



Velkommen til frokostseminar Dynamiske teamtilstander

Foredragene, deltakerliste og bilder gjøres tilgjengelig på hrforum.no



A background image showing a group of people sitting on red sofas and chairs in a modern, bright room, engaged in a meeting or discussion. The room has large windows and indoor plants.

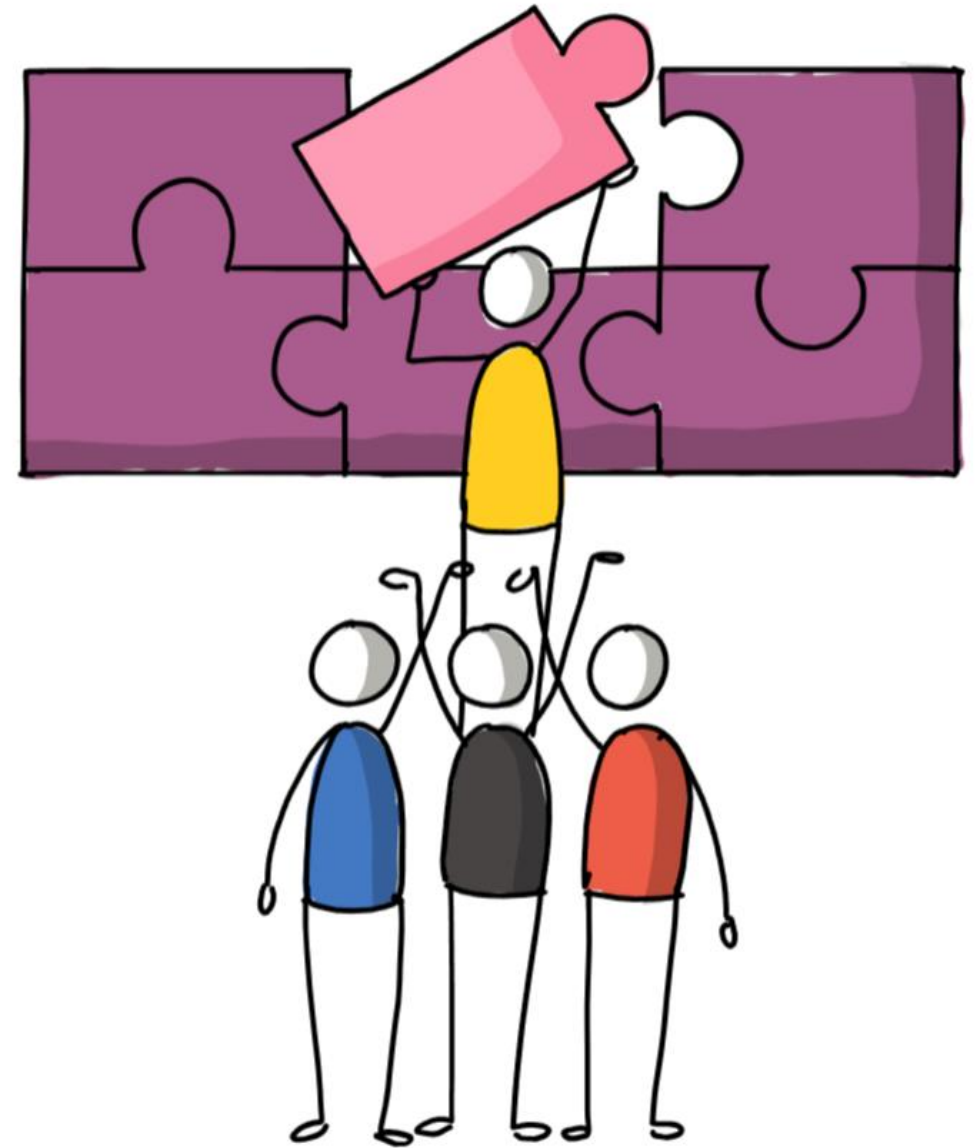
Siden 1969 har Trøndelag HR-Forum arbeidet
for å tilby faglig påfyll og inspirasjon innenfor
områder som HR, organisasjonsutvikling og
ledelse i Trøndelag

[BLI MEDLEM](#)



Teamenes usynlige drivkrefter

Har teamene en underbevissthet vi ikke ser?





Runde på bordet 😊

✓ Navn/rolle

✓ Hva digger jeg aller
mest med jobben
min?

Innsjekk



Tenk tilbake på det beste teamet du har jobbet i – noen sinne:

Hva kjennetegnet dere som team?



