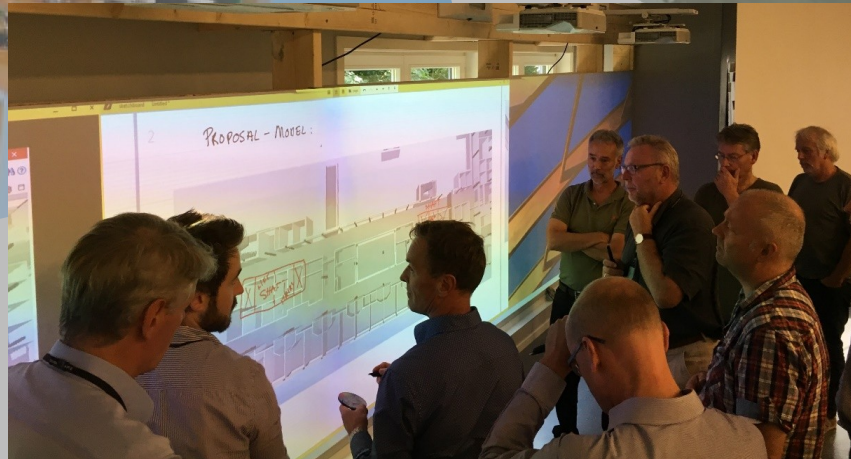


# *Team, dynamikk og ICE*

Ny murer-robot kan sette opp et hus på to dager

**«Hvordan få bedre samarbeid i ICE-sesjoner»**



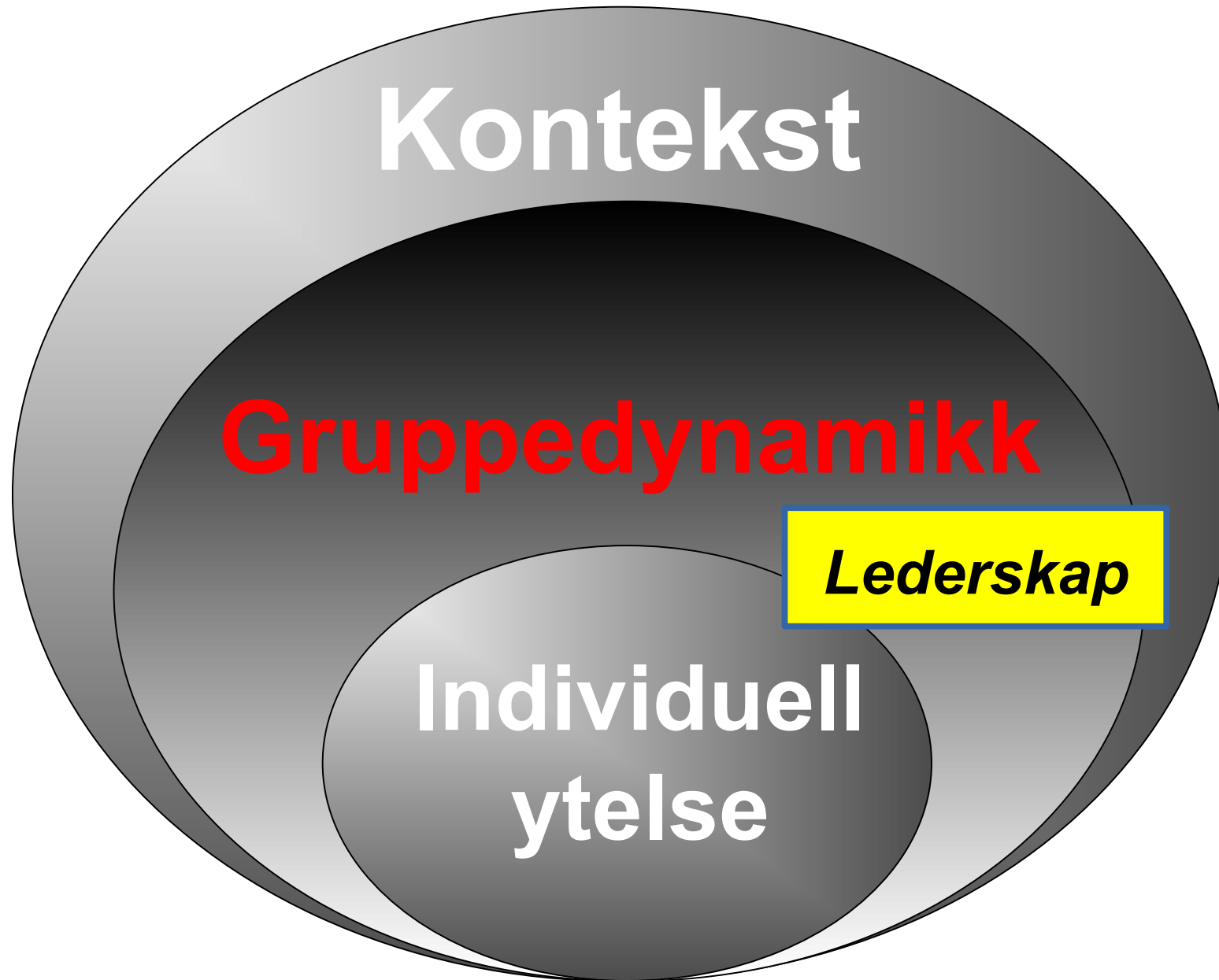


# BIM bidrar til mer effektiv prosjektgjennomføring - ICE

Huddlewalls og annen teknologi støtter prosessen.

**Mennesker** skaper nye løsninger





Kontekst

Gruppedynamikk

*Lederskap*

Individuell  
ytelse

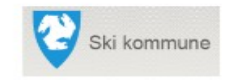


NorwAI

Operativ  
Ledelse



 **Innovative Teams**  
Operativ ledelse  
[www.InnovativeTeams.no](http://www.InnovativeTeams.no)





Alex Bavelas  
(1950)

**COMMUNICATION:  
SMALL GROUPS & INTERNET**

Studies of network effects on communication began at MIT in 1940s with Alex Bavelas & Harold Leavitt's experiments on collective puzzle-solving using cubicle-constrained channels for passing information.

For simple tasks, wheel and Y have faster puzzle-solution times. For complex tasks, circle and all-channel form are quicker.

Centralization is moderating factor: Clear info flows more rapidly in centralized nets, but unevenly distributed & ambiguous info faster in decentralized.

Information decays with network distance: Where  $d$  is path distance (length), probability of  $i$  passing info to  $j$  given  $k$  independent paths is:

$$1 - (1 - p_{ij}^d)^k$$

Small group research revived in 1990s as orgs searched for optimal internal structures & external network embeddedness (Katz et al. 2004).

The diagrams show four network types: 'Circle' (a pentagon with nodes a-e), 'Chain' (a vertical line of nodes a-e), 'Wheel/star' (a central node 'a' connected to nodes b, c, d, e), and 'Y' (a central node 'a' connected to nodes b, c, and a vertical line of nodes d, e).

## Communication patterns in Task-oriented groups.

Results from the experiments show that **centralized** communication is **productive** to **routine decision-making** but the quality of decision-making for **complex tasks** is better with **decentralized**

*“Vi fant at kommunikasjonsmønstre var den viktigste predikatoren for et teams suksess.*

*Ikke bare det, men de er like viktige som alle andre faktorer - individuell intelligens, personlighet, ferdigheter og innholdet i diskusjonen – til sammen!”*

A. Pentland 2012

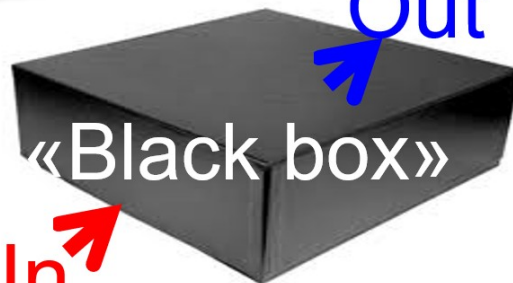
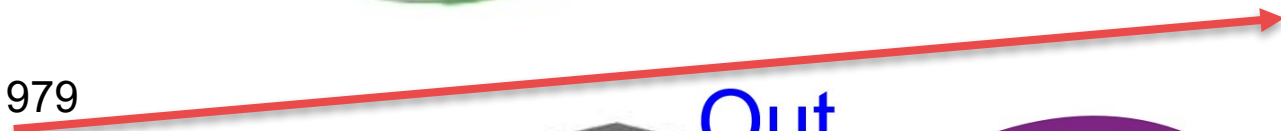




