

Byg bro mellem siloerne: Styrk kollektiv intelligens i det tværgående samarbejde



Foredrag v/ Bo Vestergaard
Forfatter, proceskonsulent & aktionsforsker
Foredrag, workshops og aktionslæringsforløb
www.fairproces.dk

Foredrag baseret på Vestergaard (2018):
Relationel koordinering
i praksis
Metoder til bedre beslutninger og
samarbejde på tværs.

Forlag: Lead Read

Tilknyttet
Relational Coordination Research Collaborative
Brandeis University, Boston

Hvad er kollektiv intelligens i tværgående gruppers samarbejde?

En gruppes generelle evne til at træffe gode beslutninger
Woolley et. al 2010 & 2015

Woolley et. al. (2010). Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups. Science. 330, 6004. s. 686-688
Woolley et. al. 2015: Collective Intelligence in Teams and Organization. In Malone & Bernstein "The Handbook of Collective intelligence. MIT press

Kollektiv intelligens og beslutningskvalitet



Lav kollektiv IQ Sådan lyder det:

Få taler meget. Flere siger ikke noget

Høj kollektiv IQ Sådan lyder det:

Alle taler nogenlunde lige meget

Lange udsagn eller enetaler fra flere personer

Korte (og præcise) udsagn/spørgsmål

Kollektive monologer: Flere eller alle taler meget, men kobler sig ikke på hinanden eller hører ikke, hvad hinanden siger

Kobler sig på hinandens udsagn. Det sker fx ved at stille uddybende spørgsmål, referere til og bygge videre på andres udsagn

Kommunikationen består primært i at argumentere for eget synspunkt

Deltagerne balancerer egne udsagn om syn på situation, handlemuligheder og overvejelserne bag med åbne spørgsmål til de andre deltagers udsagn (Det inviterer andre ind i samtalen og udfolder deres perspektiv)

Mindst én ydmyger eller “straffer” andre, fx for at

- stille spørgsmål
- bidrage med anderledes pointer/forslag
- indrømme at have haft forkerte antagelser om situationen og handlemuligheder

Alle viser det er legitimt og trygt at

- stille spørgsmål
- bidrage med anderledes pointer/forslag
- indrømme at have haft forkerte antagelser om situationen og handlemuligheder

Lavere beslutningskvalitet

Højere beslutningskvalitet

0. Hold dig til emnet

1. Fælles arbejds spørgsmål 2. Spørg hvis uklart 3. Hold dig til emnet

Det gør det lettere for alle at bidrage med relevant viden og bygge videre på hinandens pointer

1. Udforsk logikken/få andre til at fremstå logiske

Fx “Hvad har du lagt mærke til, der får dig til at vurdere situationen på den måde/foreslå den løsning?”