Join at menti.com | use code 3792 5800

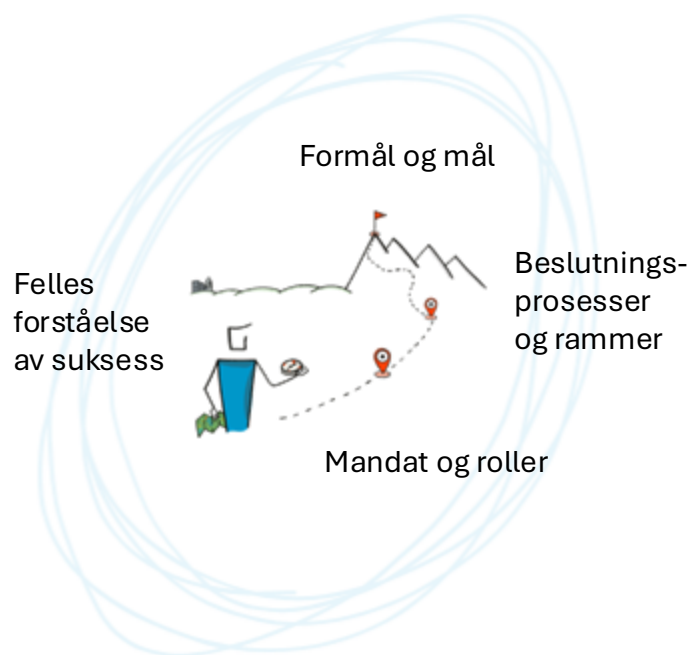
Hva
kjennetegnet
dere som
team?



Utviklingsmodell for team

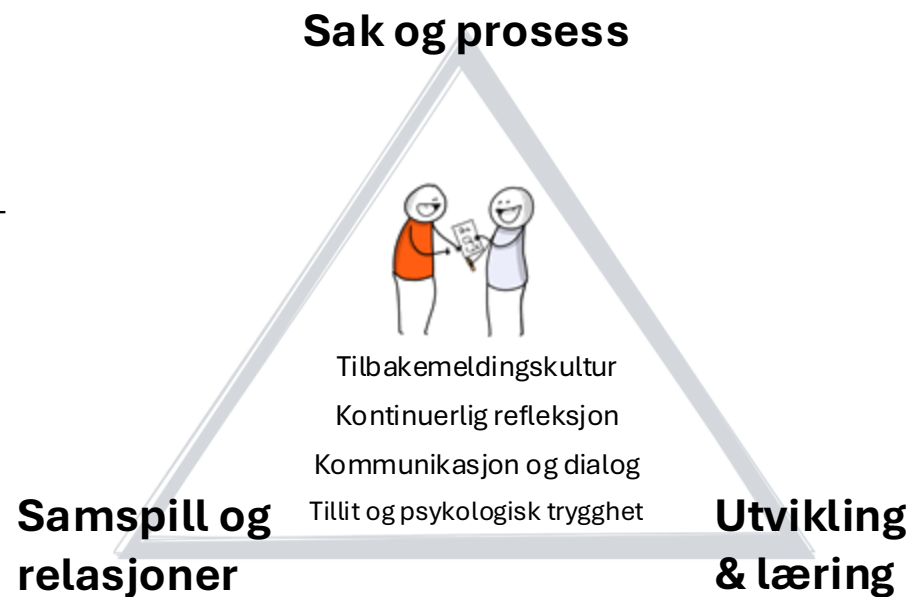
FORM

(retning og struktur –
hvorfor er vi her? Hvor skal vi?)



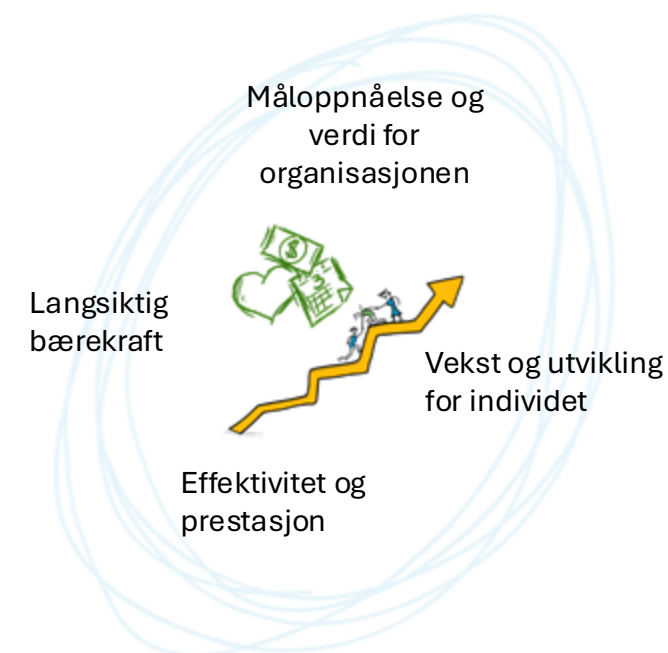
FUNGERING

(Samspill, prosess og læring –
Hvordan jobber vi sammen?)

