

Om kollektiv intelligens i grupper och organisationer

Synapsen Ledarskapsdagar
Halmstad, april 2018

Philip Runsten

Handelshögskolan i Stockholm,



INFLUENCE

Innehåll

- Varför vi måste börja fundera över "intelligens" i organisationer
- Varför då gruppen (eller mikrosystemet) blir det intressanta
 - Och hur intelligens fungerar på gruppnivå
- Hur vi kan börja tänka organisationsstrategier för kollektiv intelligens



1955



Medarbetar
Index

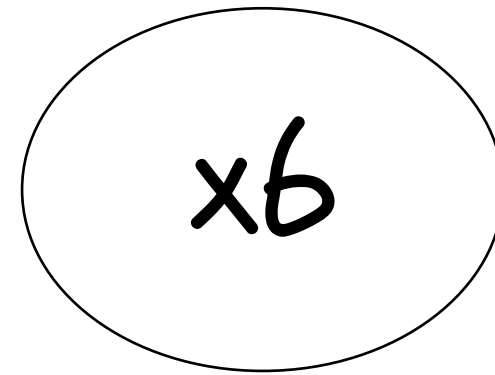
Innovation

Kundnöjdhet



Global konkurrens

2011



Regleringar

Hållbarhet

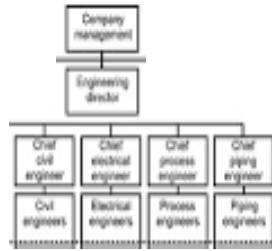
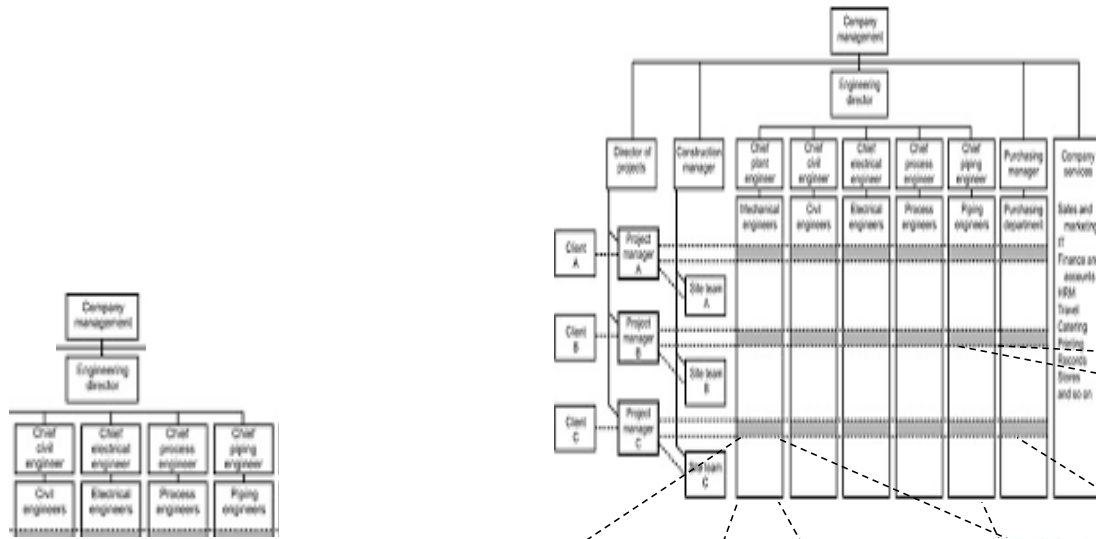
Miljö

