

Leo framstegssessioner

Att arbeta i lag



Instruktörens vägledning

Sessionens tid: 90 minuter

ANVÄNDA INSTRUKTÖRENS VÄGLEDNING

Instruktörens vägledning är utformad att stödja instruktören, genom att ge en översikt över varje session i kursplanen med noteringar och krav för genomförandet. Vägledningen innehåller tips och instruktioner som till exempel förslag på saker att säga, stegvisa instruktioner för övningar, rekommendationer avseende sessionernas tid och exempel på material att dela ut under respektive session.

Instruktörens vägledning är utformad att tillhandahålla den vägledning som behövs för att leverera utbildning med avsett innehåll och i enlighet med avsett arbetssätt. Beskrivning av de grundläggande delarna i instruktörens vägledning och exempel på innehåll följer nedan.

Sessionens bakgrund

Ger en kort översikt över sessionen

Sessionens mål

Förklarar målet med sessionen

Förberedelser inför sessionen

Berättar vilken utrustning och vilket material som behövs för sessionen samt förslag på hur bord och stolar bör placeras.

Sessionens tidsplan

Informerar om sessionens flöde med föreslagna tider

SESSIONENS INNEHÅLL (INTRODUKTION, AVSNITT, AVSLUTNING)

Detta avsnitt i instruktörens vägledning är ett verktyg som du bör följa steg för steg, för att säkerställa att alla mål uppnås, allt innehåll avhandlas på ett effektivt sätt, att aktiviteterna genomförs och sammanfattas korrekt samt att tidsplanen följs.

Nedan finner du exempel på **anvisningar**. En anvisning inleds med ett enskilt ord och följs av text. Anvisningar föreslår vanligen vad du bör säga eller fråga och vilka svar du kan förvänta dig från deltagarna. Anvisningarna inleds vanligen med: *Berätta, Visa, Fråga eller Övergång*. Det förväntas **inte** att du ska repetera texten ord för ord i en anvisning. Det är bättre när informationen framförs med dina egna ord. Istället har de till avsikt att säkerställa att du har det du behöver för att framföra budskapet korrekt.

Berätta

Det verkar som om vissa av oss ifrågasätter idén bakom denna akademiska insats. Vi kan inte se dess omedelbara behov eller ens dess användbarhet på sikt.

Fråga

Är det möjligen så att vi vuxna har blivit mer selektiva när det gäller vårt lärande?

Nedan följer ett exempel på en **notering till instruktören**. Noteringar har för avsikt att ge dig bakgrundsinformation eller förslag om framförande eller genomförande av en specifik del av sessionen. Noteringar påminner även om att hänvisa deltagarna till deltagarhandboken eller säkerställa att specifikt material används.

Ge deltagarna några minuter till att läsa igenom listan med kännetecken och att välja dem som relaterar till vuxna. De kan arbeta individuellt eller i par. De bör läsa igenom hela listan innan de bestämmer sig.

Efter 3-4 minuter går du över till svaren.

SESSIONENS BAKGRUND

Ett team är en grupp människor som arbetar mot ett gemensamt mål. Vi är alla medlemmar i leoklubbar och således är vi en del av ett team. För att nå teamets, och leomedlemmarnas, mål måste vi alla arbeta väl tillsammans. Forskning visar att team som arbetar väl tillsammans har gemensamma egenskaper. Dessutom finns det en egenskap, psykologisk trygghet, som är den allra viktigaste när det gäller att förutsäga teamets effektivitet.

Denna session gör det möjligt för deltagarna att diskutera egenskaper i effektiva team och lära sig mer om hur man främjar psykologisk trygghet i sina egna team.

SESSIONENS MÅL

Efter denna session kommer deltagarna att kunna:

- Identifiera fem egenskaper för framgångsrika team.
- Definiera psykologisk trygghet och dess fördelar.
- Integrera egenskaperna i psykologisk trygghet när ni arbetar i team.