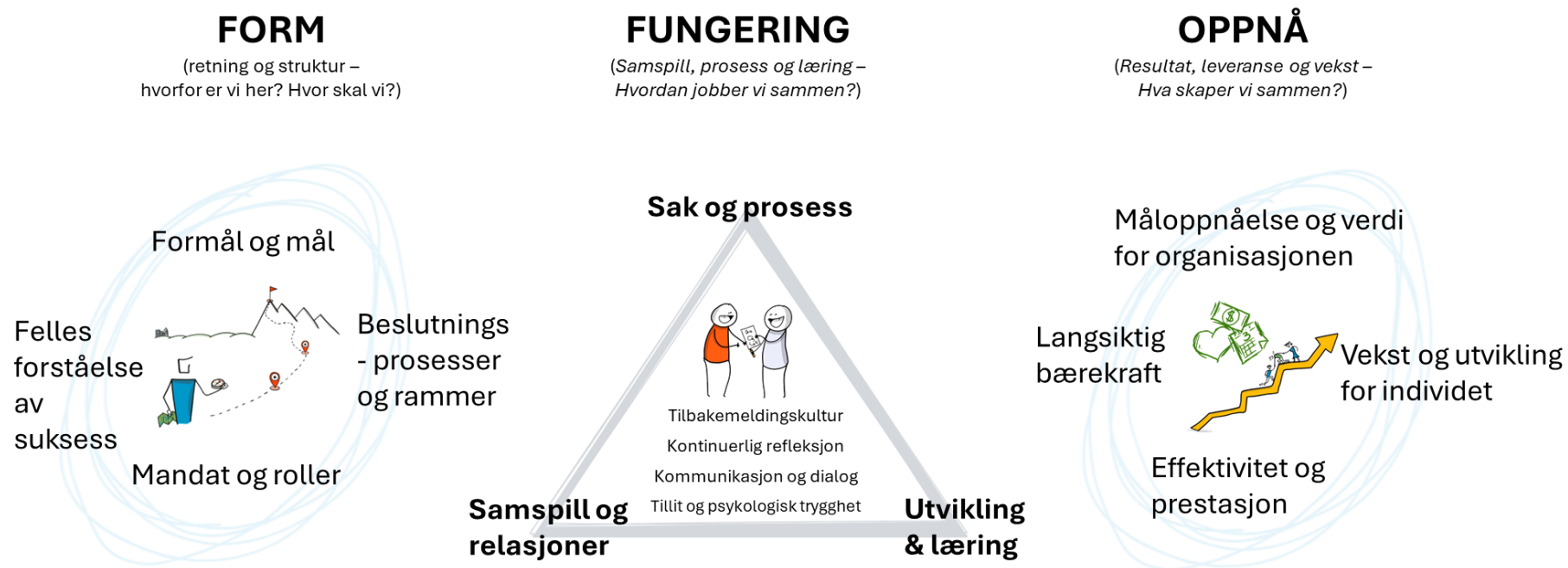


OPPNA

(Resultat, leveranse og vekst –
Hva skaper vi sammen?)



Teamene fungerer på to nivå



TEAMENES UBEVISSTE (DYNAMISKE) TILSTANDER

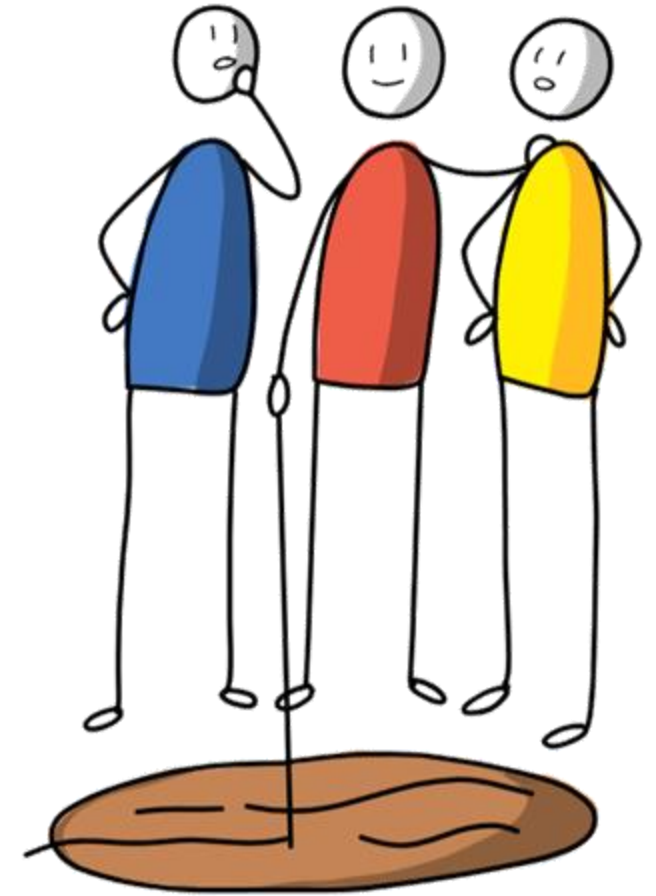
Dynamiske teamtilstander,
individuelle preferanser og ubevisst samspill

Hva er dynamiske tilstander i team?