Teknik

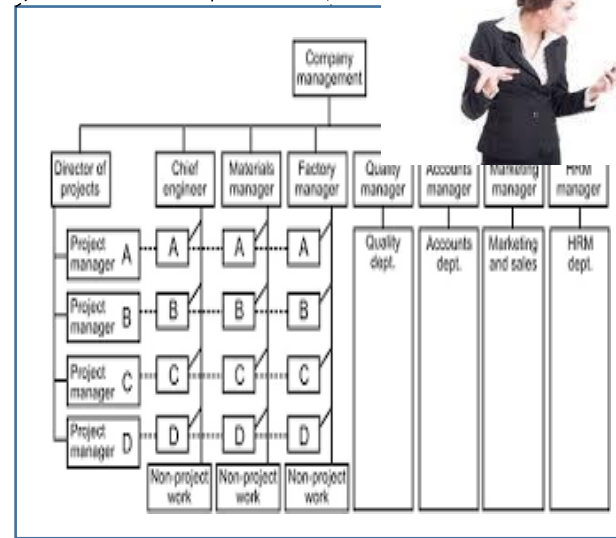
INFLUENCE

Source: Harvard Business Review/Boston Consulting Group



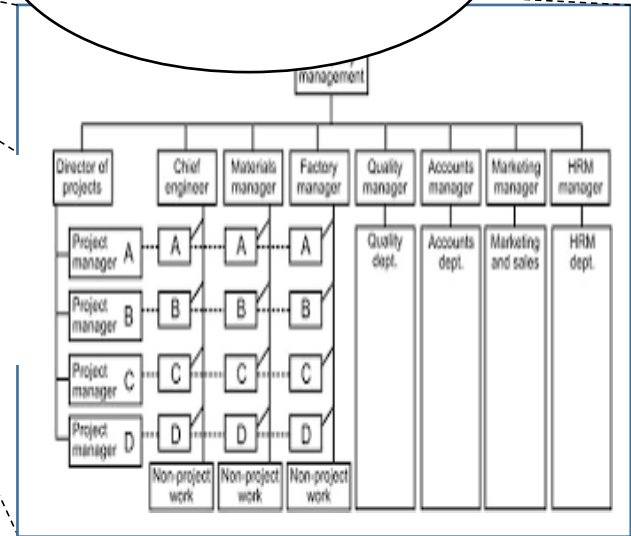


1955



2011

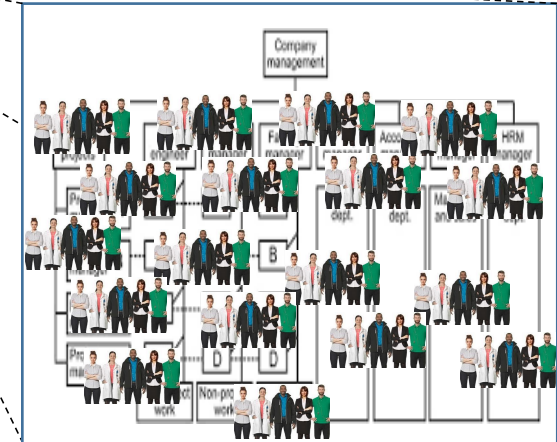
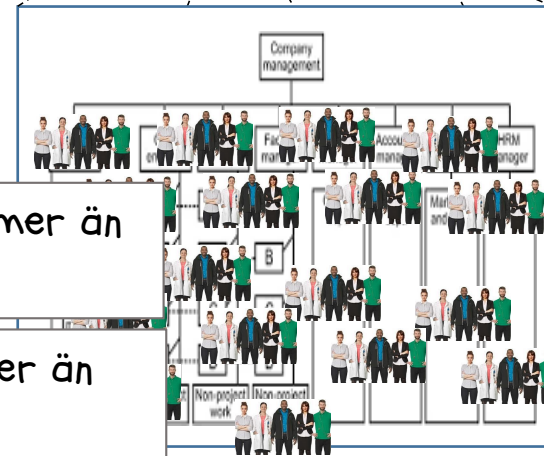
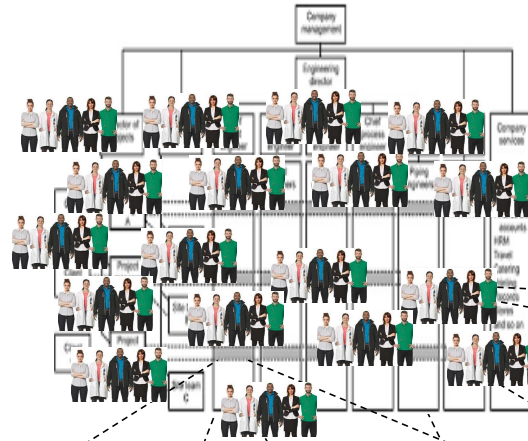
Organisation
x 35



Färre personer ska göra svårare saker på kortare tid, till lägre kostnad och till högre kvalitet...

INFLUENCE

Hur ser den "intelligenta" organisationen ut?



Högpresterande grupper utforskar 2300% mer än lågpresterande

Högpresterande grupper lyssnar 1500% mer än lågpresterande

Idag: 3-5% av medarbetare står för 20-35% av all kompletterande koordinering

Spelar det någon roll???



