

# Tillidsformlen 2 – version til Team Samarbejde<sup>1</sup>

Redskab til brobygning i (distance)samarbejde og styrkelse af relationer og sammenhængskraft i teamet.

<sup>1</sup>Redskabet er udviklet i samarbejde med Lars Pedersen, ejer og seniorkonsulent, Pitstop Management. Forfatter af bøgerne 'Er der en leder til stede?' (2017) og 'Samarbejde - hver for sig' (2020).

# TILLIDSFORMLEN 2 – VERSION TIL TEAM SAMARBEJDE

Teamets arbejde med tillid – vores fælles grundlag



*Redskabet findes også i en version til lederens egen refleksion, som kan bruges til at styrke tillid og relationer mellem leder og medarbejder (se "Tillidsformlen 1 – version til lederens egen refleksion").*

## 1. Introduktion

Det er afgørende at sætte fokus på tillid i relationer og teams, når samarbejdet skal effektueres i en hybrid form, hvor I både er fysisk til stede og spredte på virtuelle platforme.

Redskabet her er tænkt som en støtte til lederen, der ønsker at styrke relationer og sammenhængskraften i teamet – særligt i teams, hvor mange arbejder på distancen. Som team kan I arbejde med værktøjet på møder og i dialoger. I kan identificere situationer (tidspunkter eller processer/opgaver), hvor det er særlig vigtigt at tale om, hvad der skaber tillid imellem jer. Tillid i et distancesamarbejde kommer nemt på prøve, når kommunikationen sker gennem IT-platforme. Derfor kan det i sig selv styrke jeres relationsarbejde at tage dialogen om tillid eksplicit.

Formålet med denne proces er, at I som team får bearbejdet nogle sociale og arbejdsmæssige rammer og betingelser, der kan sikre fællesskabsfølelse, inkludering og anerkendelse i det hybride samarbejde, hvor I nogle gange mødes fysisk på det samme sted og andre gange arbejder sammen på virtuelle platforme – eller begge dele samtidig. Formålet er tillige at opbygge det bedste fundament for jeres fællesskab, sådan at jeres relationer bliver stærke og båret af tillid på tværs af de lokationer, I samarbejder fra.

## Inden I går i gang med at arbejde med redskabet "Tillidsformlen 2 – version til teamsamarbejde" er det godt at gøre følgende:

- Anvend spørgsmålene som de er skrevet, eller rediger i dem, så I finder jeres egne versioner. I behøver heller ikke bruge alle spørgsmålene – det er fint at vælge nogle ud.
- Bed hver enkelt deltager om at byde ind med sine refleksioner, så I får bidrag fra hver enkelt. Det kan ske som en individuel forberedelse til de fælles sessioner, som processen typisk vil bestå af.
- Kommunikér løbende på jeres platforme om, hvad processen har sat i gang, så emnerne og diskussionerne holdes i spil også mellem de sessioner, hvor I arbejder med spørgsmålene.
- Når I endeligt har fastlagt grundlaget, så del det på platformene i ord, billeder og videoer, så det får liv.
- Husk at genbesøge grundlaget i takt med, at I får erfaringer fra jeres praksis eller får nye deltagere, således at grundlaget afspejler jeres praksis.

### **Processen:**

Nedenstående temaer diskuteres i grupper, evt. af flere ombæringer/flere møder eller sessioner. Diskutér alle spørgsmål for hvert tema eller vælg de spørgsmål ud, som I synes er mest relevante at diskutere. Det kan være en god idé at skrive hovedpointer fra temadiskussionerne ned og gemme dokumentet et sted som alle deltagere senere har adgang til. Resultatet af diskussionen kan bruges til at skabe fælles aftaler for teamets fremadrettede samarbejde.

<sup>2</sup>Temaerne er: 1. Styrken af vores personlige relationer; 2. Indsigt i vores motiver og værdier; 3. Konsistens i leveringer; 4. Kompatible arbejdsmetoder.

# 1. STYRKEN AF VORES PERSONLIGE RELATIONER



- Hvordan sikrer vi, at alle oplever sig som ligeværdige medlemmer af det virtuelle fællesskab?
- Hvordan bliver vi gode til at vise anerkendelse for hinanden, også når vi er virtuelle?
- Hvordan følger vi med i hinandens liv, når vi er virtuelle?
- Hvordan viser vi social opmærksomhed i løbet af arbejdsdagene?
- Hvornår og hvor er det bedst, at vi tager uformel kontakt til hinanden blot for snakkens skyld?
- Hvordan kan vi arrangere pauser sammen?
- Hvornår vil det styrke fællesskabsfølelsen, at vi arbejder med åbne kameraer blot for at have visuel kontakt til hinanden?

## 2. INDSIGT I VORES MOTIVER OG VÆRDIER



- Hvordan kan vi bedst reagere, når vi fornemmer, at en kollega er lidt lav på sin personlige motivation?
- Hvilke ambitioner har vi hver især i dette samarbejde?
- Hvad er vigtige ambitioner som vi bør være fælles om i vores samarbejde?
- Hvad er vigtigt for os hver især i det hybride samarbejde - og hvordan deler vi det, der er vigtigt, med hinanden?
- Hvordan kan vores forskellige personlige værdier skabe en værdifuld mangfoldighed?
- Hvordan kan vi styrke, at vi giver og efterspørger feedback i det daglige – også når vi er virtuelle?

# 3. KONSISTENS I LEVERINGER



- Hvordan sikrer vi at afstemme forventninger til kvalitet i vores leverancer til hinanden?
- Hvad må gælde i forhold til at overholde deadlines?
- Hvordan sikrer vi tilliden imellem os, når der er pres på os i forhold til deadlines?
- Hvordan kan vi anvende hinanden til kvalitetssikring?
- Hvordan kan vi sikre at enkelte af os ikke 'sækker bagud' grundt at vi arbejder hver for sig?

# 4. KOMPATIBLE ARBEJDSMETODER



- Hvilke kommunikationskanaler vil vi i anvende, således at vi sikrer arbejdsfællesskabet?
  - Skriftlig kommunikation
  - Dokumentdeling
  - Bibliotek og dokumentlagring
  - Community for det sociale
  - Community for det faglige delinger m.m. (wikis, persongalleri?)
  - Community for videndeling
  - Kalender
  - Opgavestyring
  - Telefon
  - Video
  - Mødeplatform
  - ?

- Hvor tit skal vi være aktive på den enkelte platform?
- Hvordan og hvor meget skal vi skrive om, hvad vi laver?
- Hvilken form skal spørgsmål have, når den enkelte kollega har behov for hjælp?
- Er der symboler, ord, slang eller fagbegreber, vi bruger/ikke bruger?
- Hvordan afslutter vi diskussioner i en tråd?
- Hvordan bruger vi billeder, links, videoer?
- Hvordan balancerer vi informationsdeling og informations-overload?
- Hvornår bliver noget spam?
- Hvordan bliver noget sjovt og øger besøgsfrekvensen på en platform uden at 'blive for meget'?
- Hvordan sikrer vi, at vores community ikke 'støver til'?
- Hvordan sikrer vi, at alle prioriterer vores platforme?
- Hvordan reagerer vi, hvis nogen ikke følger spillereglerne eller ikke bidrager til det virtuelle fællesskab?
- Hvordan sikrer vi respons og feedback på virtuelle platformene og når vi er fysisk til stede sammen?