"Dynamiske tilstander ... beskriver egenskaper ved teamet som ... varierer avhengig av teamets kontekst, innsatsfaktorer, prosesser og resultater.

De er 'dynamiske' fordi de utvikler seg over tid gjennom samspillet mellom teammedlemmene og deres omgivelser."

Disse tilstandene kan påvirke teamets produktivitet og konfliktnivå



1 Identitet (Identification)

Beskrivelse: I hvilken grad teammedlemmene føler en sterk tilknytning til teamet og ser på teamet som en del av deres egen identitet.

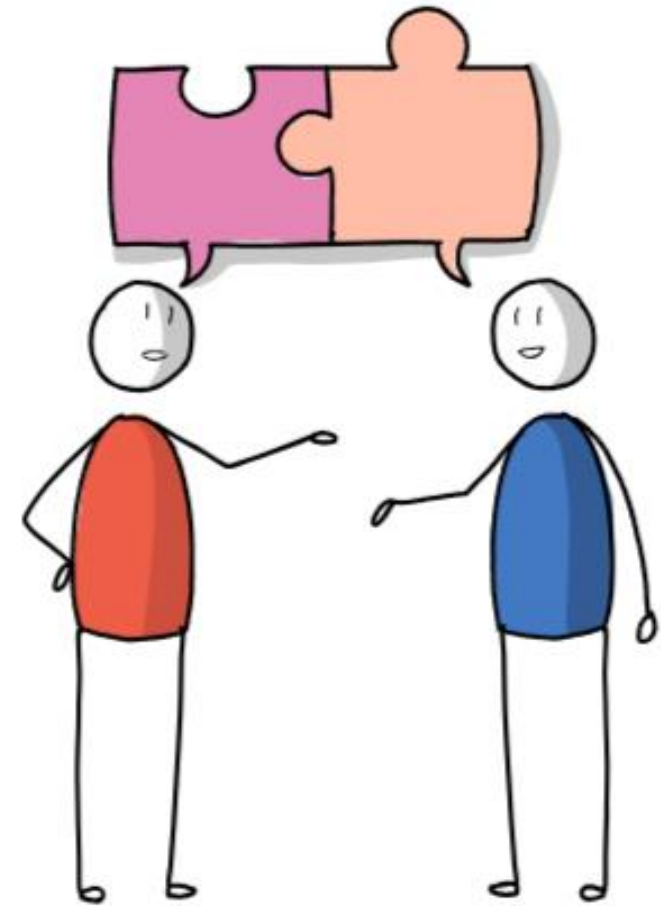
Relevans: Forsterker engasjement og lojalitet, noe som bidrar til stabilitet og samhold.



2 Lagånd (Cohesion)

Beskrivelse: Graden av samhold, solidaritet og tilhørighet blant teammedlemmer. Felles forpliktelse til å jobbe mot målet.

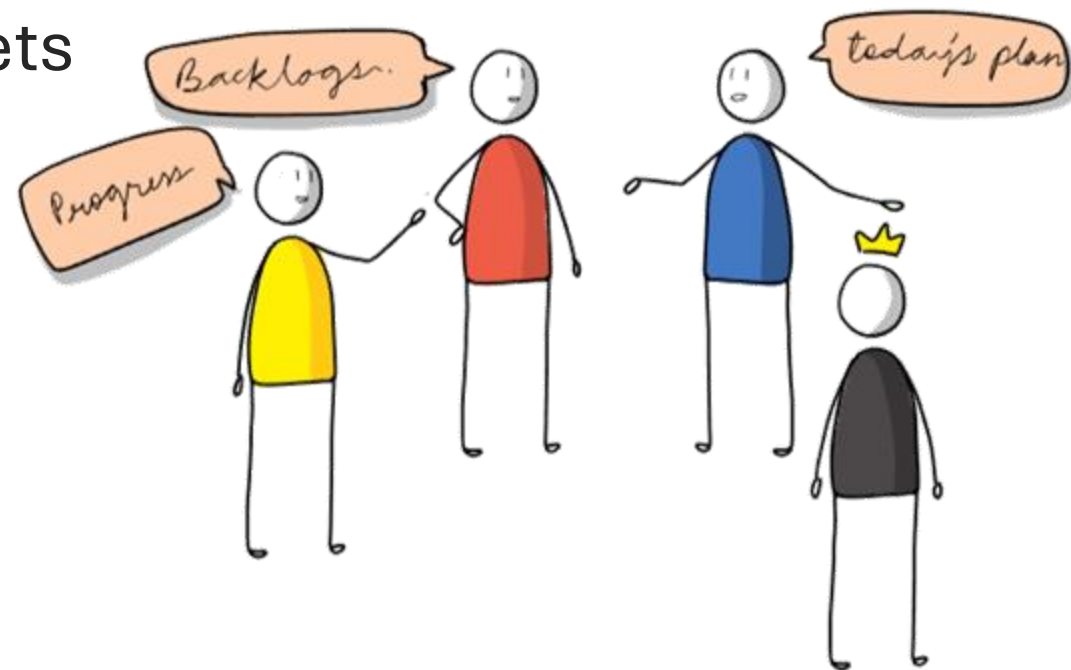
Relevans: Øker motivasjonen for å jobbe mot felles mål og styrker teamets evne til å håndtere utfordringer sammen.