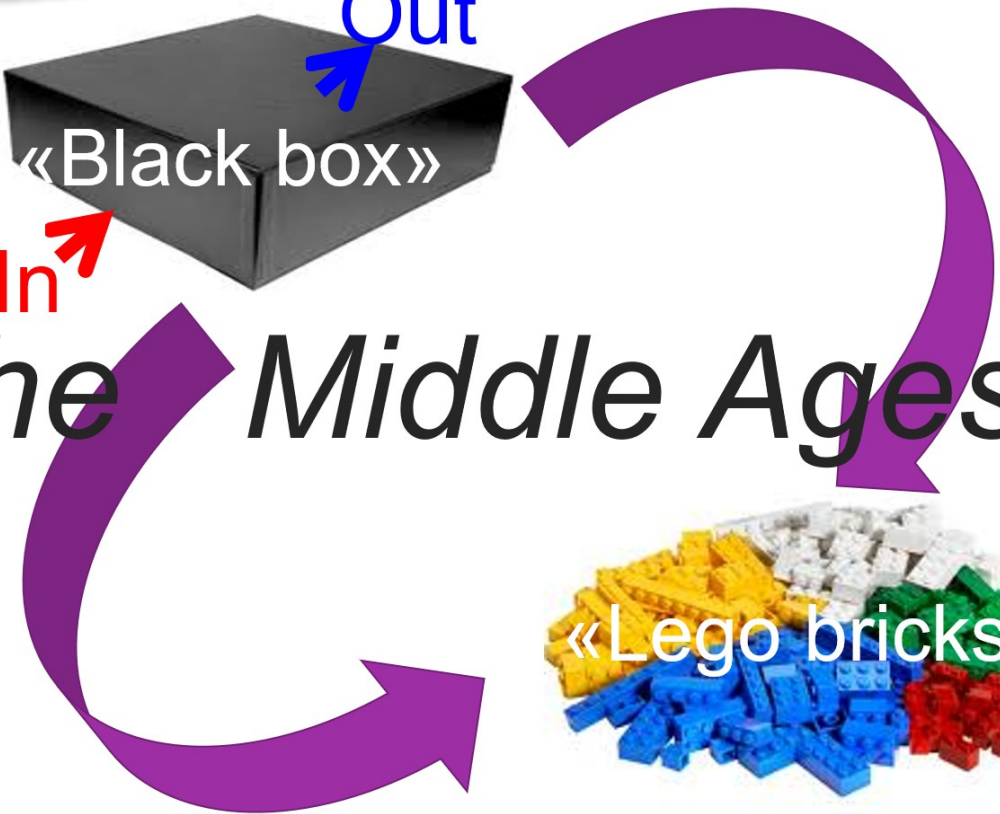
2012



1979



# The Middle Ages

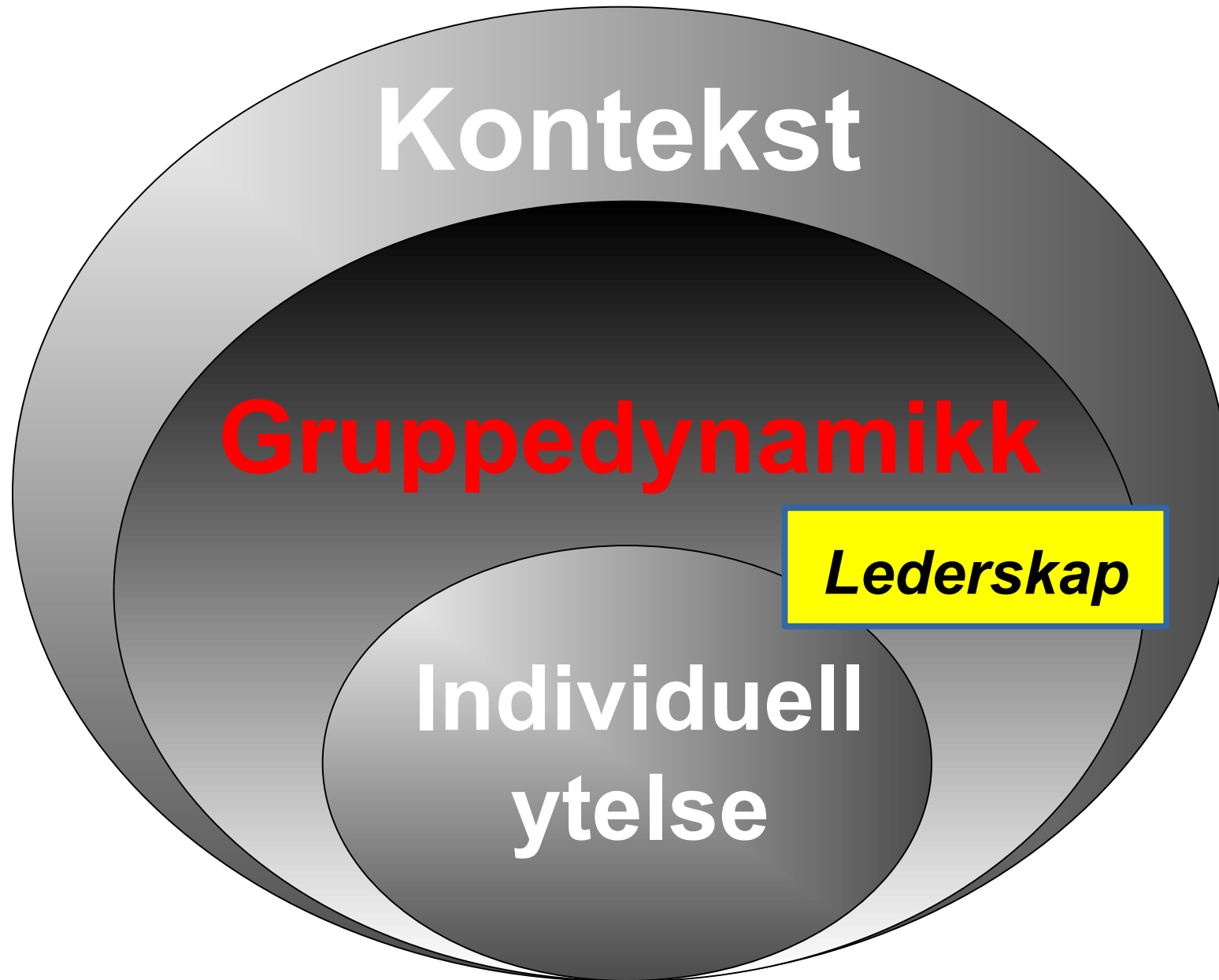






*“Vi studerte 180 team fra alle deler av selskapet. Vi hadde enorme mengder data, men ingenting tydet på at sammensetning av spesifikke personlighetstyper, ferdigheter eller bakgrunn gjorde noen som helst forskjell. «Hvem» delen av ligningen har ingen betydning”*

Abeer Dubey, 2016



Kontekst

Gruppedynamikk

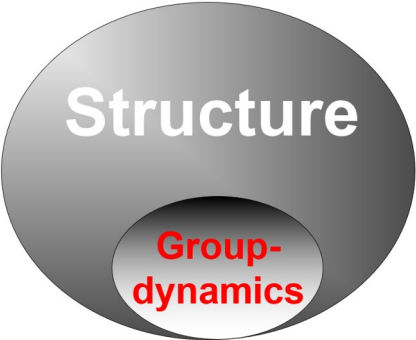
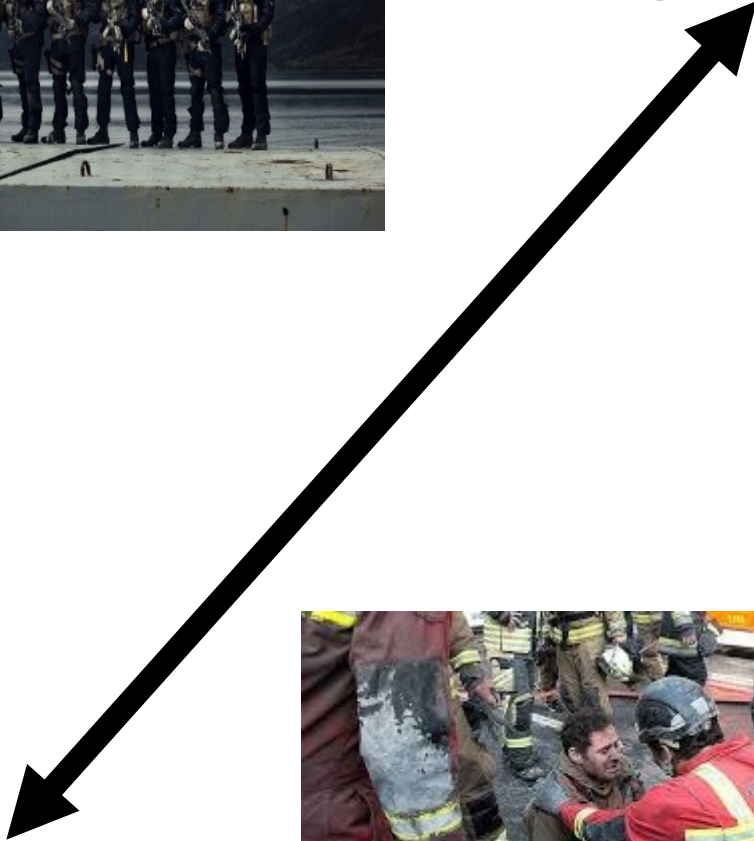
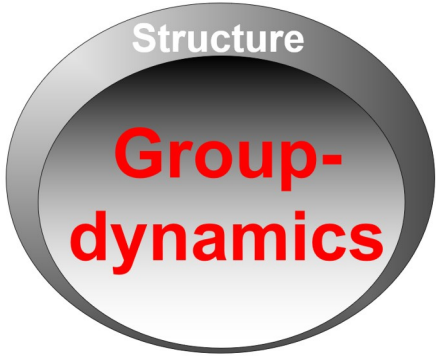
*Lederskap*

