr.**



# DET HÄR VILL VI MED TEAMR

Teamr ska skapa helt nya möjligheter och fördelar.

## 50 GÅNGER EFFEKTIVARE

Digitaliseringen av processen gör Teamr till en extremt kostnadseffektiv insats för organisationen. Det gynnar inte minst större organisationer. Så att fler får jobba i ett effektivt team.

## EN KVART I VECKAN

För ett team med fulla kalendrar och hög leverans så är Teamrprocessen™ rena drömmen. Den bryter ner teamutvecklingen från konferensinvesteringar till flera små steg som teamet kan ta i vardagen. Så att fler får skräddarsydd utveckling på ordinarie tid.

## AGGREGERAD DATA

Teamr samlar effektivt in ovärderlig data från processen och aggregerad den på önskad nivå. Det skapar givetvis helt nya förutsättningar att utveckla utveckling. Så att fler får bättre förutsättningar.



# VI HAR GJORT NÅGOT SVÅRT ENKELT.

Teamutveckling är en komplicerad process.

Vi har gjort den enkel.

## ANSVAR I RÄTT KNÄ

Teamet är experter på sin egen vardag. Nu får de två tydliga stöd att förbättra den.

## EN APP I HANDEN

Med en spelinfluerad app kartlägger teamet sin vardag - och får stöd att jobba med rätt saker.



## EN TEAMR COACH PÅ DISTANS

Teamets coach startar och stöttar teamet. Slår larm om det inte fungerar och applåderar framgångar.



# SÅ FUNGERAR TEAMR - PÅ TRE RÖDA.



1

## ENKEL UPPSTART

En processledare från varje team får tre saker:

Ett extra ansvar för sitt teams utveckling.

Träning och instruktioner för att kunna ta det ansvaret.

Och en Teamr Coach, som stöd.

2

## TEAMET DRIVER SIN PROCESS

Med stöd av sin Teamr-app driver teamet tillsammans sin utveckling, i vardagen.

Genom teamets svar skräddarsys små Uppdrag till teamet.

Här ska de komma överens och genomföra förbättringar i vardagen.

Teamr följer upp hur det går!

3

## TEAMR COACH HAR KOLL

Under processen får Teamr Coachen löpande snabbinfo om hur det går för teamet.

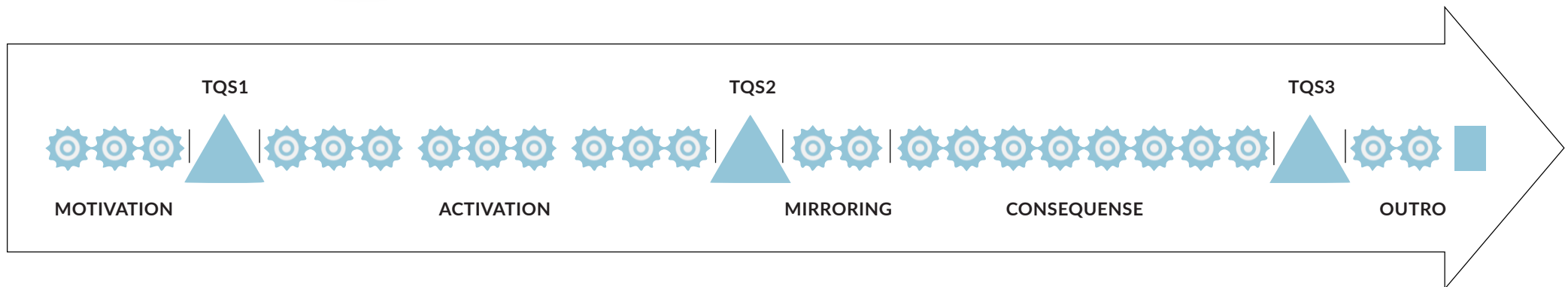
Den kan snabbt upptäcka om något inte fungerar, stötta och uppmuntra teamet.

Den kan också göra smarta analyser till organisationen.