3 Teamforståelse (Cognition)

Beskrivelse: Kunnskap, mentale modeller og felles forståelse av teamets mål, roller og prosesser er delt og forstått av alle.

Relevans: Effektiviserer kommunikasjon og koordinering, og reduserer misforståelser.



4

Tillit til våre kollektive evner

(Confidence/efficacy)

Beskrivelse: Den kollektive tro teamet har på sin kapasitet og evne til å nå sine mål.

Relevans: Styrker teamets motstandskraft og utholdenhet i møte med utfordringer. Teamet viser mer entusiasme og engasjement i møte med omgivelsene





Psykologisk Trygghet

(Psychological Safety)

Beskrivelse: En delt tro blant teammedlemmer om at det er trygt å ta mellommenneskelige risiko, som å stille spørsmål, dele ideer eller innrømme feil, uten frykt for negative konsekvenser.

Relevans: Fremmer åpen kommunikasjon, læring og samarbeid. PT er spesielt viktig i miljøer som krever innovasjon og læring, og der vi har høye prestasjons-standarder.



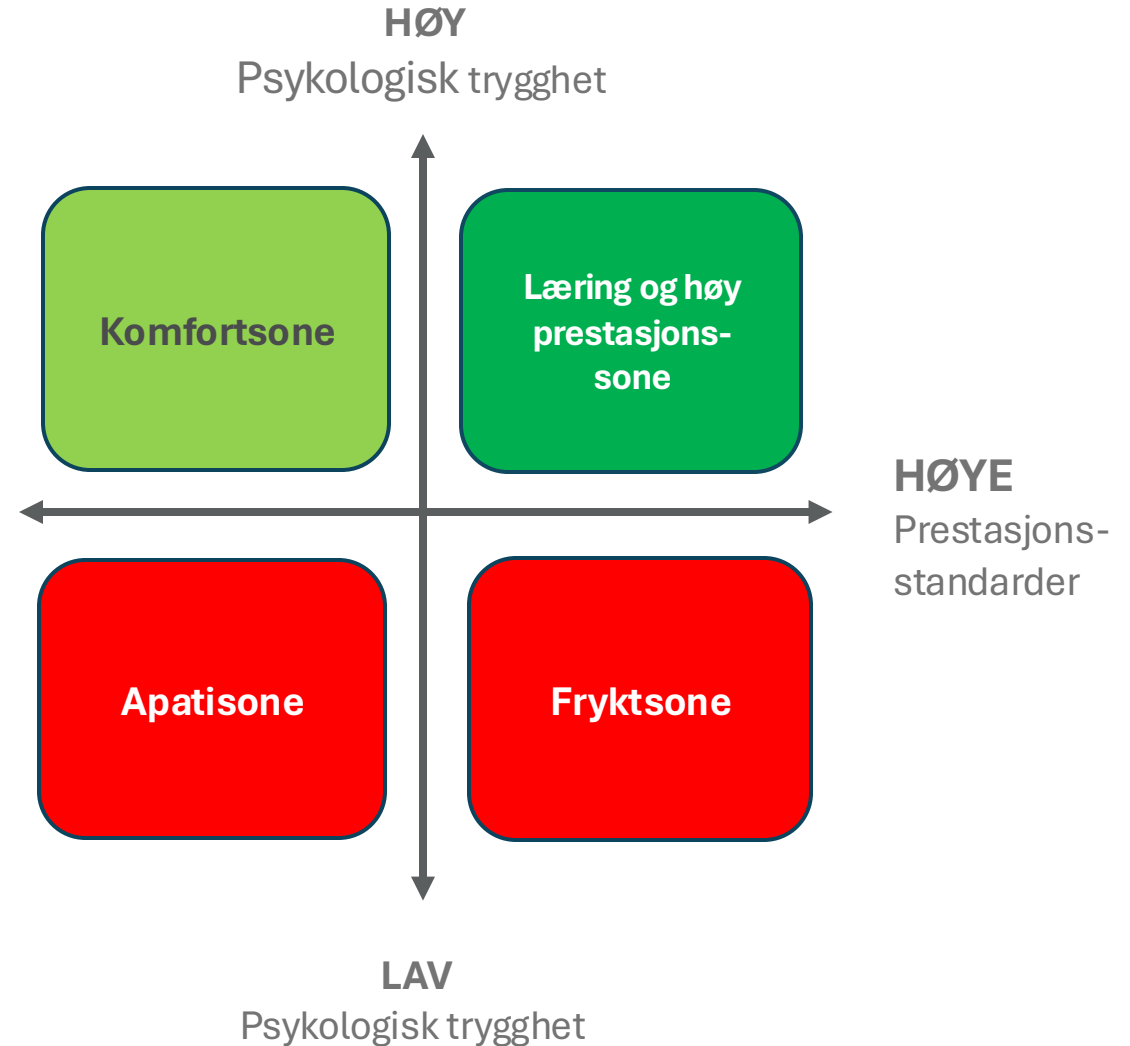


Psykologisk Trygghet

(Psychological Safety)