Individuell  
ytelse

**Selv-styrte  
lederløse team**



**Synergi**



**Rolledeelt**



**Drill,  
prosedyrer,  
sterk styring**

## Ekstern fokus – “flyt”

- **Tillit:**  
*som generalist,  
“utforder og konfronterer du meg”*
- **Virkelighetsoppfatning:**  
*Åpen og under kritisk vurdering*
- **Styrke:**  
*Mestrer komplekse oppgaver og  
uoversiklige situasjoner*
- **Svakhet:**  
*Lite automatisert treg i  
klart definerte situasjoner*



## Synergi

## Intern fokus – “velsmurt”

- **Tillit:**  
*som ekspert,  
“kan og vil du støtte meg”*
- **Virkelighetsoppfatning:**  
*Lukket, tas for gitt*
- **Styrke:**  
*Fokusert og handlekraftig i  
forberedte situasjoner*
- **Svakhet:**  
*Hjelpeløs i komplekse og  
uforutsigbare situasjoner*



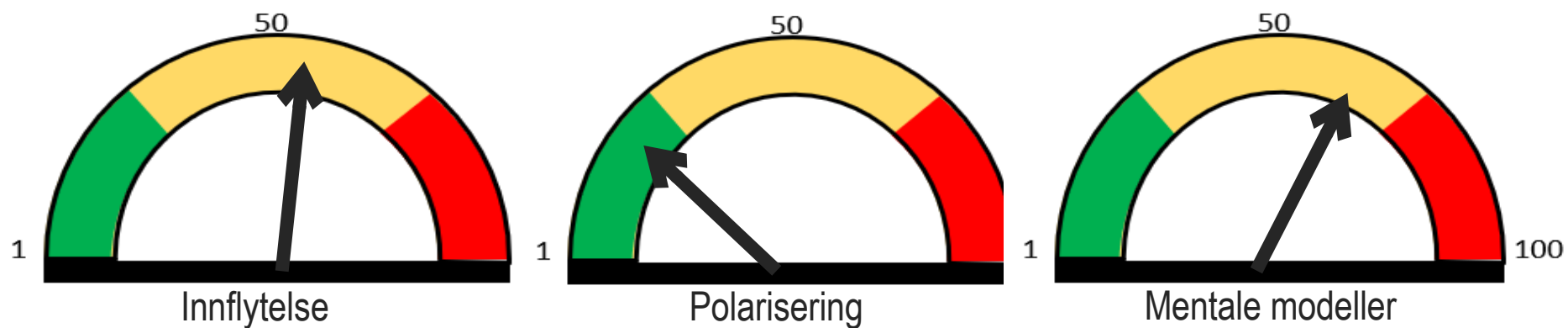
## Rolledelt

# Proessen;

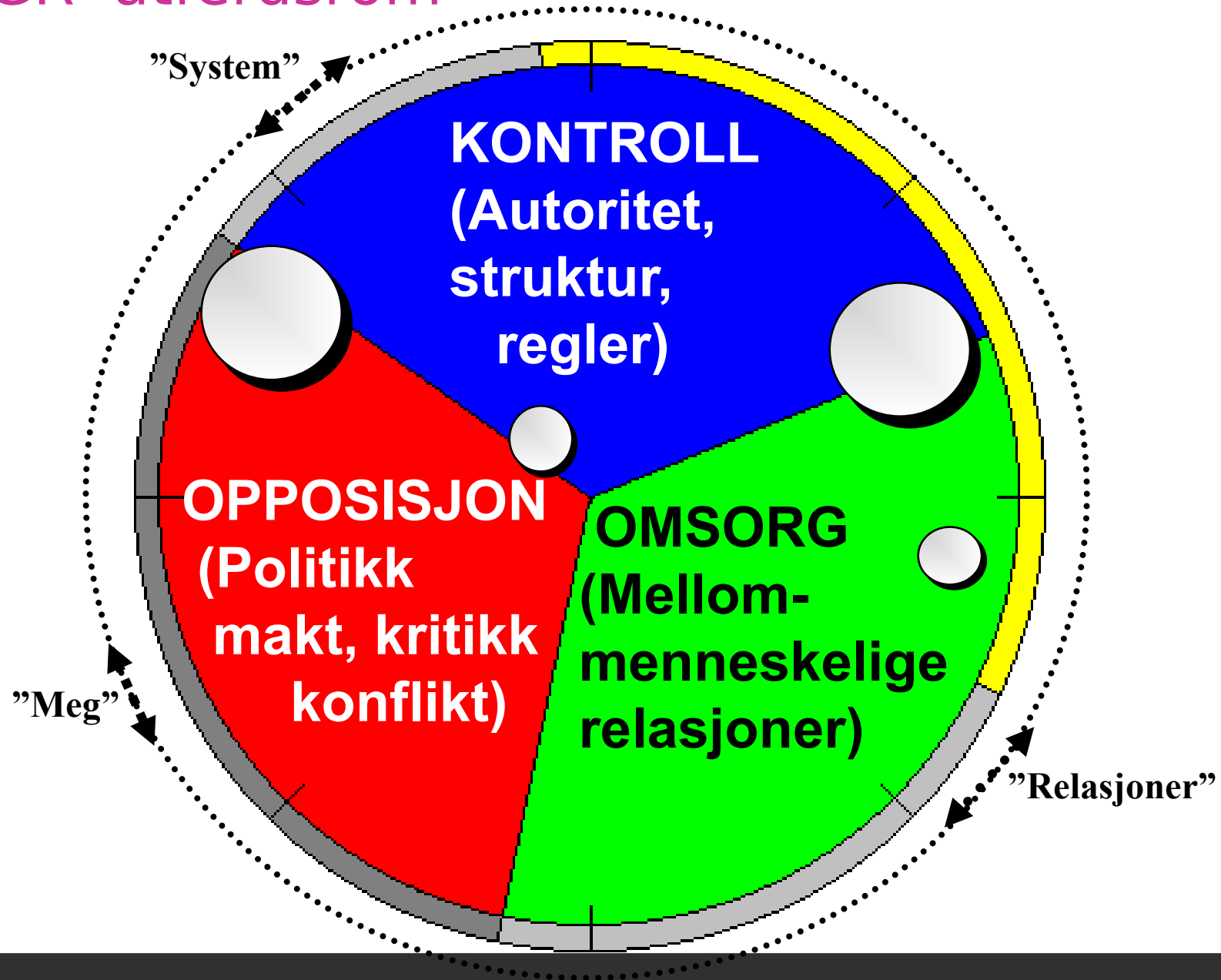
## mønstre av interaksjoner

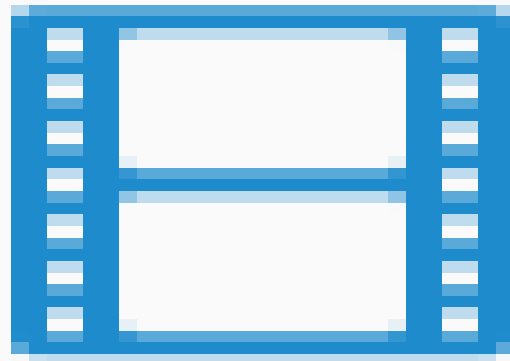
*Hvordan uttrykkes opposisjon?*

- *Fordeling av innflytelse*
- *Polarisering, satellitter*
- *Delte mentale modeller*