# THE TEAMR PROCESS™

Den spelinspirerade appen Teamr leder teamet genom en tydlig utvecklingsprocess, som en tydlig ledstång för teamet och dess ledare. Här får de veta vad de ska göra, steg för steg.

De får skräddarsydda uppdrag att lösa, som styrs av hur teamet svarar på kartläggningen, Team Quality Survey.



Teamr aktiverar nya smarta team-beteenden. Och följer upp dem!



# MED EXTRA MYCKET LUST :)

Teamr-processen stöttas av fem system i appen, som bidrar till olika delar av teamets utveckling.



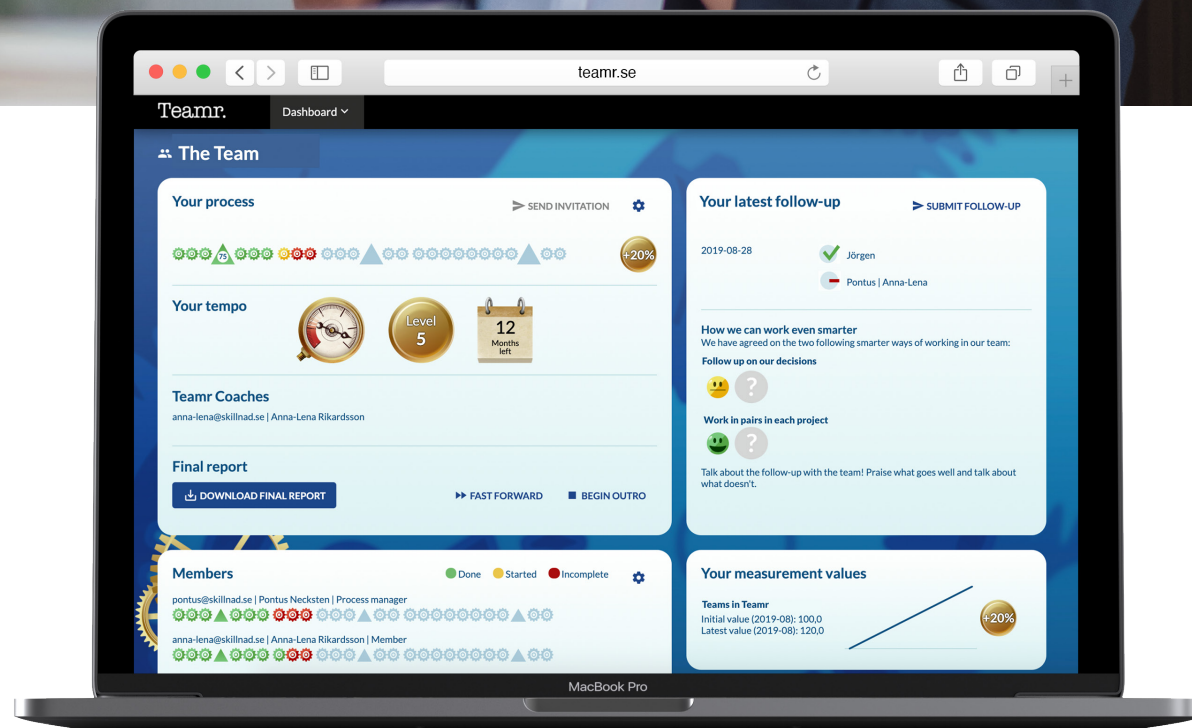
| Team Quality Survey                                                                  | Uppdrag                                                                                                                                | Uppföljningar                                                                                                                      | Tips & beröm                                                                                           | Utmaningar                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kartläggningen hjälper teamet att se sin utveckling och skräddarsyr teamets process. | Nyckeln till utveckling. Här får teamet stöd för att komma överens om smarta förändringar.                                             | Alla överenskommelser teamet gör följs löpande upp: Gör vi verkligen det vi kommit överens om? Vad ska vi ändra på för att lyckas? | Teamr förstärker det som teamet är bra på - men tipsar också alltid om vad som kan bli bättre.         | Vad kan jag bidra med för att göra vardagen i vårt team ännu bättre - eller mer glittrande?                                      |
| <i>"Det här är era styrkor - och utvecklingsområden - i teamet."</i>                 | <i>Skräddarsys efter teamets behov.<br/>"Identifiera två saker - stora eller små - som ni skulle kunna göra smartare i er vardag."</i> | <i>"Vi har kommit överens om att ha en tydlig agenda på våra möten. Hur väl upplever du att vi uppfyller det?"</i>                 | <i>"Ni är överens om prioriteringar! Bra! Fundera gärna ofta på frågan: Vad är viktigast just nu?"</i> | <i>"Strösslå konfetti över vardagen genom att uppmärksamma allt gott du ser i veckan. Se till att alla i teamet märker det."</i> |