FÖRBEREDELSE INFÖR SESSIONEN

MATERIAL

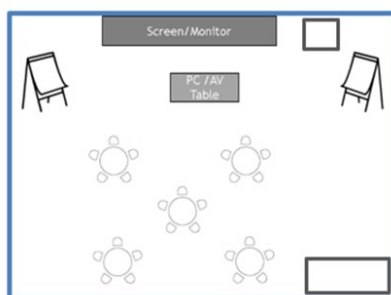
- Instruktörens vägledning
- Deltagarhandbok
- PowerPoint-bilder

UTRUSTNING

- Dator
- Projektor och filmduk

FÖRSLAG PÅ UPPSTÄLLNING AV BORD OCH STOLAR

Då sessionerna bygger på samarbete och diskussioner rekommenderas följande uppställning av bord och stolar.



IKONER



**Hänvisa till
deltagarhandbok**

SESSIONENS TIDSPLAN

<i>Innehåll</i>	<i>Översikt</i>	<i>Material</i>
INTRODUKTION <i>(20 minuter)</i>	Aktivitet: Hitta ditt namn i ett snöbollskrig Presentation: Översikt av sessionen	PowerPoint-presentation Deltagarhandbok
AVSNITT 1: <i>Egenskaper i ett effektivt team (22 minuter)</i>	Presentation/Diskussion: Teamets egenskaper	PowerPoint-presentation Deltagarhandbok
AVSNITT 2: <i>Främja en trygg miljö i teamet (45 minuter)</i>	Presentation/Diskussion: Definition och fördelar med psykologisk trygghet Aktivitet: En berättelse i cirkel	PowerPoint-presentation Deltagarhandbok
AVSLUTNING <i>(3 minuter)</i>	Presentation: Gå igenom målen	PowerPoint-presentation
Total tid: 90 minuter		

INTRODUKTION

Total tid: 20 minuter

AKTIVITET: HITTA DITT NAMN I ETT SNÖBOLLSKRIG (18 MINUTER)

Visa

| *Visa bild 1: Sessionens titel*



Fråga

Vilka av er har deltagit i ett snöbollskrig? Räck upp handen.

| *Beroende på vilken del av världen dina deltagare kommer från kan du se ett fåtal eller många händer.*

Berätta

För er som har gjort det är ni säkert överens med mig när jag säger att det är roligt! För er som inte har gjort det har ni något att se fram emot. I dag ska vi inleda denna session med ett snöbollskrig!

Visa

| *Visa bild 2: Aktivitet: Snöbollskrig!*



Berätta

Ni kanske frågar er själva vad ett snöbollskrig har att göra med att arbeta i team. Vanligtvis är man ensam mot resten i ett snöbollskrig! Men det här kommer att bli ett unikt snöbollskrig. I slutet kommer ni att se hur det relaterar till att arbeta i team.



Aktivitetens instruktioner

Hänvisa deltagarna till sidan 1 i deltagarhandboken.

Instruera deltagarna att skriva sitt förnamn och efternamn tydligt med stora bokstäver på sidan 1 i deltagarhandboken och att därefter riva ur den sidan. Därefter ska de även riva ur sidan 2 som är blank.

Därefter ska de rulla ihop varje sida till en snöboll. Detta är deras snöbollar (en med sitt namn på och en utan).

När alla är klara med sina snöbollar ska deltagarna bilda team med cirka 30 deltagare i varje. (Alternativ: Beroende på gruppens storlek kan du dela in deltagarna i rummet i mitten, det vill säga i två team, eller i fyra team om det fungerar bättre. Varje team kan bestå av upp till 40 deltagare vid behov). Det kan ta upp till 5 minuter att få teamen på plats.