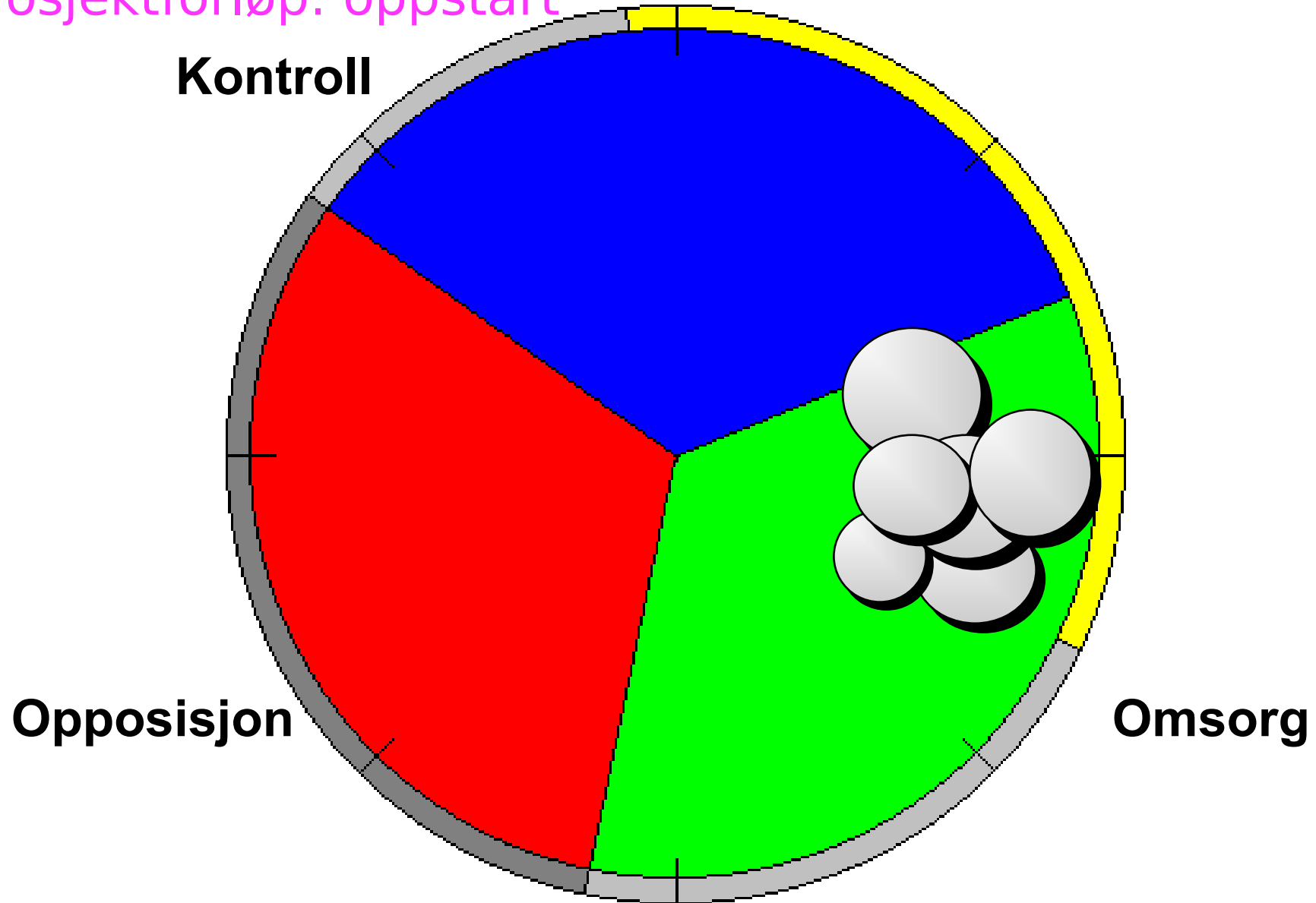


# SPGR atferdsrom



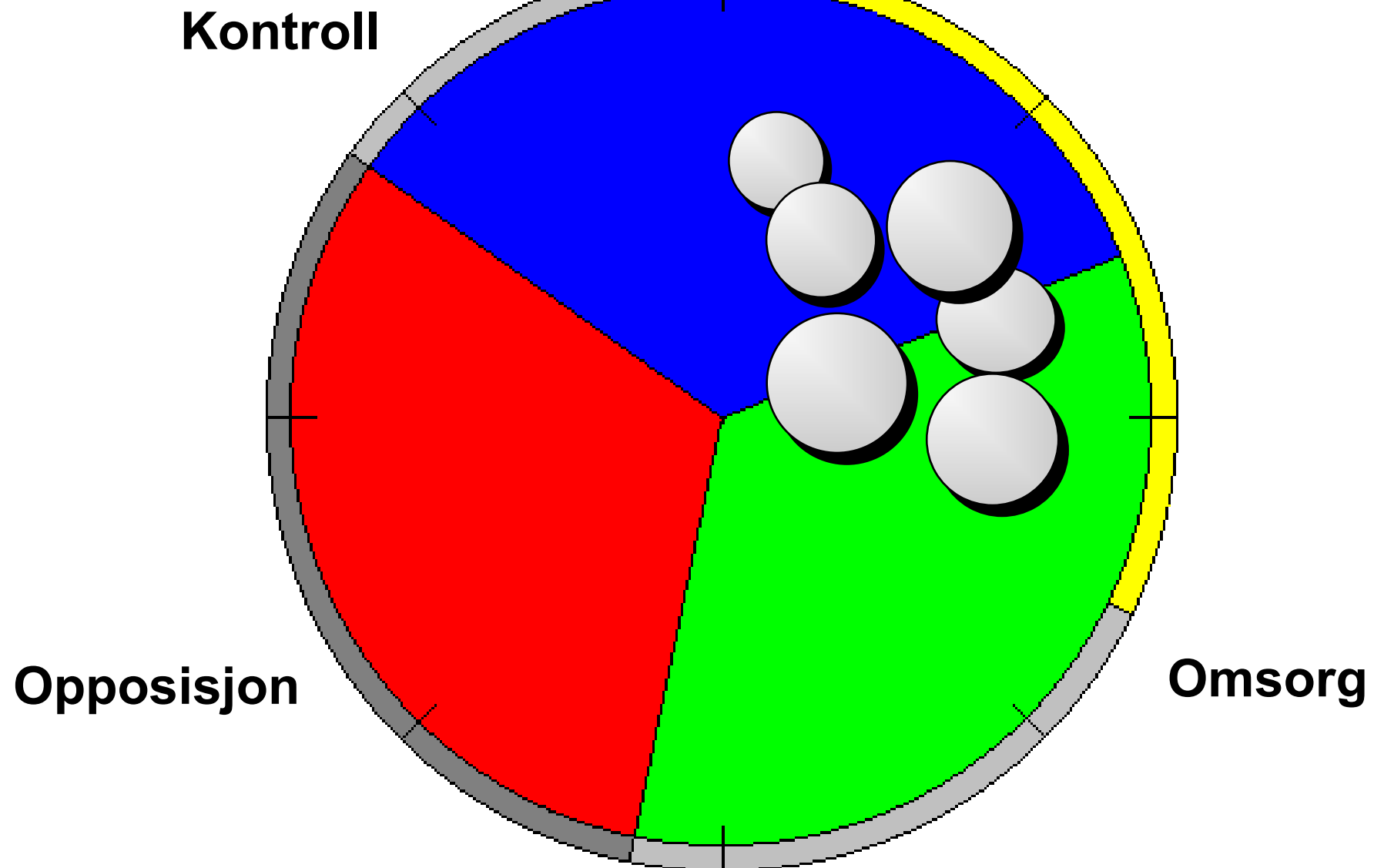


# Prosjektforløp: oppstart

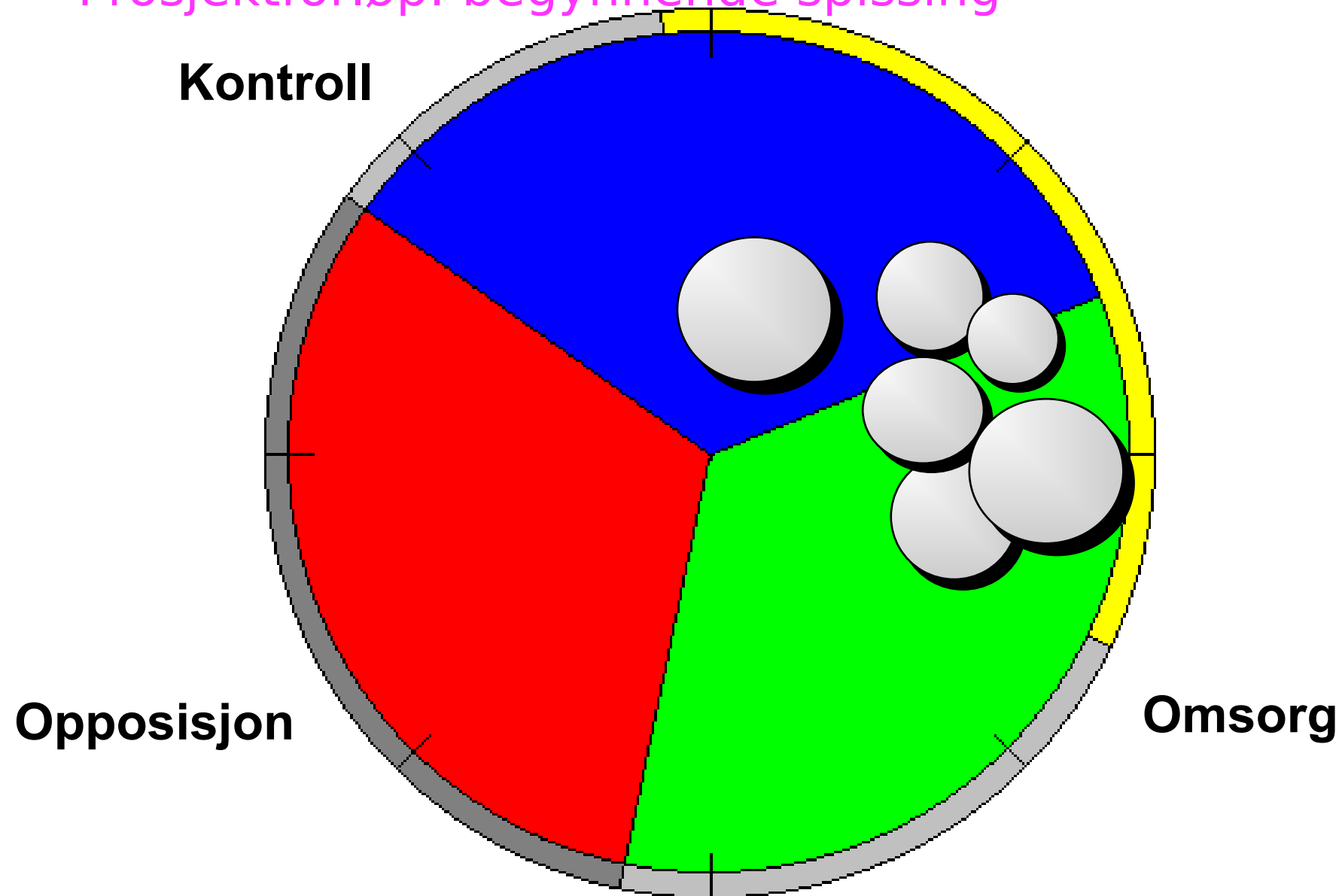




