

# Tryggve Balldin

SOCIONOM

LEG.PSYKOTERAPEUT

HANDLEDARE OCH LÄRARE I  
PSYKOTERAPI

ARBETAR MED OCH UTBILDAR I  
SOCIALT OCH PSYKOTERAPEUTISKT  
FÖRÄNDRINGSARBETE

ARBETAR I NORDEN, ÖSTEUROPA  
OCH SÖDRA AFRIKA

IMPLEMENTERAT OLIKA METODER I  
SVERIGE

FÖRDELAR ARBETSTID MELLAN  
KLINISKT ARBETE, FORSKNING  
HANDLEDNING O UTBILDNING

UPPVUXEN I AFRIKA  
GIFT OCH HAR TRE BARN



# Upplägg 75 min – har ingen aning om det håller...

- Definition av team
- Vad team ställs inför och vad vi kan göra
- Nerkokt fond på teamlitteratur
- Ramen är en musiktävling med pris, låt, artist, ev film – inga telefoner...vinnare presenteras efter lunch
- Hitta ett team att jobba med
- Fråga gärna på allt utom musik...
- Nu kör vi!

Team – en gigantisk chansning

**TEAM – HIMMEL ELLER  
HELVETE?**

(Låt 1 + 2)

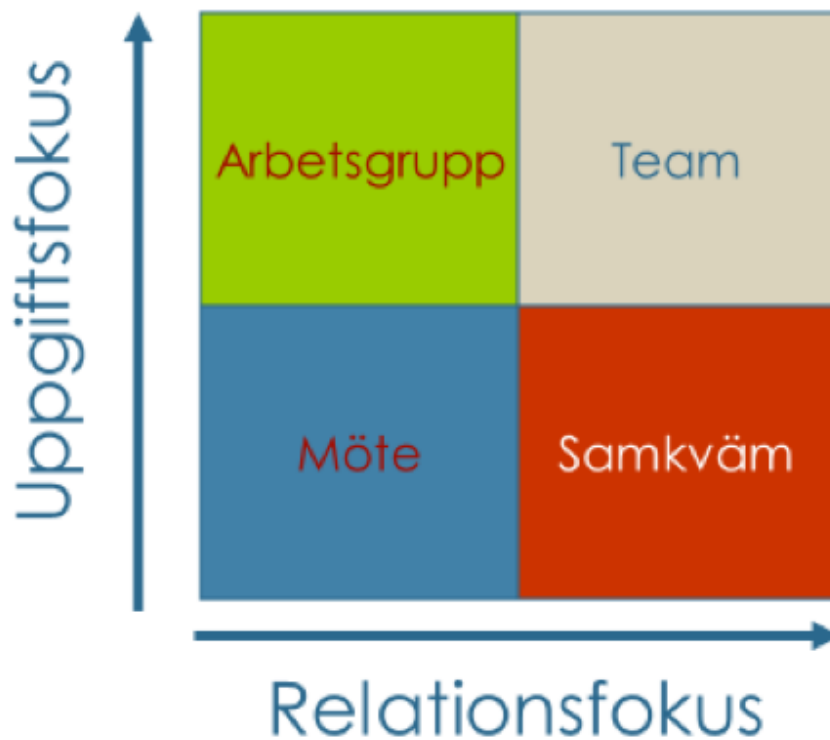
# Vad är ett team?

A team is a small number of people with complementary skills who are committed to a common purpose, performance goals, and approach for which they hold themselves mutually accountable (Katzenbach & Smith, 1993)

# Vad är så speciellt med team?

## Olika typer av team

---



# Teamets som system

- Som vilket system som helst som måste förhålla sig till:
  - Avstånd kontra närhet – måste ha uppgiftsfokus men också relationsfokus
- Hierarki – vem är en upp? Vem bestämmer?

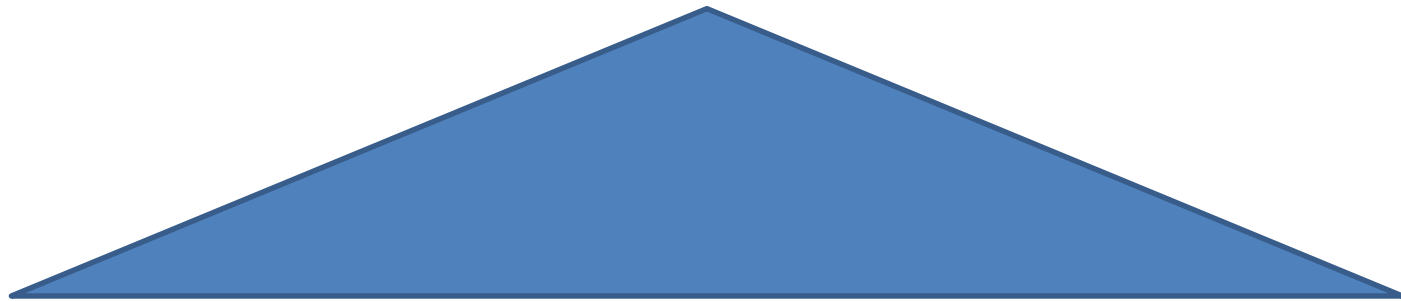
# Beslut

”...det viktigaste beslut en grupp har att fatta är hur den skall fatta beslut...”