# ÄNTLIGEN. ÖVERBLICK & DATA.

Teamr Dashboard ger organisationen en helt ny överblick över status och utveckling.

Här aggregeras den data som skapas i verksamhetens alla Teamr-processer på de nivåer som den kan göra mest nytta.

Vad är Avdelning X:s tre största styrkor?  
Vilka utmaningar står ledningsgruppen för enhet Z för i sin del av organisationen?  
Vad behöver nästa års ledarprogram fokusera på i sektion Y?  
Vad behöver ledaren AA stöd för, baserat på hur utvecklingen går?  
Vilka mätetal vill vi följa i den här delen av organisationen?  
Ställ frågorna.  
Teamr Dashboard svarar.





# OH, DU UNDERBARA MATEMATIK!

Teamr-processen är baserad på en tydlig struktur, som organisationen kan äga själv, eller hyra in.

## TEAMR TRAINER

Den strategiska partnern för att rulla ut utvecklingsinsatser på bred front.

## TEAMR COACH

Intern eller extern resurs som startar och stöttar team.

## PROCESSLEDARE

Den i teamet som får ett extra ansvar för att driva teamutvecklingsprocessen.  
Procesledaren får en onboarding och löpande stöd.

## TEAM MEMBER

Jobbar tillsammans med sina kollegor för att knäcka teamets nyckelfrågor, med stöd av sin Teamr app.

## THE HOCKEY STICK EFFECT

Strukturen skapar en exponentiell effektivitet för utveckling.

Om en Teamr Coach lägger en enda dag i månaden på Teamr så kan hen utan vidare onboarda och stötta 10 nya processledare i månaden, tio månader per år.

Det är 100 Teamr-processer per år.

Som gynnar 1000 medarbetare.

Med tio dagar i månaden räcker det för en organisation med 10 000 anställda...

$$1 \times 10 \times 10 \times 10 \times 10 = 10\,000 \text{ personer!}$$



# HÅRDKODAT.

+

TEAMR HAR EN RAD FÖRDELAR

△

MEN KRÄVER OCKSÅ SITT

+

Teamr-processen™ lägger ansvaret i rätt knä.

△

Teamutveckling fungerar bara på team.

+

Lagom stora och med gemensamt uppdrag.

Det är en tydlig on-the-job-training för både processledaren och teamet.

△

Vår erfarenhet visar att cirka 20 procent av alla team har ledarskap/förutsättningar/konflikter eller

+

Det är extremt tids- och kostnadseffektivt, eftersom det är en process som ska drivas i vardagen, med Teamr-appen som stöd.

annat som hindrar dem mer än vad en standardprocess kan lösa.

+

Räkna med att det fungerar för 80 procent.

Det ger resultat. Om teamet investera 15 minuter i veckan ska det kunna ge fem procents förbättring!

Och se fördelen med att snabbt ha identifierat de andra 20 procenten!

+

Det är en lustfyllt spelinfluerad process.



# SCIENCE MODE.

Teamr är utvecklat av Skillnad AB, som arbetat med systemisk teamutveckling i över 10 år, tillsammans med bland annat Scania, Telia Company och ICA.

Teamr är baserat på vetenskaplig grund och väl beprövad erfarenhet.

## INTEGRATIVE MODEL OF GROUP DEVELOPMENT

Teamr-processen™ anpassas efter teamets mognad och driver teamet att öka den, med stark utgångspunkt från Susan A. Wheelans forskning.