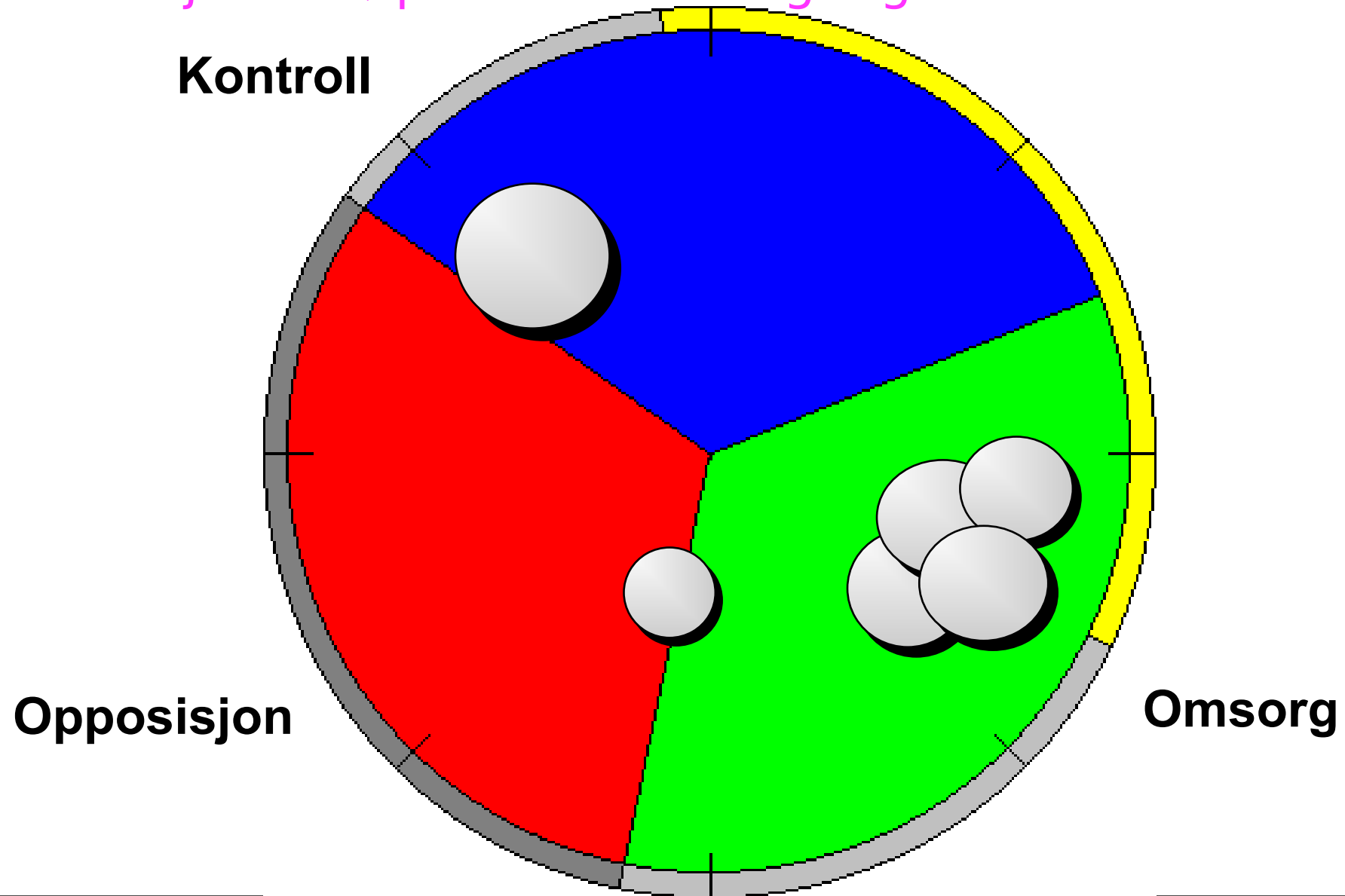
# Prosjektforløp: konstruktivt arbeid



# Prosjektforløp: begynnende spissing



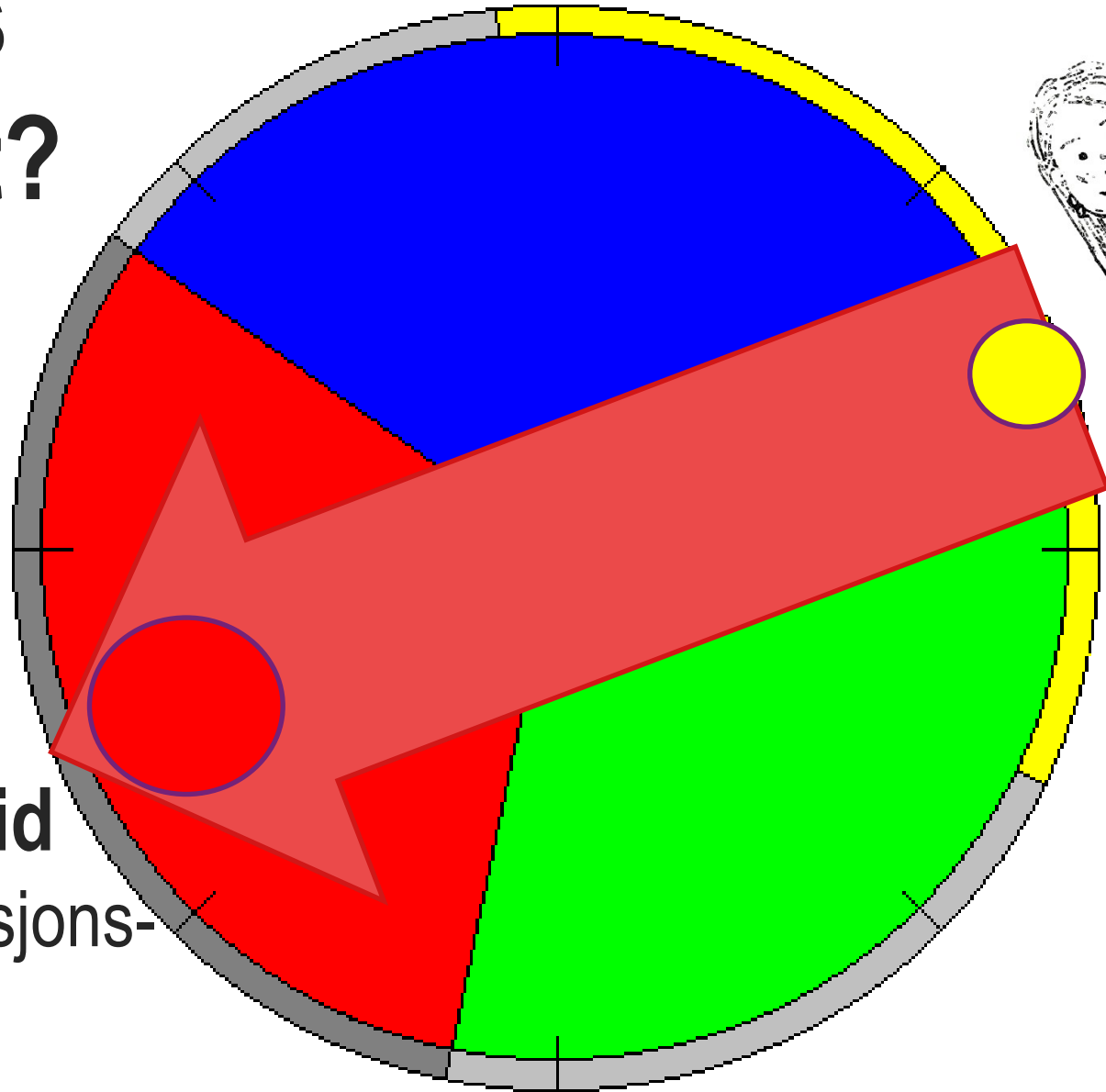
# Prosjektforløp: nå er ballet igang



# Djevelens advokat?