- **Om du har ett stort grupprum ber du deltagarna att sprida ut sig i olika delar av rummet.**
- **Om du befinner dig i ett klassrum med 20-40 deltagare kan hela klassen vara teamet och hela klassrummet kan användas. Om det finns mer än 40 deltagare delar du upp dem i två team och ber dem att gå till var sin sida av rummet.**

Efter det att teamen har samlats i sina respektive områden kan snöbollskriget börja. Instruera deltagarna att stanna kvar i sitt respektive område och att inte kasta sina snöbollar till ett annat snöbollskrig. Be dem att kasta sina snöbollar försiktigt. De ska fortsätta snöbollskriget genom att plocka upp snöbollar intill dem och kasta dem igen till dess att tiden är ute.

Avsluta övningen efter 1-2 minuter.

När tiden är ute berättar du för dem att de har 2 minuter på sig att hitta sin egen snöboll med sitt eget namn på. De får INTE hjälpa varandra. När de letar efter sin egen snöboll ska de veckla ut en snöboll i taget och om den inte är deras egen eller är blank ska de rulla ihop den igen och kasta tillbaka den i högen.

Avbryt efter 2 minuter.

Vilka har funnit sin egen snöboll? Räck upp handen. Det är osannolikt att särskilt många har funnit sin egen snöboll.

Därefter berättar du för deltagarna att de som inte hittade snöbollen med det egna namnet har nu ytterligare två minuter på sig att finna den, men nu kan de samarbeta som ett team. Det innebär att de kan hjälpa varandra. Om de vecklar upp en snöboll som inte är deras egen ska de ta reda på vems det är och överlämna snöbollen till den personen. Sannolikt kommer många deltagare att finna sin egen snöboll inom två minuter.

Avbryt efter 2 minuter. Vilka har funnit sin egen snöboll? Räck upp handen. Det bör nu finnas betydligt fler uppsträckta händer.

Be att de återvänder till sina platser. Be att de återvinner sina snöbollar!

Fråga

Så hur relaterar snöbollskrig till att arbeta i team?

Ge några deltagare möjlighet att svara.

Om du har en liten grupp kan du be några av dem att räck upp handen och att svara. Om du har en större grupp behöver du kanske vara mer kreativ. Du kanske behöver använda en mikrofon för att alla deltagare ska kunna höra.

Svaren kan omfatta:

- *Att arbeta tillsammans gjorde att vi nådde målet snabbare än när vi gjorde det själva.*
- *Att hjälpa andra är mer effektivt när det gäller att nå mål.*
- *Man kan säkert finna sin egen snöboll på egen hand, men att arbeta tillsammans är snabbare och enklare!*

Moralen med denna aktivitet:

Det finns ögonblick när människor döljer information från varandra och distanserar sig själva från teamets medlemmar. Att ha denna inställning kan hämma tillväxt i teamet och även för personen. Att lära sig att arbeta tillsammans och att bry sig om andra är helt avgörande för teamets framgångar.

PRESENTATION: ÖVERSIKT (2 MINUTER)**Visa****| Visa bild 3: Citat av Helen Keller**

"Arbeta i team. Ensamma kan vi göra så lite, men tillsammans kan vi göra så mycket."

Helen Keller
Amerikansk författare, förkämpe,
politisk aktivist och föreläsare

A group photo of several people, including a man in a suit and several women in blue shirts, standing together and smiling.

Berätta

Du hittade inte din egen snöboll i den första delen, eftersom du fokuserade för mycket på din egen snöboll. Däremot var det många av er som kunde hitta sin snöboll under den andra delen, tack vare kraften i att arbeta som ett team och att dela med varandra. Låt mig ge er ett citat: *"Arbeta i team. Ensamma kan vi göra så lite, men tillsammans kan vi göra så mycket."*

Ett team är en grupp människor som arbetar mot ett gemensamt mål. Vi är alla medlemmar i leoklubbar och således är vi en del av ett team. I varje klubb, kommitté och varje hjälpprojekt krävs att man bildar mindre team. Vissa team är permanenta, medan andra är tillfälliga för att kunna nå korta mål.