Det handler ikke først og fremst om å ha det bra –
det handler om
høy prestasjon & læringskultur

LAVE
Prestasjons-
standarder



6 Tillit (Trust)

Beskrivelse: Medlemmers tro på at teamkolleger er pålitelige, kompetente, og har gode intensjoner. Tillit handler også om viljen til å gjøre seg selv sårbar for andres handlinger

Relevans: Øker teamets effektivitet og reduserer behovet for overvåkning av de andre. Tillit er en forutsetning for godt samarbeid.





Tillit (Trust)

ORD

Ekspertise



HANDLINGER

*Som lovet &
konsistent*



FØLELSER

*Trygg og
nær*



Troverdighet + Pålitelighet + Nærhet

Selvorientering

FOKUS

Omtanke,
generøs



Dialog ved bordet:
Hva trengs det mer av i ditt team?



1

Identitet

2

Lagånd

3

Teamforståelse

4

Tillit til våre
kollektive evner

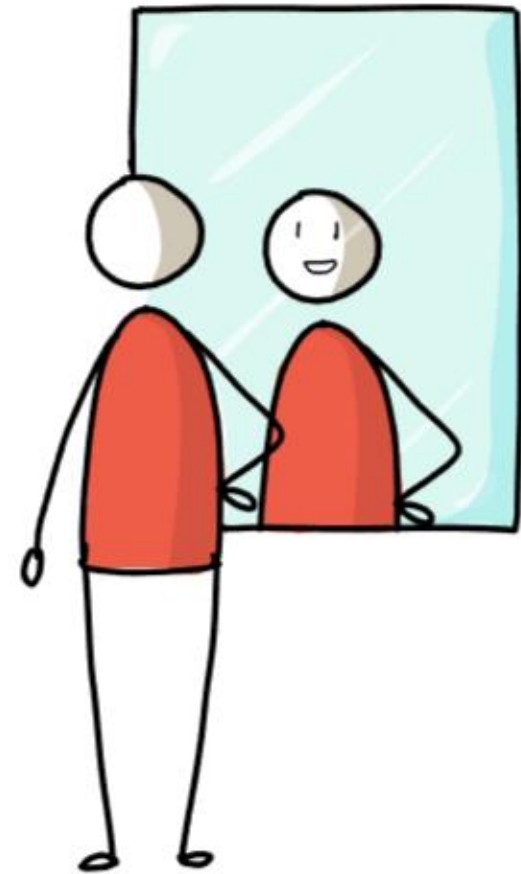
5

Psykologisk Trygghet

6

Tillit

Jeg'et i vi'et



Ulike relasjonelle behov og preferanser når vi jobber sammen



Inkludering

Behovet for å føle seg inkludert eller tilhøre en gruppe



Kontroll

Behovet for å påvirke eller bli påvirket av andre



Åpenhet

Behovet for åpenhet, nærhet og varme i relasjoner

Betydningsfull

Kompetent

Likt



Når vi (jeg eller teamet) havner i endringsprosesser...



Vi har verdens beste indre beskyttelsesmekanisme...

Endringer som utfordrer oss...



Status

Min viktighet i forhold til andre



Stabilitet

Min evne til å forutsi fremtiden



Autonomi

vår følelse av kontroll over hendelser



Tilknytning/Relasjon

hvor trygge vi føler oss med andre



Rettferdighet

hvor rettferdig opplever vi utvekslingen mellom mennesker



Hvordan kan det se ut når vi går over i «beskyttelsesmodus»?

Hersketeknikk
Kroppen går i høy aktiveringsmodus
Får den andre til å framstå svak

Upassende latter eller fnising
«Tankeleser» de andre (antar)
Mister evne til humor

«Jeg vet jeg har rett» (påståelig)
Blir lett provosert
Trivialiserer med å spøke bort

Hopper til raske slutninger
Svette Snakker for fort
«2 fjær til 5 høns»

Må ha det siste ordet
Pøser på med informasjon for å få fram poenget
Nekter å forhandle eller diskutere

Blir klam i hendene
«Jeg vet det, bare la meg være»
Marginaliserer

Tar «offerrollen» (stakkars meg)
Fornekting
Trekke seg inn i «hulen» og bli stille
Kobler ut
«Det er bare sånn jeg er»