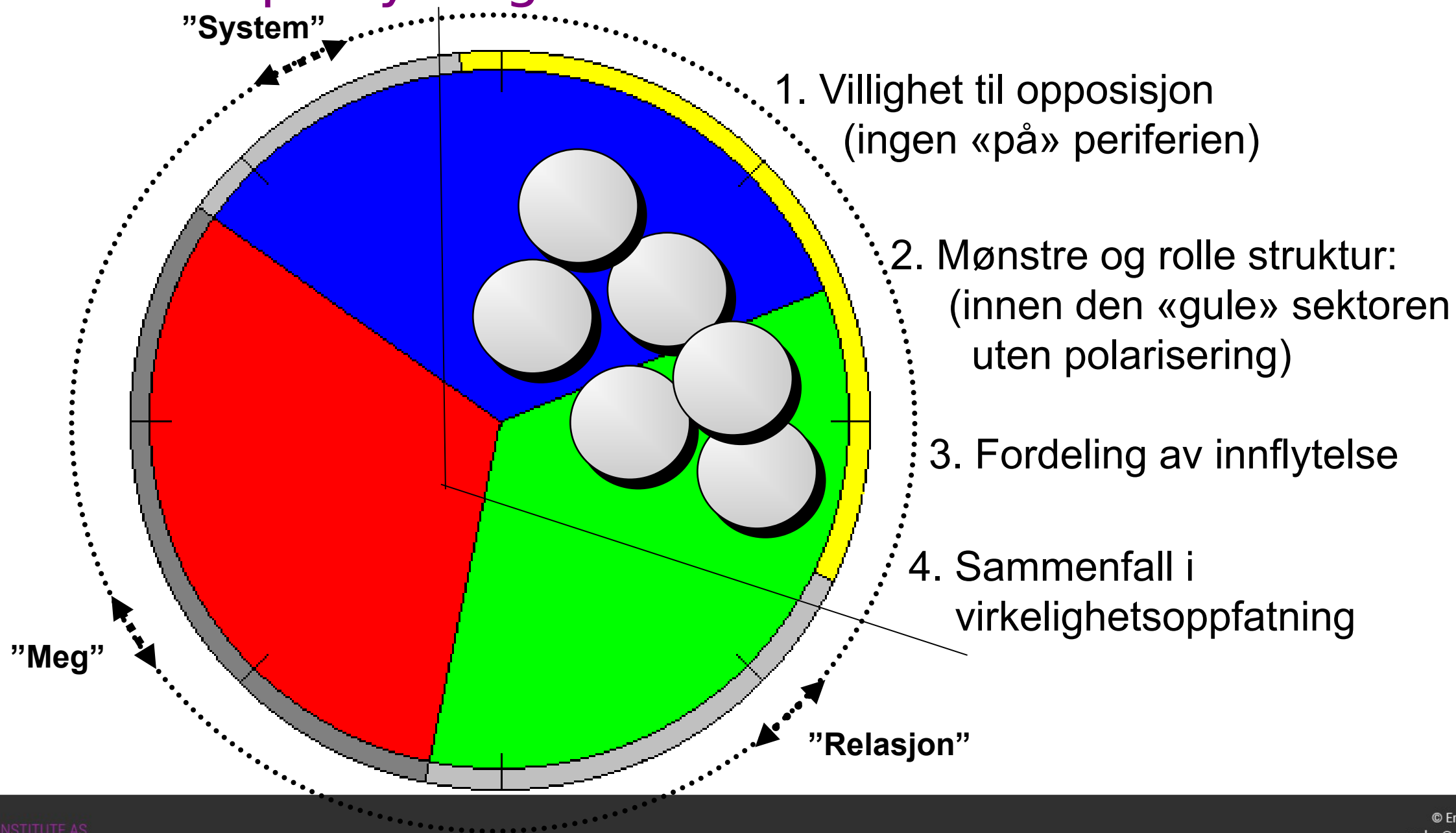
**Alltid**  
opposisjons-  
adferd



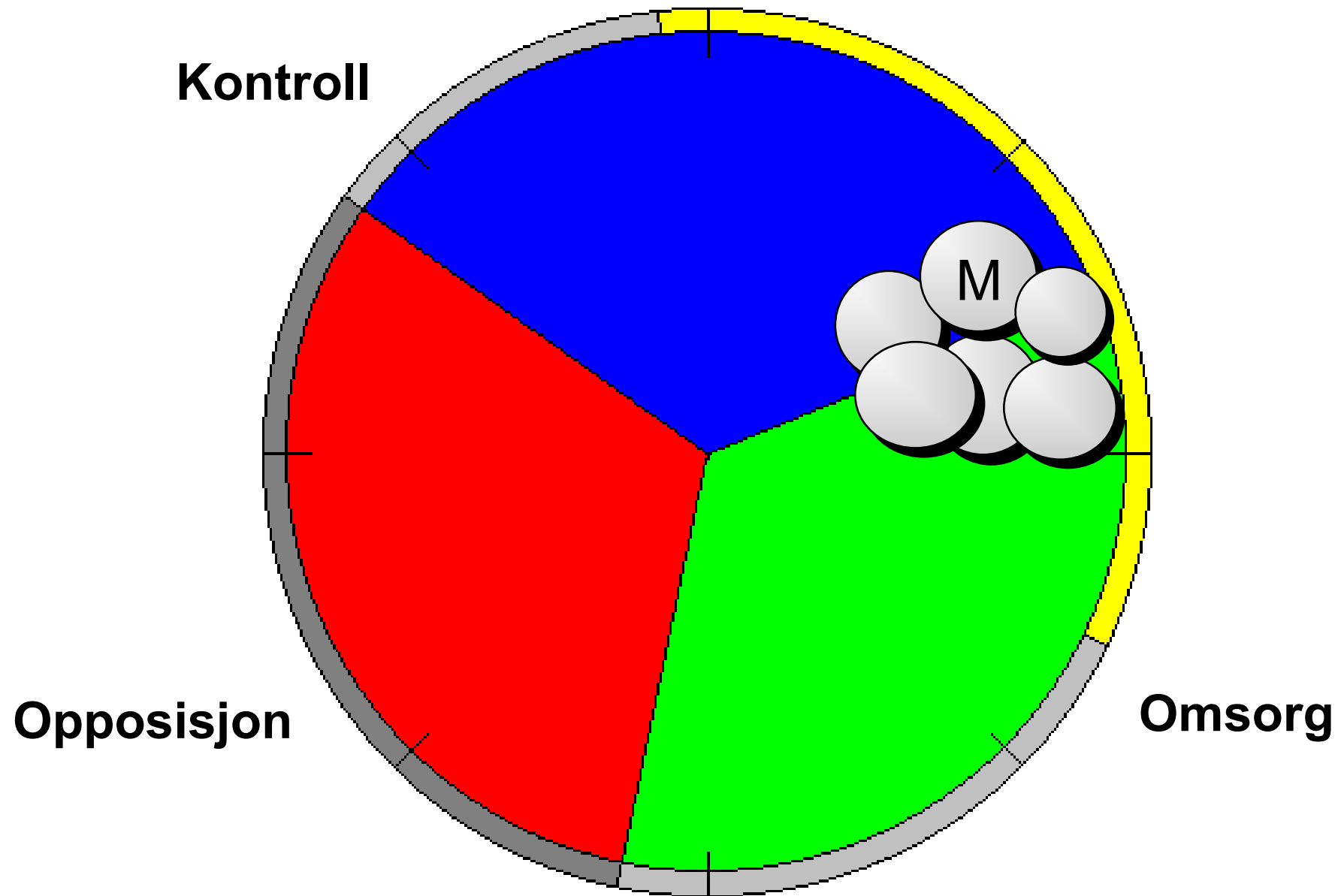
**Aldri**

opposisjons-  
adferd

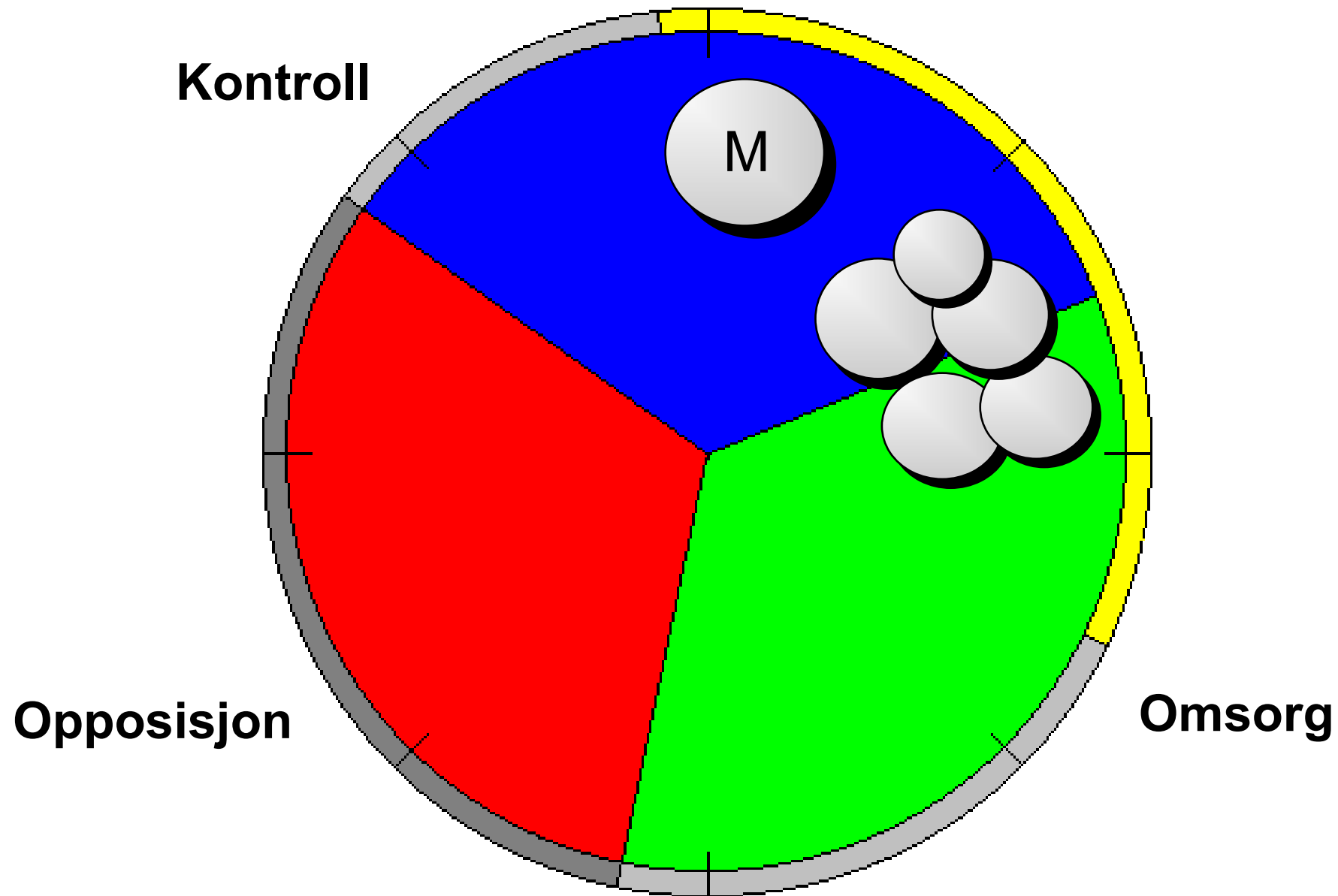