Visa**| Visa bild 4: Sessionens mål**

- 1
Identifiera fem egenskaper för framgångsrika team
- 2
Definiera psykologisk trygghet och dess fördelar
- 3
Integrera egenskaperna i psykologisk trygghet när ni arbetar i team

SESSIONENS MÅL

Berätta

För att nå teamets, och leoklubbarnas, mål måste vi alla arbeta väl tillsammans. Forskning visar att team som arbetar väl tillsammans har gemensamma egenskaper. Dessutom finns det en egenskap, psykologisk trygghet, som är den allra viktigaste när det gäller att förutsäga teamets effektivitet.

Efter denna session kommer ni att kunna:

- Identifiera fem egenskaper för framgångsrika team.
- Definiera psykologisk trygghet och dess fördelar.
- Integrera egenskaperna i psykologisk trygghet när ni arbetar i team.

Övergång

Låt oss börja med att titta närmare på egenskaperna i effektiva team.

AVSNITT 1: Egenskaper i ett effektivt team

Total tid: 22 minuter

PRESENTATION/DISKUSSION: TEAMETS EGENSKAPER (22 MINUTER)

Visa

| *Visa bild 5: Vad är ett effektivt team?*



Berätta

Tänk tillbaka på när du var med i ett team som fungerade väl tillsammans.

Vad var det som gjorde att teamet var effektivt? Fanns det några särskilda egenskaper? Var det erfarenheterna bland medlemmarna i teamet eller var det sättet på vilket teamets medlemmar samarbetade? Använd en stund till att prata med dem som sitter omkring er om vad som skapar ett effektivt team.



Hänvisa deltagarna till sidan 3 i deltagarhandboken för att göra noteringar.

Be deltagarna att diskutera med dem intill och att besvara frågorna. Om deltagarna sitter i ett klassrum kan de tala med dem som sitter vid bordet.

Ge deltagarna 5 minuter att diskutera.

Be 2-3 deltagare att berätta. (3 minuter)

Berätta

År 2012 ställde Google en liknande fråga. *Vad är ett effektivt team?* Google ville specifikt ta reda på varför vissa team lyckades väl och varför andra halkade efter. På samma sätt som andra organisationer trodde cheferna vid Google att för att kunna skapa de bästa teamen måste man samla de bästa människorna. Det låter klokt, eller hur? De bästa ingenjörerna plus människor med universitetsexamen och doktorsgrader, då är det klart med det bästa teamet! Men de fann snart att så inte var fallet.

Visa

| Visa bild 6: Projekt Aristoteles



De kallade det Projekt Aristoteles...Googles sökande att finna svaret på frågan *"Vad är ett effektivt team hos Google?"* De rekryterade statistiker, beteendevetare, sociologer, ingenjörer och forskare, för att finna svaret på frågan. De tillbringade tre år med att studera 180 team hos Google, genomförde mer än 200 intervjuer och analyserade egenskaper hos mer än 250 olika team. Tyvärr hittade de inte något tydligt mönster gällande egenskaper som kunde användas som mall för att skapa de allra bästa teamen.

Eftersom det inte fanns några tydliga mönster som kunde stödja Googles teori att de bästa människorna skapar de bästa teamen började de att titta närmare på ogripbara faktorer. I en artikel om Projekt Aristoteles i *The New York Times* beskrivs dessa ogripbara faktorer som "gruppens normer", det vill säga traditioner, beteenden och oskrivna regler som styr hur teamet fungerar är medlemmarna är tillsammans. Normer kan vara outtalade eller framföras öppet, men deras påverkan är långtgående. Det är då en tydlig bild börjar ta form.

Visa

| Visa bild 7: Kännetecknen för effektiva team



Berätta

Forskarna fann att det som verkligen hade betydelse handlade mindre om *vilka* som var med i teamet och mer om *hur* teamets medlemmar arbetade tillsammans. Följande egenskaper har angivits i den ordning de har betydelse:

- **Psykologisk trygghet:** Teamets medlemmar känner sig trygga i att ta risker och kan visa sårbarhet tillsammans.
- **Pålitlighet:** Teamets medlemmar får saker gjorda i tid och uppfyller högt ställda krav.
- **Struktur och tydlighet:** Teamets medlemmar har tydliga roller, planer och mål.
- **Mening:** Arbetet är viktigt personligen för teamets medlemmar.
- **Påverkan:** Teamets medlemmar anser att deras arbete har betydelse och skapar förändring.