Blir rigid og firkantet i meningene
Blir kynisk
Skylde på andre

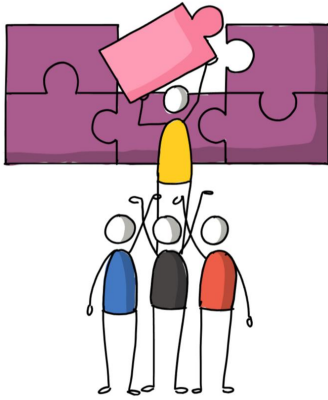
Humor på andres bekostning
Blir kritisk mot andre
Overtenker
Blir sarkastisk

Emosjonelt rigid ift fakta
Forvirret – «vet ikke hva jeg skal gjøre med informasjonen»
(«det føles riktig så det må være sant»)

Jeg er unik; reglene gjelder ikke for meg
Overintellektualiserer
Alt blir tatt personlig

Blir sær og eksentrisk
Katastrofetenking
Enten-eller-tenkning

Blir alt for medgjørilig
Angrep er det beste forsvar
Økt puls/pusterytme



Dialog ved bordet

Hva tenker du er de viktigste faktorene for å redusere stress ifb endring i teamet?



Status

Min viktighet i forhold til andre



Stabilitet

Min evne til å forutsi fremtiden



Autonomi

vår følelse av kontroll over hendelser



Tilknytning/Relasjon

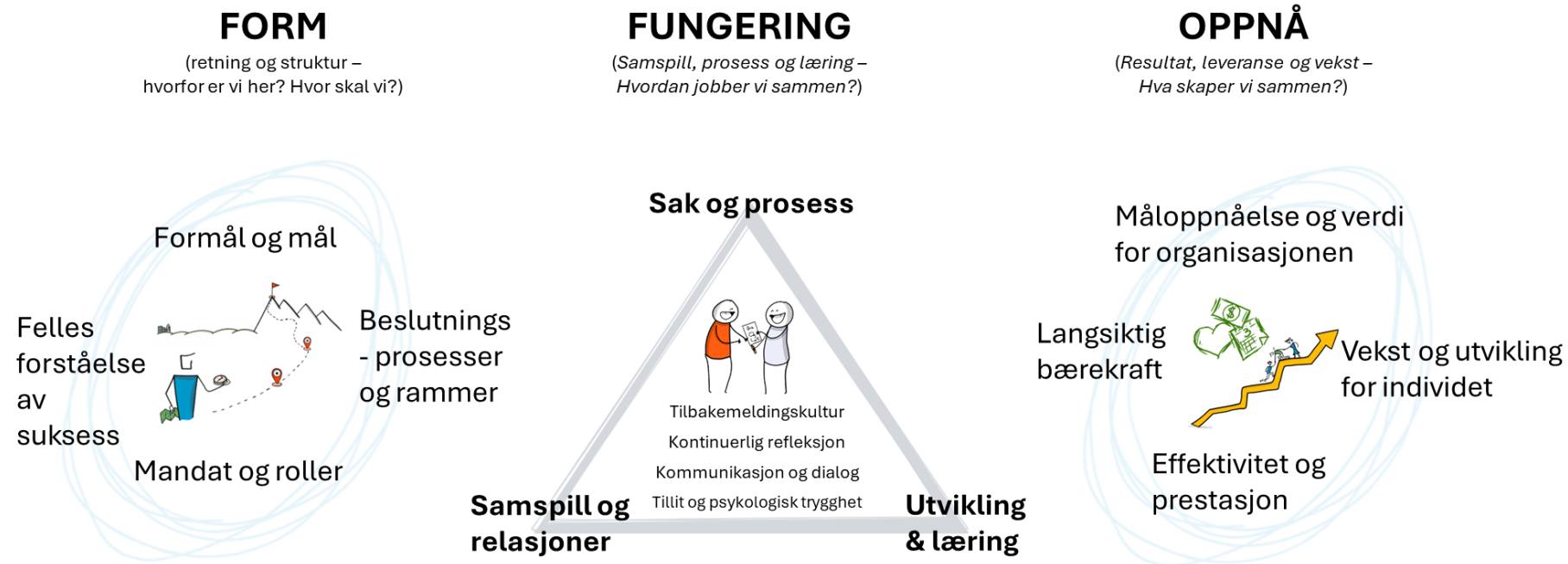
hvor trygge vi føler oss med andre



Rettferdighet

hvor rettferdig opplever vi utvekslingen mellom mennesker

Oppsummering



TEAMENES UBEVISSTE (DYNAMISKE) TILSTANDER

Dynamiske teamtilstander,
individuelle preferanser og ubevisst samspill

Join at menti.com | use code 3792 5800



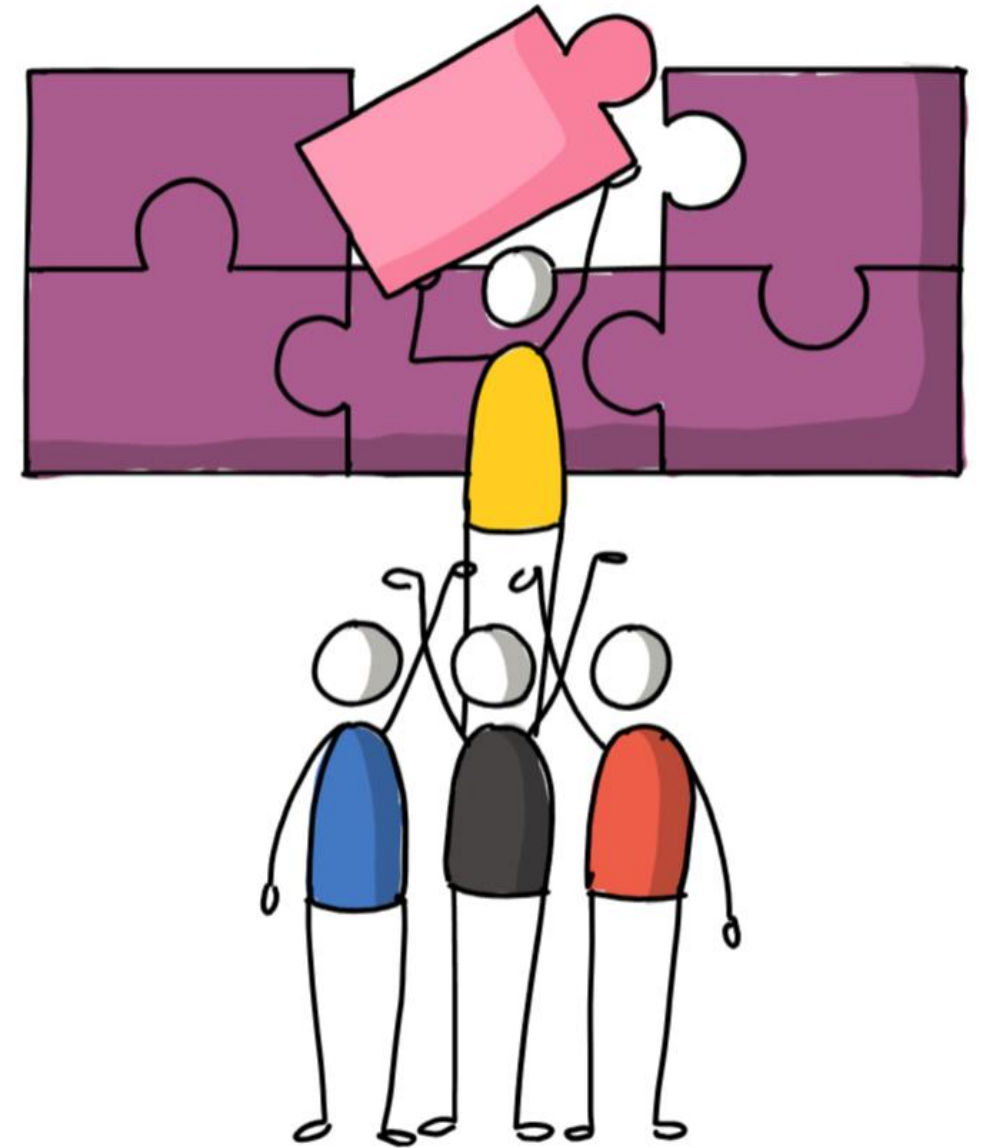
Oppsummering

Hva er ditt viktigste
«takeaway» fra
samtalene i dag?



Teamenes usynlige drivkrefter

Har teamene en underbevissthet vi ikke ser?