2. Spørg den mindst talende eller den, som ikke siger noget

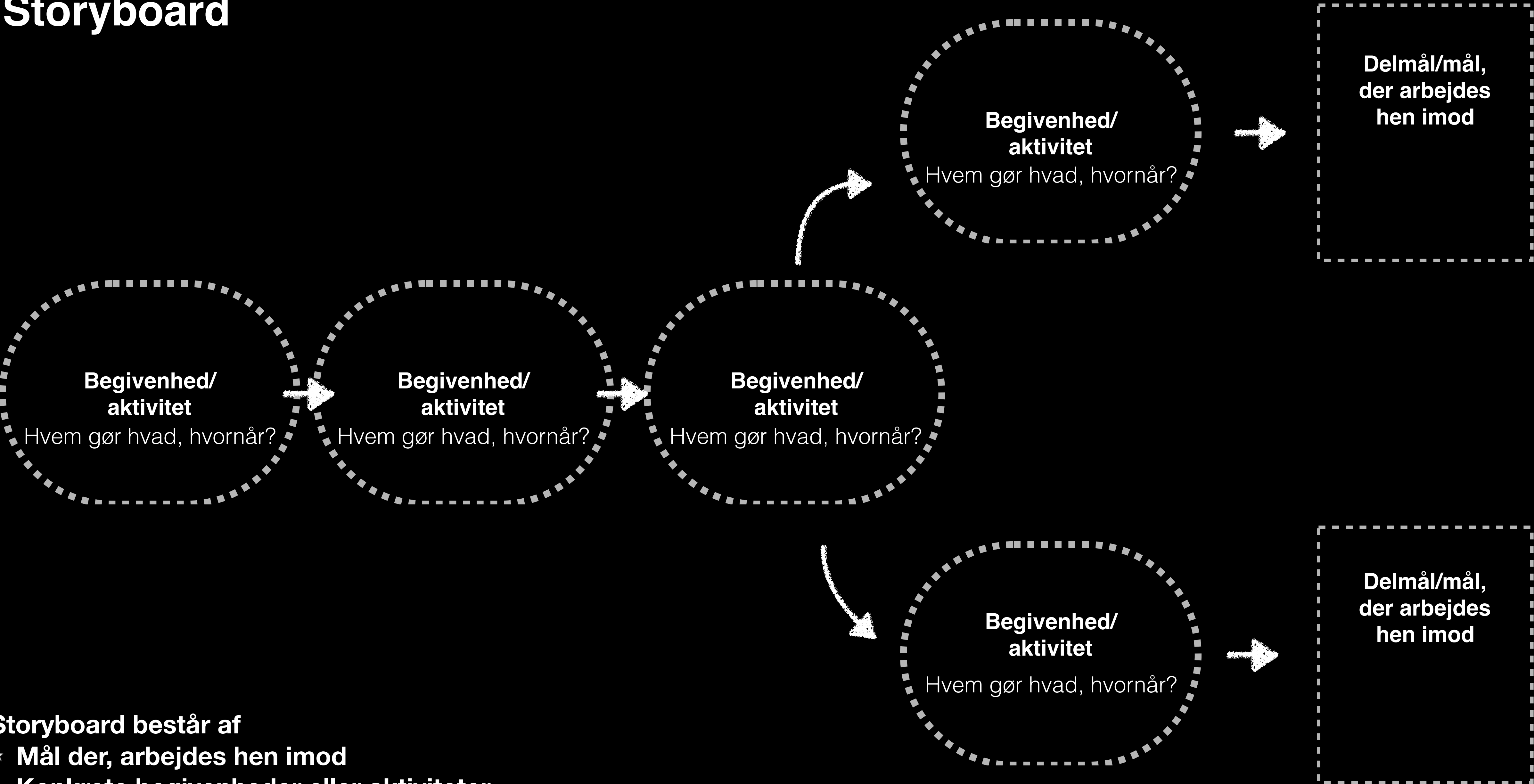
Fx “Hvad har du observeret? Hvordan ser du situationen? Hvilke løsninger ser du?”

3. Stil brobyggende spørgsmål til deltagernes perspektiver (særligt mellem meget talende deltagere)

Fx “Hvordan passer det, Henrik siger, med dine observationer/syn på situationen/forslag til handling?”



Storyboard



Storyboard består af

- ★ Mål der, arbejdes hen imod
- ★ Konkrete begivenheder eller aktiviteter, der sættes i gang for at opnå målene



Debrief: Det korte, lærende opfølgningsmøde



Hold mødet kort = stram struktur + stå op

Forskningen bag: Scott Tannenbaum and Christopher Cerasoli: Do Team and Individual Debriefs Enhance Performance? A Meta-Analysis. Human factors. The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society. June. 2013.
Amabile and Kramer (2012): The Progress Principle. Harvard Business Press

Se s. 86-93



Relationel koordinering

Viden, holdning og handlinger, der er tegn på høj kvalitet af samarbejdet

Vores koordinering
skaber ...

Fælles viden

- 1) Kender hinandens **opgaver** og mulige **bidrag** ift. "typen" af situation
- 2) Skaber fælles viden om den konkrete **situation** og **handlemuligheder**

Fælles mål og plan

Vi kan svare præcist på spørgsmålet: *Hvad arbejder vi konkret hen imod det næste x-stykke tid?*

Og spørgsmål som: *Hvad er rationalet bag mål og plan? Hvem gør hvad, hvornår?*



Gensidig respekt

- 1) Vi **værdsætter** integration af hinandens viden og handling som væsentlig for fremskridt.
- 2) Vi **lytter** og spørger evt. uddybende ind til andres spørgsmål, observationer, synspunkter og forslag, også selvom vi umiddelbart ikke er enige.
- 3) Vi **afstår fra at "straffe" eller ydmyge** hinanden. Fx for at stille spørgsmål, bidrage med anderledes pointer eller indrømme at have haft forkerte antagelser om problemer og løsninger.

Vi koordinerer ...

Tilpas hyppigt til at kunne
handle rettidigt.

Det betyder, at vi hurtigt opdager og håndterer ændringer i situationen, så tilbageskridt ofte stoppes, og fremskridt støttes.

Vores kommunikation er ...

Præcis. Den information jeg får fra andre, er så præcis, at jeg kan vurdere, om jeg skal handle.

Løsningsfokuseret. Når ændringer i situationen kræver handling, får vi drøftet handlemuligheder og truffet beslutning.

**Du er velkommen til at connecte med mig på LinkedIn
og få opdateringer om artikler og bøger mv.**

**Du kan alternativt
tilmelde dig maillisten på www.fairproces.dk**

Venlig hilsen

Bo Vestergaard