Hänvisa deltagarna till sidan 4-5 i deltagarhandboken för mer information.

Du kan nu fråga deltagarna i gruppen om de i sina tidigare gruppdiskussioner föreslog någon eller några av dessa egenskaper när de funderade över sina effektiva team.

Berätta

Förutom att kommunicera ut studiens resultat ville forskarna på Google stärka ledare och anställda inom Google samt få dem att förstå dynamiken i deras egna team och erbjuda tips på förbättringar. Så de skapade en diskussionsvägledning om effektivitet i team kring dessa fem grundstenar om effektivitet.



Hänvisa deltagarna till sidan 6-7 i deltagarhandboken.

Be deltagarna att de använder några minuter till att läsa igenom vägledningen.

Fråga

Hur kan denna vägledning vara till nytta i din leoklubb, ditt distrikt eller multipeldistrikt?



Hänvisa deltagarna till sidan 8 i deltagarhandboken för att göra noteringar.

Be deltagarna att diskutera med dem intill och att besvara frågorna. Om deltagarna sitter i ett klassrum kan de tala med dem som sitter vid bordet.

Ge deltagarna 5 minuter att diskutera.

Be 2-3 deltagare att berätta. (3 minuter)

Övergång

Under det att du börjar tänka på teamen i din leoklubb kan diskussionsvägledningen hjälpa dig att fokusera på olika sätt att förbättra teamets effektivitet. Emellertid finns det en egenskap som sticker ut som vi bör fokusera på allra mest.

AVSNITT 2: Främja en trygg miljö i teamet

Total tid: 45 minuter

PRESENTATION: DEFINITION OCH FÖRDELAR MED PSYKOLOGISK TRYGGHET (20 MINUTER)

Berätta

Bland de fem viktiga egenskaperna i effektiva team som forskarna identifierade var psykologisk trygghet den allra viktigaste.

Det visade sig att team med höga nivåer av psykologisk trygghet rankades som effektiva dubbelt så ofta. Personer i dessa team hade mindre sannolikhet att lämna organisationen, hade högre sannolikhet att ta sig an olika idéer från teamets medlemmar och kände sig tryggare med att vara kreativa.

Visa

| *Visa bild 8: Definition av psykologisk trygghet*



Berätta

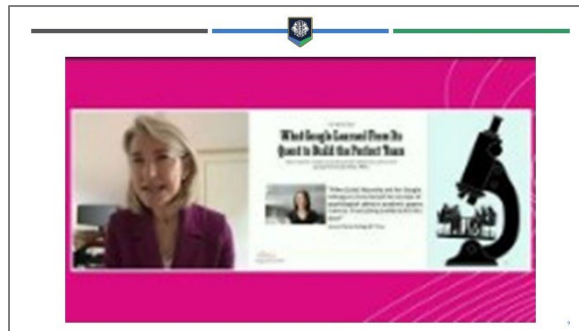
Beteendevetaren Dr. Amy Edmondson, professor i ledarskap vid Harvard Business School, presenterade konceptet "teamets psykologiska trygghet" för första gången 1999 och definierade den som "en delad tro bland teamets medlemmar att teamet är tryggt när det gäller ömsesidigt risktagande."

Detta innebär att teamet har en kultur där:

- Teamets medlemmar känner sig trygga i att medge misstag eller att ta upp svåra ämnen.
- Teamet lär sig av dessa misstag tillsammans.
- Teamet skapar en trygg miljö där teamets medlemmar är öppna med att dela idéer med "en känsla av självförtroende som teamet inte kommer att generera, avvisa eller bestraffa för att någon säger vad de tycker."
- Teamet blir starkare, har ökat engagemang och moral samt har de data de behöver för bättre beslut och innovation.

