In-group bias i teamet

af Tom Fisker Jørgensen - Direktør, Ambitious Teams
0045 50 69 99 39 tjorgensen@ambitiousteams.com

I Ambitious Teams indarbejdes psykologisk forskning i inspirerende workshopdage, så alle går stærkt motiverede derfra med brugbare værktøjer i bagagen.

Det selvforherligende in-group bias fører dit team på afveje - og jeg vil vædde med, at du har oplevet dette psykologiske bias.

Hvor kommer termen in-group fra?

Termen in-group og out-group blev oprindeligt anvendt af den polske psykolog Henri Tajfel, da han i 1979 introducerede verden for den sociale identitetsteori i afhandlingen *The achievement of group differentiation*.

I sin kerne handler den sociale identitetsteori om, at en persons selvopfattelse og identitet er forankret i vedkommendes tilhørsforhold til en gruppe eller et team.

Tajfel og samarbejdspartneren Turner slog således fast, at et team er en kilde til selvsikkerhed og stolthed. Dette betyder basalt set, at dit team giver dig en social identitet, og også et tilhørsforhold, hvis din perception af teamet er positiv.

Hvad betyder termen in-group og out-group egentlig?

Det psykologiske in-group bias retter i teamsammenhæng fokus på, at man i et givet team typisk ændrer sin perception af teamet i positiv retning, men ganske uden at være klar over det.

Derfor skal termen in-group bias også forstås i sammenhæng med termen out-group bias.

Fordi du har tendens til at se positivt på de personer, du er i umiddelbar gruppe med, så skabes der automatisk en animositet og afstand vis-à-vis de personer, der er udenfor gruppen.

Du skaber altså et "Os" overfor et "De andre", et "Vi" overfor "Jer".

Og du vil i adfærd have tendens til at favorisere de personer, som du identificerer dig med.

Hvilke effekter har ingroup bias typisk på et team?

In-group bias fører ofte til silodannelse, enten teams imellem, eller internt i et team.

I dagligdagen kommer det lige så stille til udtryk ved, at du taler dybt og venligt med nogle kolleger, mens andre lægges på is.

Du giver din hjælp til dem, du identificerer dig med, mens andre udenfor for dit lille team, pænt må vente til du har tid og lyst.

Du favoriserer således nogen med dine gaver - tid, hjælp, dialog, venskab - mens andre nedprioriteres i din julemandsleg.

Effekten er på sigt et tab af trivsel og effektivitet i det store team.

"Værsgo, jeg har holdt en plads til dig lige ved siden af mig. Så kan vi sidde og have det så hyggeligt sammen."

© Ambitious Teams ApS, 2022.

In-group bias i teamet

af Tom Fisker Jørgensen - Direktør, Ambitious Teams
0045 50 69 99 39 tjorgensen@ambitiousteams.com

Forføres du af en in-group adfærd, skaber du en out-group.

Hvordan inficeres teamet med in-group favoritisme?

"Godt, så beslutter vi, at I 3 har ansvar det nye spændende projekt, mens I 3 varetager at køre det nuværende projekt i mål efter bedste evne. Held og lykke!"

Mere skal der ikke til førend folk føler et teammæssigt tilhørsforhold, som straks handler om at skille sig positivt ud fra de andre.

Inddelingen i teams har altid konsekvenser for teamets perception af omverdenen, men påvirker også den adfærd, der ligges for dagen.

Du bidrager til at skabe in-groups og out-groups, og det ved du sikkert ikke!

1) Sådan går lederen galt med det psykologiske In-group bias:

Lederen af teamet er ikke opmærksom nok på, at der helt automatisk skabes en out-group stemning, når nogle bliver sat sammen.

Lederen tror typisk, at samlingen af funktioner i et hjørne af storrumskontoret er det mest effektive. Det er det muligvis også, men favoritismenissen flytter med.

Gode intentioner giver bagslag, hvis de ikke er rodfæstet i viden om de sandsynlige negative psykologiske konsekvenser. Gruppen lukker sig om sig selv.

2) Sådan bidrager du til at In-group bias ødelægger kulturen:

Hvisken og tisken i krogene. Gåture med bestemte kolleger. Den samme plads ved frokostbordet alle ugens dage. Jokes og small-talk med udvalgte kolleger. Imødekommenhed og tilbud om hjælp overfor visse personer.

Dit tilhørsforhold er ikke hemmeligt.

Men denne adfærd skaber out-groups, folk der ikke føler sig inkluderede i din sfære.