# Indikatorer på synergi



# Sprint Start



# Sprint Slutt



# Forskjeller

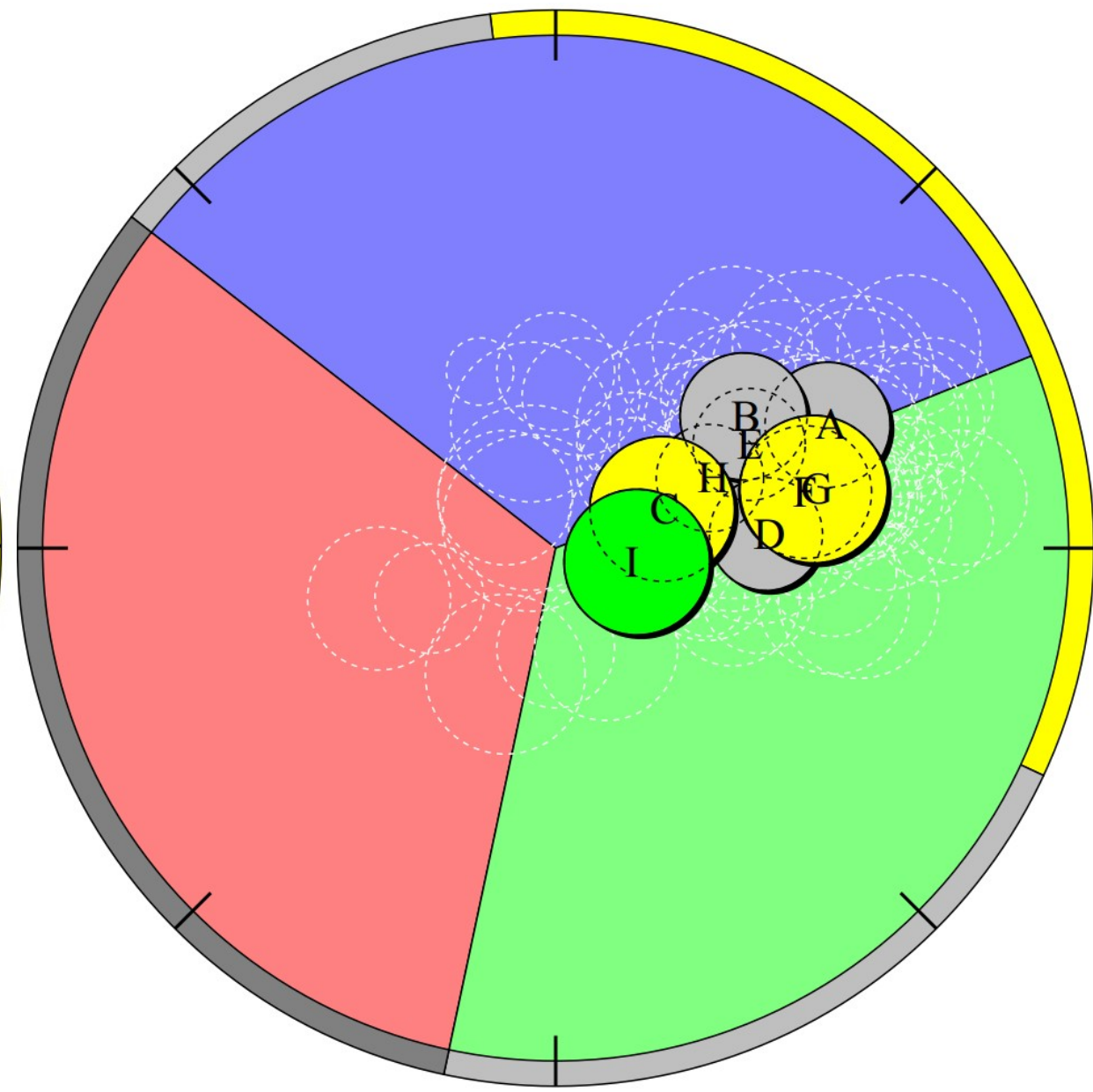
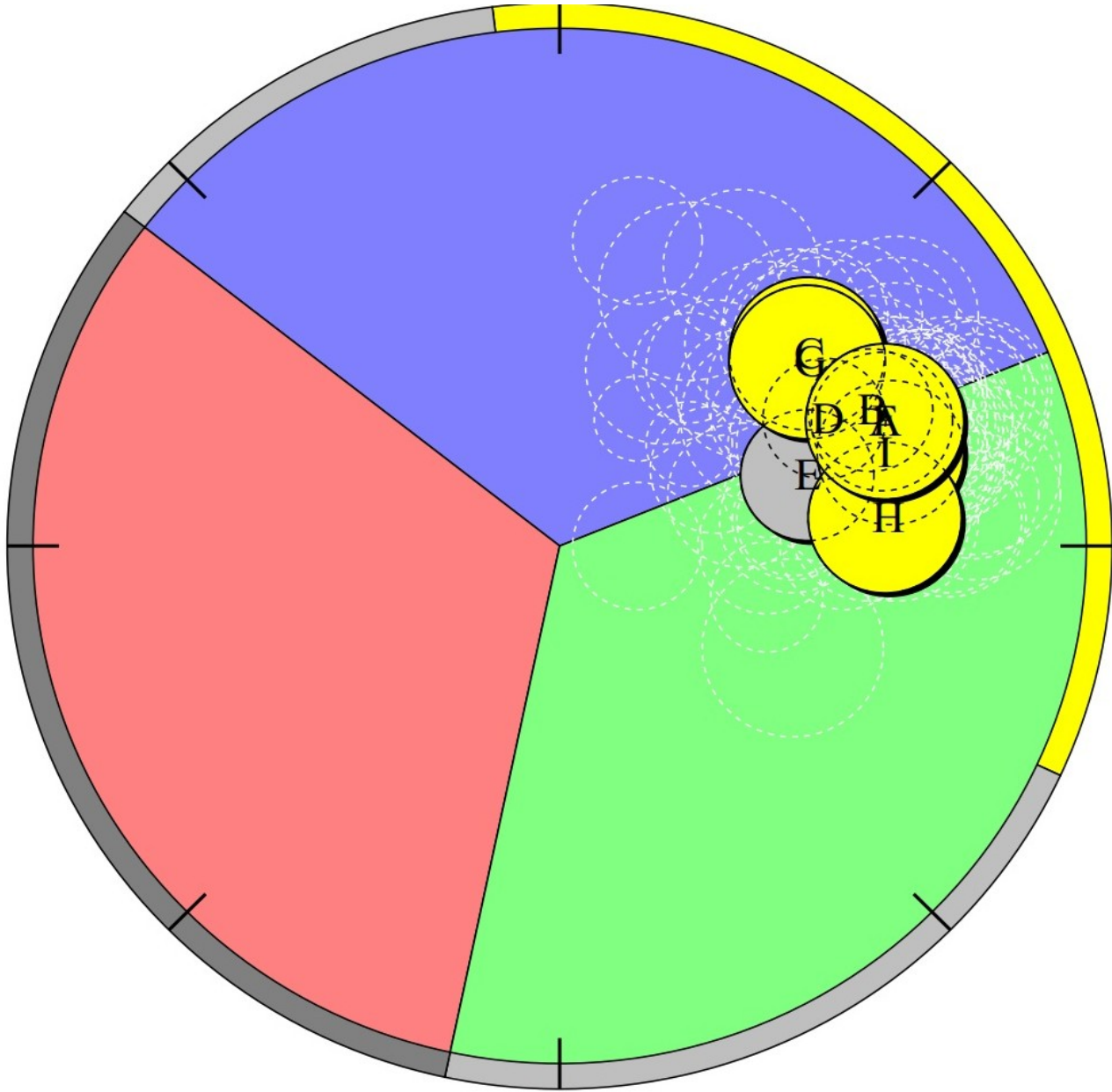
## Klasse A