Berätta

Det de kom fram till hos Google stärkte professor Edmondsons forskning och betydelsen av psykologisk trygghet, något som hon presenterade redan ett decennium tidigare. Detta koncept har blivit aktuellt igen under senare år. Låt oss höra professor Edmondson berätta om ämnet.

Visa**| Visa bild 9: Professor Amy Edmonson**

<https://youtu.be/DXgMV0Gmf08>

Videon är 2 minuter och 21 sekunder lång.



Hänvisa deltagarna till sidan 9 i deltagarhandboken för att läsa en transkribering av videon.

Visa**| Visa bild 10: Fördelar med psykologisk trygghet**

Berätta

Genom att gå på djupet, verkligen vara uppmärksam och med avsikt främja en psykologiskt trygg miljö kan du finna vissa förbättringsområden som verkligen kan påverka ditt team till det bättre. Här följer fem beprövade fördelar med att upprätthålla en psykologiskt trygg miljö:

- Medlemmarna stannar kvar och de förblir medlemmar längre.
- Ökad produktivitet och ökade resultat.
- Mer kreativitet och innovation.
- Mer inkludering och empati.
- En miljö för glada människor!

Det låter som om fördelarna med psykologisk trygghet verkligen är värda insatserna att upprätthålla psykologisk trygghet.



Hänvisa deltagarna till sidan 10-11 i deltagarhandboken för detaljerad information.

Fråga

Så hur kan en studie hos Google, vilken stödjer ett koncept som tagits fram av en professor vid Harvard, användas i leoklubbarnas team? Eller är konceptet endast relevant för arbetsplatser?

Låt 1-2 deltagare svara.

Om du har en liten grupp kan du be några av deltagarna att räcka upp handen och att svara. Om du har en större grupp behöver du kanske vara mer kreativ. Du kanske behöver använda en mikrofon för att alla deltagare ska kunna höra.

De bör indikera att psykologisk trygghet i teamen inte bara gäller arbetsplatser, utan det gäller alla team oavsett var de finns. För att ett team ska bli effektivt bör det använda egenskaperna för psykologisk trygghet.

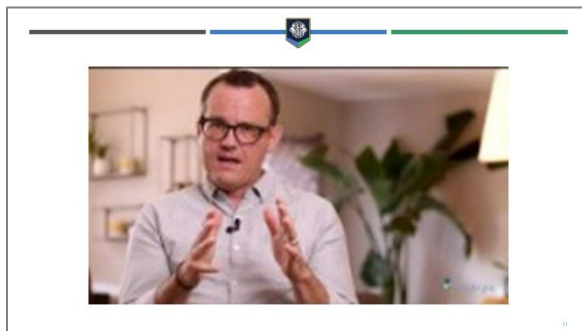
Berätta

Låt oss höra mer i ämnet psykologisk trygghet från Phil Boissiere, en expert på kognitiv förmåga och ledarskap bland chefer, författare och

psykoterapeut från San Francisco, USA. Här är hans förklaring av psykologisk trygghet och hans råd till ledare.

Visa

| *Visa bild 11: Phil Boissiere*



<https://youtu.be/0AurglDbrJ4>

Videon är 2 minuter lång.

Hänvisa deltagarna till sidan 12 i deltagarhandboken för att läsa en transkribering av videon.



Berätta

Nu vill jag att ni ska tänka på er egen leoklubb och det team ni för närvarande är medlemmar i. Det kan vara en kommitté eller ett serviceprojekt. Hur effektivt är teamet? Anser du att teamets medlemmar känner psykologisk trygghet?

| *Uppmuntra dem att skriva sina tankar längst ner på sidan 12.*



Om ni inte är säkra är det lämpligt att starta med att låta teamet besvara "Psykologisk trygghet - Teamenkät" på **sidan 13** i deltagarhandboken när ni har återvänt hem. Detta kan ge er snabb återkoppling var ert respektive team står när det gäller psykologisk trygghet. Enkäten, tillsammans med diskussionsvägledningen om teamets effektivitet som vi gick igenom tidigare, är ett bra sätt att börja främja högre effektivitet i teamen!