Eales-White (1996)

# Hierarki – IHF ganska unikt

- Hierarkier som styrkor, vänder på hierarkier under teammöte;
- samordnare som leder - en upp
- behandlare som har kunskapen om familjen och barnet/ungdom - en upp





# Teamets styrkor och utmaningar

- Tre individer och tre dyader som möts, hur förhindra negativ triangulering? Som skapat för triangulering...
- Hur öka input från dyaden till individen?
- Hur möjliggöra att individen tar ansvar för sitt arbete och de övriga två tar ansvar att möjliggöra individens arbete?
- Låt 3

# Farliga fallgröpar...

- Vid tunga svåra ärenden, sekundärtraumatisering...
- Samordnaren som försöker driva överblick, metakommentarer, skyddsfaktorer
- Behandlarna som går mot individuell diagnostisering av klienter, fokus på riskfaktorer
- Denna dans, hur göra?

# Hur bör vi förstå denna process?

- Vad krävs för högt EE – sårbarhet, nära relation
- Varför är EE bra? Känner det klienterna känner!
- EE – bör vara högre hos behandlare, lägre hos samordnare
- Hur använda kraften i EE?

# Låt 4

J A G V I L L

I N T E

V A R A

E N S A M

# Kokar ner det ytterligare - vad är det vi söker?

- Jag behöver bli förstådd av dig
- Jag behöver bli stöttad av dig
- Jag behöver bli tröstad av dig

# Vad är våra ingredienser i teamarbetet?

- Vårt enda input är berättelsen, både den verbala och icke-verbala berättelsen
- En berättelse som ofta berättar om smärta, framgång, vanmakt, begriplighet och obegriplighet
- TF för berättelsen är alltid individuell
- TF för vad vi gör av berättelsen är alltid individerna i dyadens ansvar

# Kommunikation ges endast via "The big 4"

- Beteende
- Kognition
- Emotion
- Relation

Hur berättar vi under stress, blandar beteende,  
kognition, emotion och relation





För att förhindra negativ triangulering  
och öka kraften i teamkonstruktionen  
så...

- **Recensera inte berättaren,  
recensera berättelsen**

Den ofta tunga berättelsen är vår vän, den kan vägleda oss, vi är beroende av den och av den som berättar den

- Vad berättar berättelsen, fokus på lyssnande vad hen önskar skall ske (beteende), vilken förklaringsmodell hen har (kognition), vilka känslor hen vill förmedla (emotion) , vilken relationell intention finns i berättelsen (relation)

# Lyssna efter

- Vad behöver megafon och förstärkare i berättelsen, vad behöver ljuddämpare...?
- Hur värderar vi de "big four" i vårt team?

# Hur ge feedback på berättelsen?

- Hur skall jag kunna ”bli dig”?

(Kom alltid ihåg att du är helt unik. Precis som alla andra)

Låt 5

Hur ge feedback på berättelsen?

Hur skall jag kunna stötta, trösta,  
förstå dig?

# Hur ge feedback på berättelsen?

## Hur skall jag kunna utmana dig – lagom?

Tvärtemot vad många tror karakteriseras välfungerande grupper av att det finns konflikter inom teamet. Konflikter kan vara produktiva i idealteamet (Hackman, 2002)

- AVSLUTANDE ORD

## Förståelse – begriplighet

”Små rumpnissar är vi allihopa, allihopa, allihopa, jag med och du med”





# Teamets styrkor och utmaningar

- Klar målsättning och utvärderar sin verksamhet regelbundet Alla team deltagare måste veta, förstå och acceptera målen
- Poängterar vikten av att formulera konkreta, gemensamma mål för att fokusera deltagarna på att nå resultat
- Teammedlemmarna utvecklar ett ömsesidigt ansvarstagande för detta, inte bara för enskilda ansvarsområden (Leithwood, 1999; Katzenbach & Smith, 1993).

## **Följande frågor till teamets medlemmar går att ställa för att säkerställa ett lärande team och en lärande organisation**

- 1) Får jag erkänsla och respons på mitt kunnande och min kompetens?
- 2) Är jag rak, när det gäller återkoppling till andra?
- 3) Delar jag med mig av idéer och mitt kunnande till andra? 4) Är det roligt på våra möten, energigivande, lärande?
- 5) Vad och hur mycket har jag verkligen lärt mig, senaste halvåret?
- 6) I hur hög grad får jag i jobbet användning för allt det jag kan?
- 7) Använder vi varandra som mentorer/handledare, bollplank, vid behov?
- 8) Saknar jag något i min vidareutbildning?

Lena Börjeson (2001)

# Fond på litteratur på "team"

1. Vad skall åstadkommas? Var beroende av varandra för att nå framgång. Sträva mot samma mycket uttalade mål.
2. Ha korta små möten, ring till varandra, sms, håll varandra kontinuerligt uppdaterade på ärendet. Inte sittande möten, snarare på språng, checkstationer, 5-7 min/dag, utmanar långa teammöten

# Fond på litteratur på "team"

3. Uppmuntra mångfald, kön, etnicitet, erfarenhet etc. Olika perspektiv kommer då automatiskt att tas upp
4. Debattera mycket, uppmuntra oliktank, uppmuntra att se något ur ett annat perspektiv, motsatsen till rapportering (ev på teamträff)
5. Fira framgång ohejdat, uppmuntra individuella framsteg, uppmuntra teamets framsteg, ha kul, använd massor av humor

- Teamets styrka – vi kan mycket mer tillsammans, vi kan lyfta varandra, vi är skapta för att vara beroende av varandra

Tack för mig!!! Nu kommer sista låten!