- 13 A
- 0 stryk
- Leder Valkyrien, VIL etc, etc, Vinner konrad thoresens pris
- Hyggelig gjeng

## Klasse B

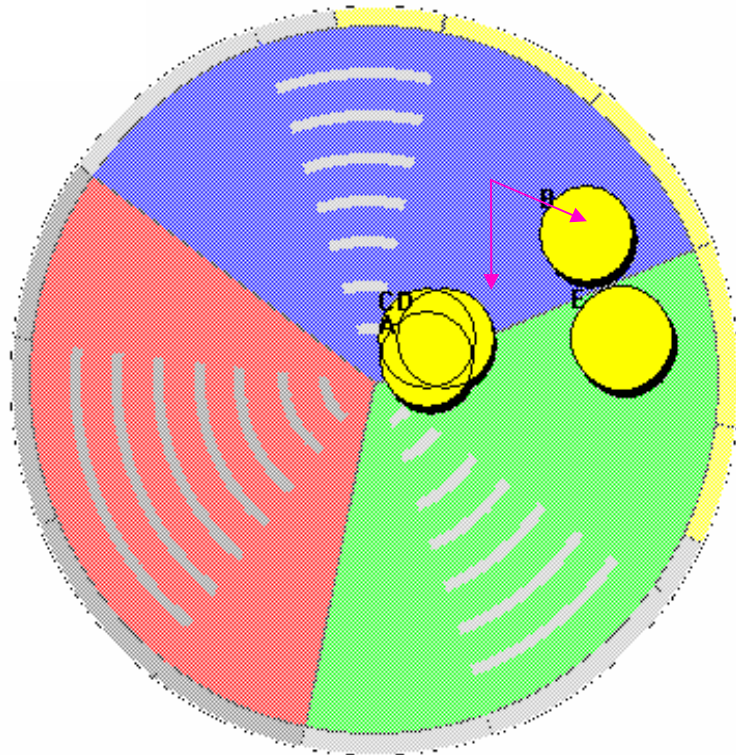
- 1 A
- 9 stryk
- Noen verv. Enkeltpersoner engasjert
- Hyggelig gjeng



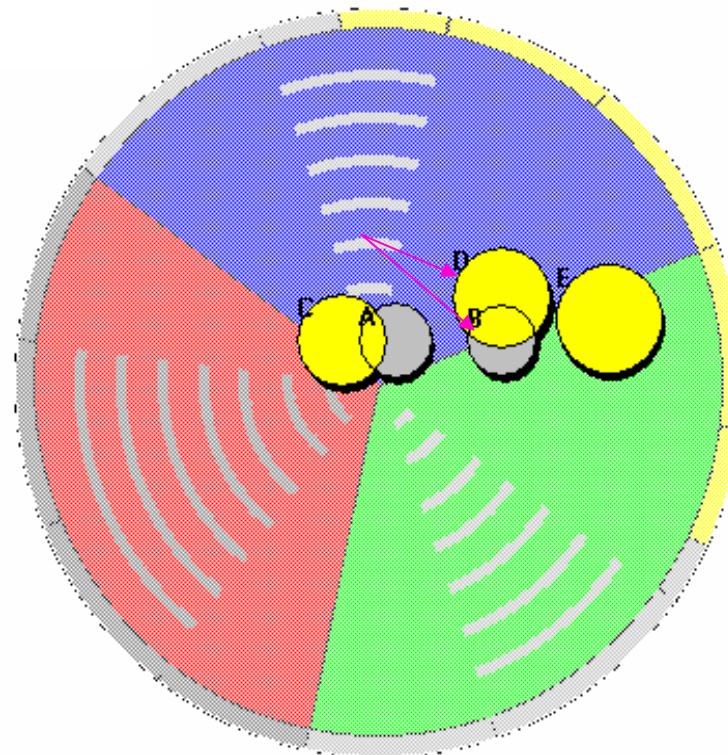


# Stereotypier

*Et eksempel fra kartlegging av stereotypier i sykehus*



Oper. Pleieres vurdering



Kirurgenes vurdering

Den "typiske".....

A: Anest. pleier

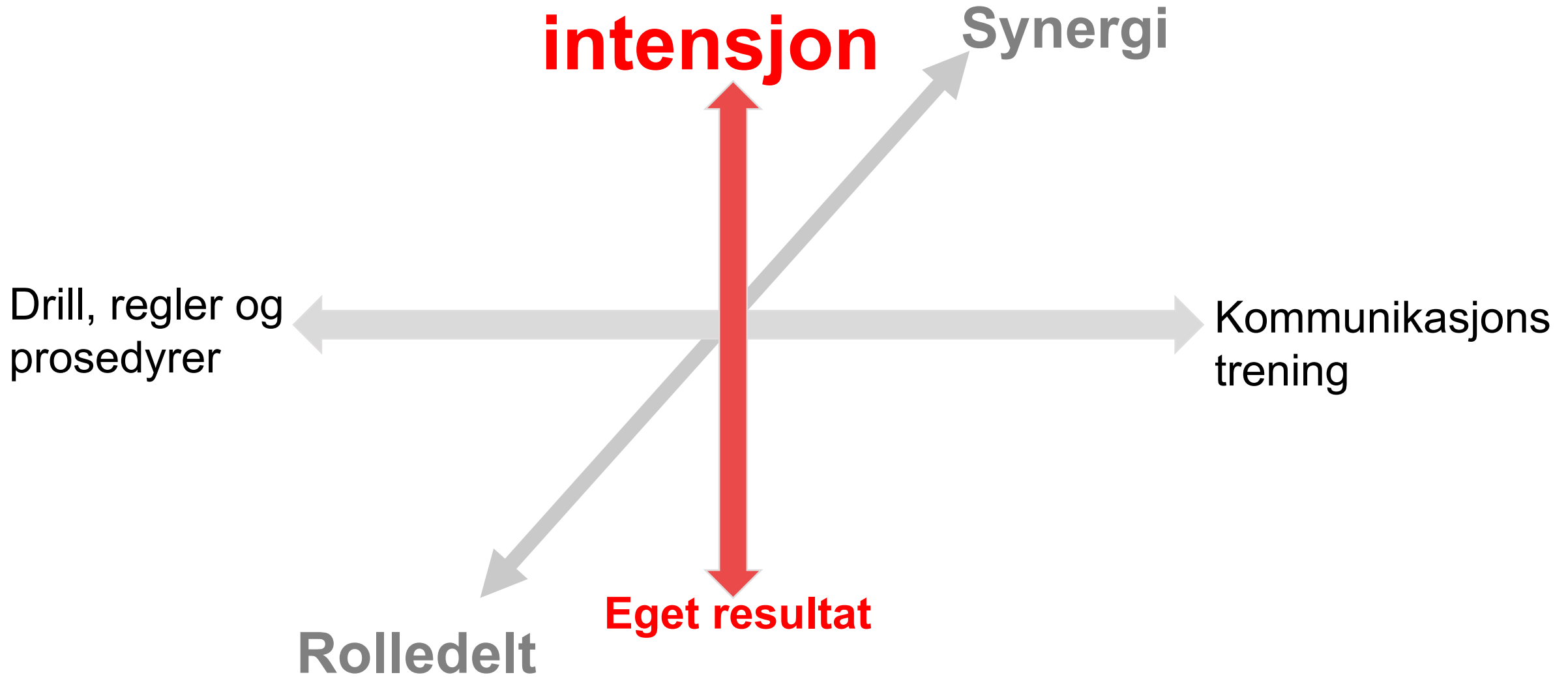
**B: Oper. pleier**

C: Anestesi lege

**D: Kirurg**

E: Ideelt teammedlem

# Forståelse av intensjon



# Reisen til prestasjonsteam:

1. Start tidlig
2. Jobb med relasjonene:  
*Fordeling av opposisjon*
  - *Innflytelse*
  - *Polarisering*
  - *Mentale modeller*
3. Jevnlig oppfølging !

**Teambygging** er langsiktig, systematisk og målrettet arbeid med de arbeidsoppgaver og i den kontekst teamet skal operere, hvor hensikten er å øke teamets ytelse i forhold til omgivelsenes krav.



**endre@sjovold.no**

**41 300 300**

**www.SPGR.no**

**Endre Sjøvold**