

Bo Vestergaard

Relationel koordinering i praksis

Metoder til bedre beslutninger
og samarbejde på tværs

"Lettilgængelig. Omsætter forskning
til praksis" Jody Hoffer Gittel

Relationel koordinering i praksis

Debrief: Det korte, lærende opfølgningsmøde (læringssamtale)



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



Key points

Debriefs er en hurtig (18 min) og effektiv metode til af forbedre læring og performance hos individer og teams.

Debriefs øger i gennemsnit performance med 20-25 % (i forhold til kontrolgrupper). Virker lige godt for team og individer.

Det ser ud til at debriefs er mest effektive når de er strukturerede (mødedesign) og faciliterede (performanceeffekt 38 pct).

Princip	Definition	Udelukker
Aktiv læring	Deltagerne er aktive i refleksion over handling	Passiv modtagelse af feedback; få at vide hvordan man skal forbedre sig af en coach/facilitator
Udviklende formål	Et klar, primært formål er læring og/eller forbedring. Ikke forbundet med sanktioner (i udgangspunktet).	Performancevurderinger (med et administrativt formål). Tilfældig læring.
Specifik begivenhed	Refleksion over specifikke begivenheder/arbejdsprocesforløb	Generelle diskussioner om et teams/en persons generelle styrker/svagheder; 360 graders
Ansigt-til-ansigt	Mindst to deltagere (fx en medarbejder som debriefes af en leder eller to medarbejdere, som debriefer sammen)	Selvrefleksion (ikke faciliteret), herunder dagbog/lederbog

Kilde: Scott Tannenbaum and Christopher Cerasoli (2013) Do Team and Individual Debriefs Enhance Performance? A Meta-Analysis. Human factors. The Journal of the Human factors and ergonomics Society. June. 2013.

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?”