Berätta

Låt oss säga att du har delat ut "Psykologisk trygghet - Teamenkät" och du har funnit att det finns en del att göra, för att främja psykologisk trygghet i ditt team.

Charles Duhigg, en journalist och författare till ”Smartare Snabbare Bättre” som tillbringade tid i Projekt Aristoteles, hävdar att för att ett team ska kunna uppnå psykologisk trygghet finns det två nyckelfaktorer som är allra viktigast:

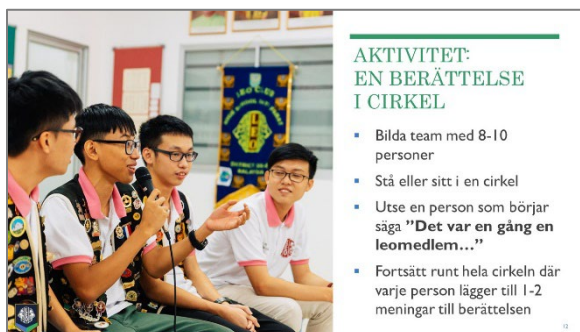
- **Jämlikhet när det gäller att turas om att prata**, eller när alla turas om och talar ungefär lika länge under ett möte, samt
- **Att lyssna aktivt**, eller när medlemmarna i teamet visar att de lyssnar på ett aktivt sätt, genom att repetera vad som har sagts och att hålla ögonkontakt.

Att öka dessa båda faktorer när du försöker främja psykologisk trygghet i teamet är ytterligare en sak du kan göra för att öka teamets framgångar.

AKTIVITET: EN BERÄTTELSE I CIRKEL (25 MINUTER)

Visa

| Visa bild 12: Aktivitet: En berättelse i cirkel



Berätta

Låt oss se vilken påverkan dessa två faktorer har på teamet. I följande aktivitet ska ni skapa en berättelse som ett team. Berättelsen kan handla om vad som helst. En person kommer att starta berättelsen genom att säga **"Det var en gång en leomedlem..."** Därefter kommer varje person i teamet att turas om med att bidra till en del av berättelsen. Ni måste lyssna noggrant, för att ge berättelsen flyt och vara kreativ. Ni kan uppmuntra varandra att vara öppna för alla idéer som framförs.

Aktivitetens instruktioner

Hänvisa deltagarna till sidan 14 i deltagarhandboken för detaljerade instruktioner.



Gå igenom följande steg:

- 1. Bilda team med 8-10 personer.**
- 2. Stå eller sitt i en cirkel.*
- 3. Utse en person som börjar säga "Det var en gång en leomedlem..."*
- 4. Personen till höger om den första personen fortsätter berättelsen, genom att lägga till 1-2 meningar. Berättelsen bör vara logisk under det att den fortsätter.*
- 5. Fortsätt i ordning runt cirkeln till dess att alla i teamet har kunnat lägga till 1-2 meningar till berättelsen.*
- 6. Den sista personen måste avsluta berättelsen med 1-2 meningar.*

**Om deltagarna befinner sig i ett klassrum med bord med 5-6 deltagare vardera kan de vara teamen. I detta fall bör berättelsen gå runt bordet två gånger innan den avslutas.*

Det kan ta den stora gruppen fem minuter eller mer att bilda de mindre grupperna och att komma igång. Uppmuntra dem att starta så fort de har kommit på plats.

Avbryt efter 10 minuter eller när de flesta team verkar vara klara.