## TEAM QUALITY SURVEY

Den action-orienterade teamkartläggningen som inventerar teamets behov och styr vilka uppdrag teamet ska jobba med.

## ABC-MODELLEN

Teamr utgår från beteendevetenskapens ABC: Att Aktivera nya Beteenden och ge konsekvenser (Consequenses), i form av bland annat löpande uppföljningar.

## TINY HABITS-METODEN

Inspirerade av Stanfordprofessorn B. J. Fogg triggas Teamr många små justerbara beteendeförändringar i teamet - på ett enkelt sätt.

# DET FINSTILTA. OM SYSTEMATIKEN BAKOM.

Teamr-processen™ bygger till stor del på kartläggningen Team Quality Survey och de algoritmer som skräddarsyr teamets utvecklingsresa.

Team Quality Survey har sin bakgrund i Skillnads systematiska arbete med teamutveckling.

Sedan 2009 och med nära kontakt med den amerikanska psykologiprofessorn Dr. Susan A. Wheelan, har tusentals mätningar med hennes validerade mätinstrument GDQ legat till grund för hundratals teamutvecklingsprocesser i en lång rad privata och offentliga verksamheter, i framförallt Sverige.

I ett konsekvent utvecklingsarbete har dessa teamutvecklingsprocesser följts över tid för att spåra mätbara förändringar - och framförallt undersöka vilka områden och frågeställningar som ger störst effekt på teams effektivitet, välmående och kvalitet.

Vissa av dessa insatser har också följts upp av externa parter, via exempelvis akademiska uppsatser.

Sedan 2015 har Skillnad även delat erfarenheter och slutsatser med ett större antal externa och interna konsulter, som arbetat med teamutveckling, via det nätverk som finns kring teamutvecklingsstödet Teambook.

I detta arbete har det utkristalliserat sig att de områden och faktorer som Team Quality Survey kartlägger påverkar teams förmåga att fungera effektivt.

Att använda en kartläggning som utgångspunkt för dialog kring vardagsförändringar har varit en framgångsfaktor för teams utveckling. Mot bakgrund av detta, ovanstående erfarenheter och läranden samt med en tydlig ambition att göra hållbar och effektiv teamutveckling tillgänglig för fler har Skillnad valt att utveckla Team Quality Survey.

Team Quality Survey (TQS) har utvecklats för att vara ett enkelt stöd för teams utveckling. Syftet är att kartläggningen ska kunna ge teamet relevanta förslag på hur de kan utveckla sin gemensamma förmåga, på ett enkelt och begripligt sätt.

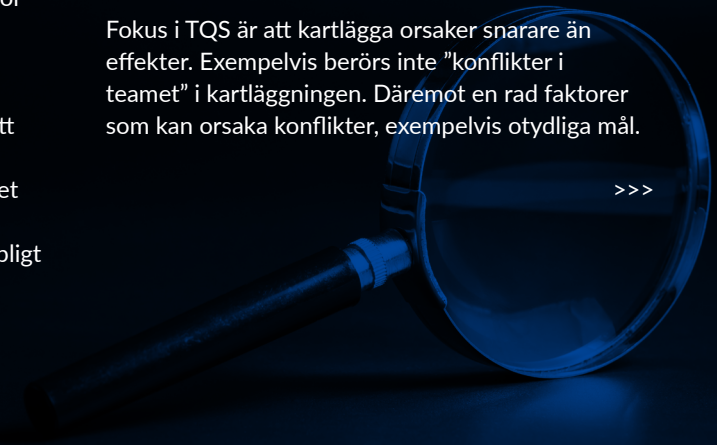
Team Quality Survey baseras på en praktiskt orienterad modell, Team Quality Model. Den utgår ifrån att "team som är överens om - och tar personligt ansvar för;

- > engagerande mål
- > effektiva strukturer
- > öppet samspel
- > ständig utveckling
- > högt engagemang

fungerar bättre tillsammans. De jobbar effektivare, mår bättre och levererar en högre kvalitet."

