TPI-rapport

Organisation:	Abonnera AB
Sektor:	Privat sektor
Bransch:	Telefoni
Team/Arbetsgrupp:	Säljteamet
Antal medlemmar:	9 st
Antal svar:	7 st
Administratör:	Danne Demo
Datum:	2016-03-29

Om Teampro inventory

Denna rapport sammanfattar resultaten från en behovsinventering som genomförts med Teampro inventory.

Teampro inventory utgörs av en enkät som administreras till teamets eller gruppens medlemmar. Enkäten innehåller påståenden om olika aspekter av teamarbetet. Teammedlemmarnas svar på dessa påståenden sammanställs och återkopplas i denna resultatrapport.

Teampro inventory är inte ett mätinstrument i bemärkelsen att det ger ett statistiskt säkerställt mått på teamets arbete eller prestationer. Instrumentet är endast avsett att vara ett underlag för utvecklande insatser och samtal om teamets eller gruppens sätt att samarbeta och genomföra sitt uppdrag. Instrumentet skall därför inte användas i utvärderande syfte såsom vid prestationsutvärderingar jämförelser mellan olika team.

Innehållet i Teampro inventory

Enkätens påståenden utgår från den så kallade IPO-modellen (Input-Processes-Output) som är en teoretisk modell över teamfunktioner.

I korthet går modellen ut på att teamets eller gruppens faktiska prestationer så som t ex resultat, produktivitet etc. (outputs), är en produkt av ett antal faktorer i teamets och dess medlemmars sätt att agera, tänka och känna (processer). Processerna är i sin tur beroende av vilka förutsättningar (inputs) som finns där i första skedet avseende egenskaper hos teamet och dess medlemmar, i ledarskapet, i arbetsuppgifterna och i den omgivande organisationen.

I Teampro inventory kartläggs en specifik del av de faktorer som i IPO-modellen kallas för processer – så kallade beteendeprocesser.

Beteendeprocesser

Beteendeprocesser avser de aktiviteter som medlemmar i ett team eller en arbetsgrupp utför tillsammans och gentemot varandra i syfte att organisera och utföra de arbetsuppgifter som bidrar till att de fullgör sitt syfte och uppdrag.

Beteendeprocesser kan vidare delas in i olika typer beroende på om de är inriktade mot utförandet av arbetsuppgifterna eller mot hantering av relationerna i teamet, samt utifrån var i en prestationscykel teamet befinner sig (före, under eller efter en arbetsepisod).

Övergångsprocesser är de interaktioner som äger rum före och efter arbetsepisoder där teamet primärt fokuserar på planering och utvärdering.

Aktionsprocesser avser de interaktioner som sker i teamet då de faktiskt utför sina arbetsuppgifter i syfte att uppnå sina mål.

Interpersonella processer är de interaktioner och känslomässiga stämningar i teamet.

Hur presenteras resultaten?

På sida 3 i denna rapport presenteras en övergripande sammanställning av de svar som teamets/gruppens medlemmar lämnat. För varje delprocess framgår hur stor andel ja- svar som lämnats totalt sett för de påståenden som avser delprocessen. På sidan framgår också en indikation på i vilken utsträckning medlemmarna anser sig vara ett riktigt team snarare än en arbetsgrupp.

Sidorna 4 – 6 innehåller utförligare redovisningar av resultaten för respektive delprocess. På respektive sida framgår hur teamets medlemmar besvarat de specifika påståenden som avser respektive delprocess.