Vi er ofte blinde for konsekvenserne af vores adfærd, men det klæder enhver person, at blive selvbevidst omkring hvordan de selv bidrager til en tillidsfuld kultur.

Når du tager en rødhvid t-shirt på til fodboldkamp, så holder du med Danmark. Men du signalerer også, at du ikke holder med modstanderen.
Tryghed i gruppen avler ekslusion.

© Ambitious Teams ApS, 2022.

In-group bias i teamet

af Tom Fisker Jørgensen - Direktør, Ambitious Teams
0045 50 69 99 39 tjorgensen@ambitiousteams.com

Din adfærd og din perception påvirkes af teamet omkring dig

At vinde betyder alt... for succesfulde teams.

Hvis du naturligt lægger mærke til spændinger og konflikter i et andet team, så har in-group bias bidt dig i anklen.

Du diskriminerer de personer, du anser for at være i out-group for at styrke din egen identitet.

De psykologiske forskere Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell understregede i 1987 konsekvenserne af in-group bias:

"The result is an identification with a collective, depersonalized indentity based on group membership and imbued with positive aspects."

Fra "Rediscovering the social group."

Du lader således din hjerne fortælle dig, at den gruppering du tilhører, nu har nogle positive træk, som den måske ikke har.

Men du gør det, for at føle dig godt tilpas med dig selv.

Du overdriver simpelt hen de positive træk ved din egen gruppe, og overvurderer de negative træk ved de andre.

I de ambitiøse teams som jeg arbejder med, bliver vi ret tidligt selvbevidste omkring denne favoritisme.

Det handler om, at vi i fællesskab lader masken falde, og sætter handling på der er til hele teamets fordel.

Når du automatisk anser de andre for at være trusler mod din egen gruppes eksistens, så er det dig, der er problemet.

Du beskytter og booster på én og samme tid dit eget ego Men du er blot faldet i in-group bias fælden.

I et usuccesfuldt team har du tendens til at fokusere på de aspekter ved teamet og teammedlemmerne, som bringer dit eget selv i et positivt lys, så du på den måde kan ignorere gruppens dårlige præstationer.

I det succesfulde team derimod lægger du meget mærke til præstationen og de tal, der underbygger succesen.

© Ambitious Teams ApS, 2022.

In-group bias i teamet

af Tom Fisker Jørgensen - Direktør, Ambitious Teams
0045 50 69 99 39 tjorgensen@ambitiousteams.com

Hvad bør vi lære af in-group og out-group bias i vores teams?

Når trygheden bliver til eksklusionssignaler

Når du positivt identificerer dig med dine teammedlemmer, så vil du også overensstemme din adfærd med deres. Dette kan der være noget positivt i, for trygheden i teamet bliver større.

Men denne tryghed kan blive ekskluderende. Trygheden former teamets perception, så andre grupperinger undervurderes. Trygheden har en pris, som I ikke bør betale på dette niveau som team.

I stedet bør I gribe modet og sårbarheden, og drage i krig med dette sværd og skjold. Ret beset, så handler det om at det enkelte teammedlem er i stand til at spille alle I teamet og organisationen gode. Har du denne grundindstilling, så levnes der ingen plads til at in-group bias og out-group bias tager overhånd.

Et ambitiøst team kan sagtens adressere denne fælde der er indlejret i in-group bias. Et ambitiøst team er på forkant hermed.

4 tips til det succesfulde team:

1) Når du favoriserer nogen, så vær bevidst om, at du også devaluerer nogle andre. Det er ofte, at vi glemmer dette i omgangen med andre mennesker. Men man ved godt, hvornår man af en andre placeres in out-group.

2) Sørg for italesætte hvad der sker, når man bliver inddelt i grupperinger. Alle på hold 1 bør nu vide, at de uden at vide af det, forsøger at suboptimere til egen fordel. Gerne ved at tage noget fra de andre.

3) Gør det til en leg, at identificere, hvornår in-group bias er på spil i teamet. "I denne uge reducerer vi in-group favoritisme og out-group devaluering." Adfærden ligger lige foran jer hver især.

4) Hav altid blik for dine kollegers intentioner og deres bagvedliggende hvorfor.

Lande i verden har integreret love, regler for at beskytte folk imod trusler mod samhørighed, fred og harmoni. Har du været i fængsel, så har du smagt på konsekvenserne af in-group bias.

Bevidsthed om konsekvenserne

Der skal ingenting til førend du har en dyb følelse af at være på hold med nogen, og imod nogle andre.