Team Quality Survey har, som namnet tydligt antyder, en teambaserad ansats. Det vill säga att den vänder sig till team som samarbetar mot ett gemensamt mål eller resultat.

Fokus i TQS är att kartlägga orsaker snarare än effekter. Exempelvis berörs inte "konflikter i teamet" i kartläggningen. Däremot en rad faktorer som kan orsaka konflikter, exempelvis otydliga mål.





Team Quality Survey får varje respondent i teamet gradera 35 olika påståenden kring teamet. Påståendena handlar om faktorer som teamet kan påverka - och som påverkar teamets "prestanda". Graderingen görs steglöst.

### MÅL

- Vårt team har ett tydligt gemensamt uppdrag (vi vet vad vi ska åstadkomma tillsammans).
- Vi har engagerande mål, på lång sikt.
- Vi har engagerande delmål.
- Vi följer upp hur det går för oss.
- Vi uppmärksammar/firar när vi lyckas.
- Jag tar ansvar för teamets mål (tydliggör och bidrar).
- Mina kollegor tar ansvar för våra mål.

### STRUKTUR

- Vi har tydliga ansvarsområden i teamet.
- Vi arbetar på ett smart (effektivt och smidigt) sätt tillsammans.
- Vi har rutiner som gör att jobbet flyter smidigt.
- Vi kan ta beslut på ett effektivt sätt.
- Våra teammöten leder framåt.
- Jag tar ansvar för att vi jobbar med bra strukturer tillsammans.
- Mina kollegor tar ansvar för att vi jobbar med bra strukturer tillsammans.

### SAMSPEL

- Vi har en öppen kommunikation i teamet.
- Vi ger tillräckligt med feedback till varandra.
- Vi känner till varandras styrkor och svagheter.
- Vi har en positiv och uppmuntrande attityd till varandra.

- Vi har tydliga ramar kring hur vi agerar och beter oss i teamet.
- Jag tar ansvar för att vi samspelar bra tillsammans (öppenhet, feedback, uppmuntran).
- Mina kollegor tar ansvar för att vi samspelar bra tillsammans.

### UTVECKLING

- Vi utvecklar löpande vår leverans (vara, tjänst, produkt).
- Vi utvecklar löpande vårt arbetssätt (hur vi arbetar).
- Vi ser till att ha rätt kompetens för vårt uppdrag.
- Vi inspireras av vår omvärld för att kunna bli bättre.
- Vi utmanar oss med nya idéer och kreativa lösningar.
- Jag tar ansvar för vår gemensamma utveckling.
- Mina kollegor tar ansvar för vår gemensamma utveckling.

### ENGAGEMANG

- Vi har ett stort engagemang för vårt gemensamma uppdrag.
- Jag upplever att det vi gör är värdefullt - för mig.
- Jag upplever att det vi gör är värdefullt - för andra.
- Vi är överens om vad som är prioriterat just nu.
- Alla i teamet tar frivilligt på sig ansvar och uppgifter.
- Jag tar ansvar för vårt engagemang.
- Mina kollegor tar ansvar för vårt engagemang.

Dessa påståenden ger tillsammans en bild av två dimensioner av teamets styrkor och utvecklingsområden: Dels hur högt de skattar de fem faktorer inom varje område som ofta är en förutsättning för ett väl fungerande teamsamarbete.

Dels hur väl teamet upplever att de tar ansvar för dessa.

Team Quality Survey utgår från att vissa av dessa påståenden har en något större påverkan på teamets potentiella prestanda än andra.

Exempelvis påverkar det generellt teamet mer om det har ett "tydligt gemensamt uppdrag" än om det "uppmärksammar/firar när vi lyckas".

Därför har varje påstående i TQS en viktningsnivå, som påverkar resultatet genom att styra motståndet i en exponentialfunktion.

Det gör att ett högre viktat påstående också har en något högre potential att klassas som utvecklingsområde för teamet.

Viktningsmatematiken slår också igenom i sammanställningen av teamets kartläggning. Teamets sammanlagda resultat redovisas på en skala 0-100 samt med en färgmarkör. Ju högre värde, desto högre har teamets respondenter besvarat påståendena.