Sammanfatta aktiviteten genom att be några av deltagarna att besvara följande frågor. (10 minuter)

- Hur uppvisade denna aktivitet jämlikhet att turas om att prata och aktivt lyssnande?*
- Vad betydde möjligheten att alla kan prata lika mycket för den psykologiska tryggheten?*
- Vad skulle hända om en medlem i teamet inte bidrog till berättelsen?*

I denna aktivitet hade alla medlemmar i teamet samma möjlighet att prata och kunde därmed påverka hur berättelsen utvecklades. Varje medlem i teamet uppskattades. För att kunna tillföra något till berättelsen måste varje medlem i teamet lyssna noggrant och välja ett logiskt steg, för att berättelsen skulle kunna fortsätta. Om en eller flera medlemmar inte bidrog med sin del till berättelsen skulle den inte ha blivit densamma. Utan deras respektive del av berättelsen hade den sannolikt tagit en annan riktning och slutresultatet hade blivit annorlunda.

När en medlem i teamet inte känner att han/hon har samma möjligheter att dela med sig och att göra sig hörd kommer deras idéer inte att framföras. Allas idéer tillsammans resulterar i vägen framåt. Utan en miljö som är psykologiskt trygg kommer den idé som skulle kunna slutföra berättelsen, eller vara nyckeln till att lösa ett problem, inte höras vilket skulle kunna resultera i ett oönskat resultat.

Berätta



Utöver de två faktorer som Charles Duhigg framförde om att främja psykologisk trygghet i ditt team publicerade Google ytterligare information. Vänligen läs igenom innehållet på **sidan 15-16** i deltagarhandboken för fler idéer om att främja psykologisk trygghet.

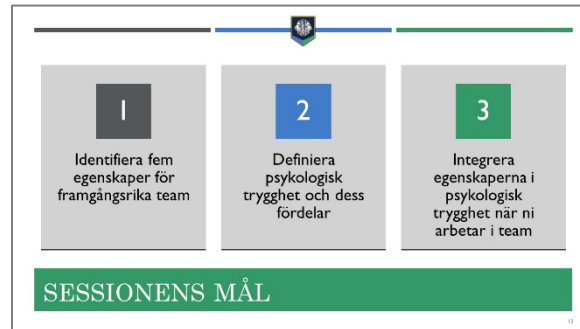
AVSLUTNING

Total tid: 3 minuter

PRESENTATION/DISKUSSION: REPETERA MÅLEN (3 MINUTER)

Visa

Visa bild 13: Sessionens mål



Berätta

I dag har vi använt en hel del tid till att diskutera egenskaper för effektiva team och betydelsen av psykologisk trygghet.

Använd ett par minuter till att läsa igenom målen, genom att ställa följande frågor:

Vem kan/vill berätta vilka de fem egenskaperna är i effektiva team, vilket Google kom fram till?

- *Psykologisk trygghet*
- *Pålitlighet*
- *Struktur och tydlighet*
- *Mening*
- *Påverkan*

Vem kan/vill berätta om definitionen av psykologisk trygghet och dess fördelar?

- *Definition: "En delad tro bland teamets medlemmar att teamet är tryggt för ömsesidigt risktagande."*
- *Fördelar: Fler medlemmar stannar kvar, ökad produktivitet och ökade resultat, mer kreativitet och innovation, mer inkludering och empati, en miljö för glada människor!*

Vilka är några sätt att använda egenskaper för psykologisk trygghet när man arbetar i team?

- *Uppmuntra till jämlikhet när det gäller att turas om att prata och att lyssna aktivt (Charles Duhigg)*
- *Visa engagemang, visa förståelse, var inkluderande, visa självförtroende och övertygelse (Google)*

Berätta

Google strävade efter att finna vad som var effektiva team i sin organisation, men vad de fann har konsekvenser för alla team, oavsett om det är i företagsvärlden eller i våra leoklubbar runtom i världen. För att kunna uppnå sina mål och kunna bidra med största möjliga påverkan måste varje team arbeta väl tillsammans. Ni har nu ett antal verktyg att ta med er hem till era respektive leoklubbar, för att öka framgångar och vara mer effektiva i allt klubbarna strävar efter att uppnå!