Samhørighedsfølelsen opstår måske ved at din teamkollega og dig kommer fra samme by, har gået på samme uddannelsesinstitution, har den samme tøjsmag, stemmer på det samme parti, holder med det samme hold, eller kan lide den samme slags leverpostej.

Det er menneskeligt hele tiden at danne in-groups, men når du gør det, så skaber du også out-groups.

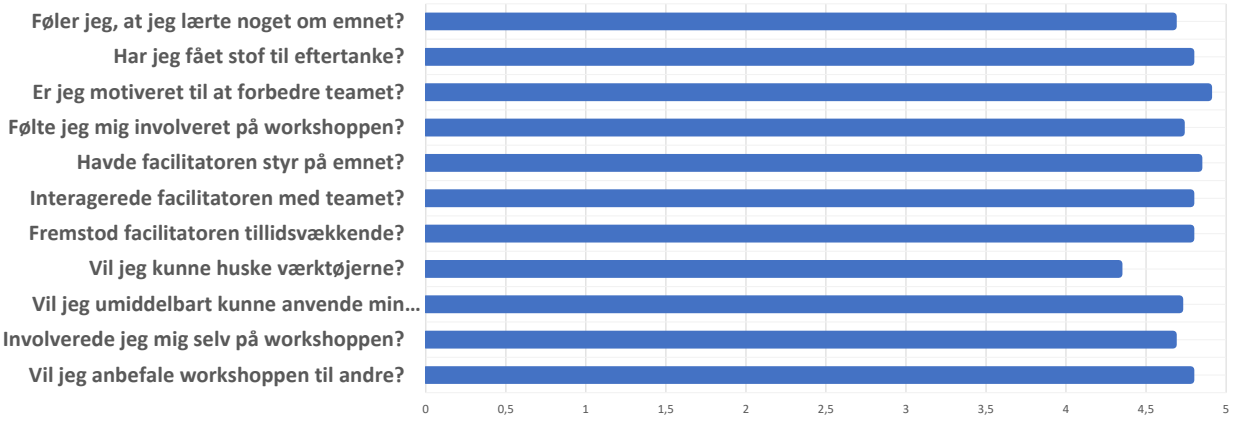
Hvad er den seneste in-group du har skabt?

© Ambitious Teams ApS, 2022.

In-group bias i teamet

af Tom Fisker Jørgensen - Direktør, Ambitious Teams
0045 50 69 99 39 tjorgensen@ambitiousteams.com

Evaluering af workshop hvor det psykologiske bias in-group og out-group blev vævet ind i teamets udviklingsprocesser



Evalueringerne fra en hel dags workshop for erfarne konsulenter i en større dansk organisation er tydelig. Når effekten af in-group bias adresseres gennem lærerige øvelser og motiverende kortspil der venligt puffer til den enkeltes adfærd, så er teamet parat til at udvikle sig positivt i lang tid fremover. 209 evalueringer resulterede i en gennemsnitsscore på 9,4 / 10. Denne workshop blev afholdt i juni 2022.

Ambitious Teams giver jeres team...

1) Muligheden for at skabe synergiske teams.

Med den rette forståelse af hvor I som team gerne vil hen, indbygges in-group-øvelser, letforståelig teori og refleksioner ind i den designede workshop.

2) Selvbevidsthed der styrker teamet på den lange bane.

In-group og out-group bevidstheden tager måske kun ½ time at ankre i teamet. Spørgsmålet er hvad folk gør efter workshoppen.

Her kommer workshopbogen ind i billedet med sine boostere til reduktion af de negative in-group konsekvenser.

3) In-group og out-group forståelsen giver teamet et kærligt nudge.

Det enkelte teammedlem bliver nemlig klar over skyggesiderne i egen adfærd. Når alle bliver klar over egne uintenderede skabelser af out-group-effekten, så er det legitimt at verbalisere i plenum, og adfærd kan sættes på.

Ring eller skriv til Ambitious Teams, hvis du også gerne vil have dit teams potentiale sat fri på en effektfuld måde.

50 69 99 39

Udtalelser fra ovenstående workshop, hvor in-group bias leges ind:

"Jeg synes, at workshoppen var rigtig god, meget brugbar og alligevel i trygge rammer. Rigtigt godt kursus."

"Supergod workshop som sagtens kan gentages, suppleres yderligere."

"God stemning og en livlig debat!"

"Vi er blevet langt bedre til at kommunikere og løfte hinanden."

© Ambitious Teams ApS, 2022.