Kommende arrangement

26**MAR**

16:00

Brøbygging mot fremtiden: Studenter møter HR og næringsliv

[Les mer »](#)**14****MAI**

18:00

Årsmøte Trøndelag HR-Forum og Lean beer

Sett av kvelden for å treffe flere blide fagfolk innen HR og ledelse. Vi starter med årsmøte, som går over til en sosial og faglig prat hvor dere setter agendaen. Vi har tidligere gjennomført like arrangement med stor suksess på Lean Beer prinsippet. Påmelding åpner senere.

[Les mer »](#)**17****JUN**

18:00

Sommeravslutning

Sett av kvelden. Det blir faglig tema i forkant av en sosial kveld. Link til påmelding kommer.

[Les mer »](#)**13****NOV**

Høstkonferansen 2025

Sett av dagen. Mer informasjon kommer.

[Les mer »](#)

Cicignonprisen

Cicignonprisen deles ut hvert år av Trøndelag HR-forum – tradisjonelt sett under Høstkonferansen.

Cicignonprisen gis til enkeltpersoner eller organisasjoner i Trøndelag som en påskjønnelse for kreativitet, nyskapning eller særskilt innsats innenfor HR- og organisasjonsutvikling, ledelse eller personaladministrasjon.



Tidligere vinnere

2023: Tom Aleksandersen
2018: Arbeidstilsynet
2017: Sticos
2016: Albert Verhagen
2015: Ikke tildelt
2014: Ikke tildelt
2013: Itema
2012: Start NTNU
2011: Gatemagasinet Sorgenfri
2010: Siemens Trondheim



Takk for i dag