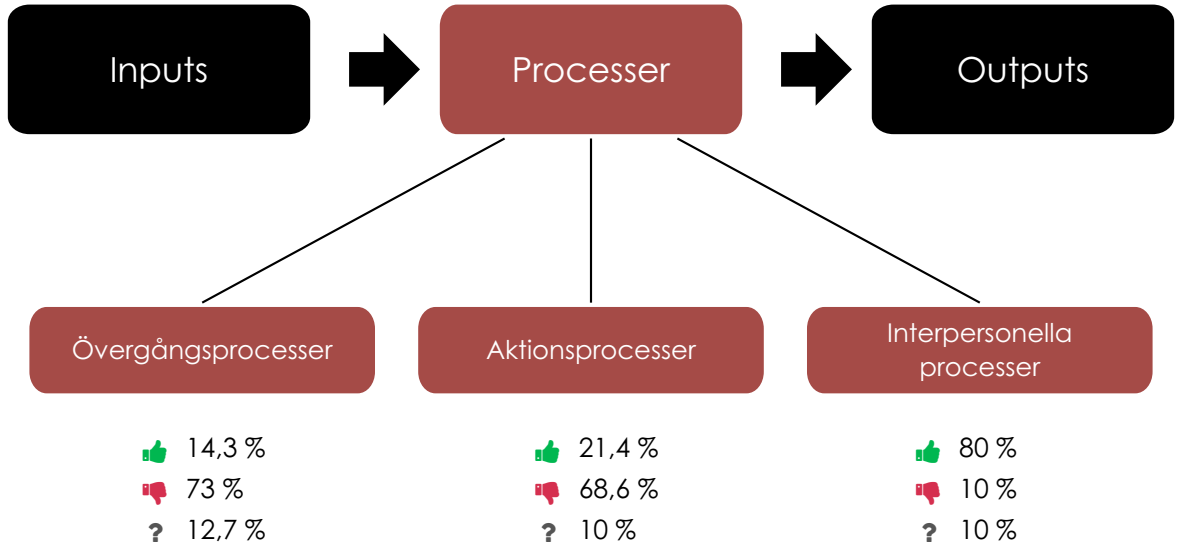
Mer information

www.teampro.se

Sammanfattning

I figuren nedan presenteras en övergripande sammanställning av de svar som teamets/gruppen lämnat på de påståenden som rör respektive process. Under respektive process i figuren framgår hur stor andel av teamets/gruppens medlemmar som svarat ja (👍), nej (👎) respektive kan ej / vill ej bedöma (?) på de påståenden som rör just den processen.

Längst ner framgår en total sammanställning – RT-indikator – vilken är det totala antalet ja-svar på samtliga påståenden. RT-indikatorn indikerar i hur stor utsträckning teamets/gruppens medlemmar anser sig vara ett reellt team.



RT-indikator 39 %

Övergångsprocesser

I vårt team/vår arbetsgrupp...

...klargör vi vad vi ska prioritera i vårt arbete	1 / 5 / 1
...pratar vi ihop oss inför kommande arbete	0 / 7 / 0
...har vi bra möten	2 / 5 / 0
...analyserar vi hur väl vi genomfört våra arbetsuppgifter	1 / 4 / 2
...avsätter vi tid till att prata om hur vårt samarbete fungerar	1 / 5 / 1
...formulerar vi tydliga gemensamma mål för vad vi ska prestera	0 / 5 / 2
...formulerar vi utmanande mål för vad vi ska prestera	1 / 5 / 1
...säkerställer vi att alla delar med sig av relevant information	1 / 5 / 1
...tar vi oss tid till att tydliggöra våra individuella ansvarsområden	2 / 5 / 0

Aktionsprocesser

I vårt team/vår arbetsgrupp...

...håller vi koll på hur vi ligger till i förhållande till uppsatta mål	2 / 4 / 1
...anpassar vi oss regelbundet till hur vi ligger till i förhållande till våra mål	4 / 3 / 0
...ger vi varandra tips och råd som hjälper till i arbetet	3 / 4 / 0
...avlastar vi varandra när vi har möjlighet	1 / 6 / 0
...samarbetar vi på ett effektivt sätt	3 / 4 / 0
...tar alla ett stort ansvar	1 / 4 / 2
...gör alla sitt jobb på det sätt som vi kommit överens om	1 / 4 / 2
...kommunicerar vi löpande om vad vi behöver av varandra	0 / 7 / 0
...säkerställer vi att inget faller mellan stolarna	0 / 7 / 0
...samarbetar vi väl med andra team och enheter i organisationen	0 / 5 / 2

Interpersonella processer

I vårt team/vår arbetsgrupp...

...pratar vi om hur vi bör vara mot varandra	5 / 1 / 1
...hanterar vi konflikter och meningsskiljaktigheter på ett konstruktivt sätt	4 / 1 / 2
...är alla öppna för varandras åsikter	7 / 0 / 0
...uppmuntrar vi varandra	6 / 1 / 0
...inspirerar och entusiasmerar vi varandra	6 / 1 / 0
...bjuder alla på sig själv	5 / 1 / 1
...lyssnar vi verkligen på varandra	5 / 0 / 2
...bidrar alla till att försöka skapa en positiv stämning	6 / 0 / 1
...visar alla varandra omtanke och hänsyn	6 / 1 / 0
...ger vi varandra känslomässigt stöd och support när så behövs	6 / 1 / 0

Anteckningar