Bäst! = "verkligt team" = Lägst fel, skador, stress



Näst bäst! = "göra själv" = inget team alls



sämst = "pseudo-team" = 55%

1. "Har ditt team tydliga mål?"
2. "Måste du arbeta nära de andra teamdeltagarna för att uppnå ert mål?"
3. "Träffas teamet regelbundet för att diskutera sin effektivitet och hur den kan förbättras?"

Kunskapsintegration - alla grupper grundutmaning



INFLUENCE

Leva bra liv

Äta mat

Laga mat

Öppna



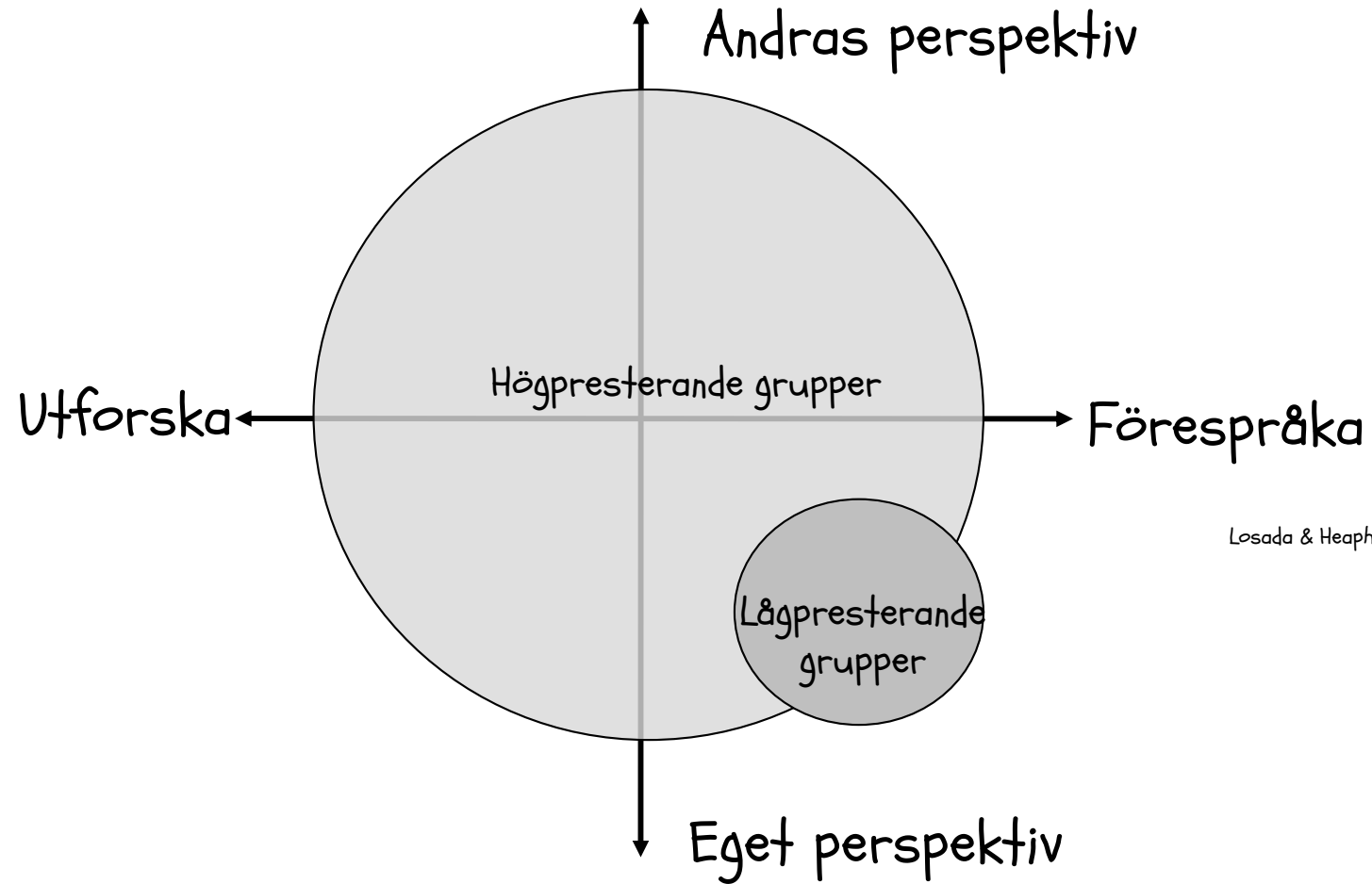
Jogga, jobba, umgås

Hempizza, Donken...

Frys, bröd, fil...

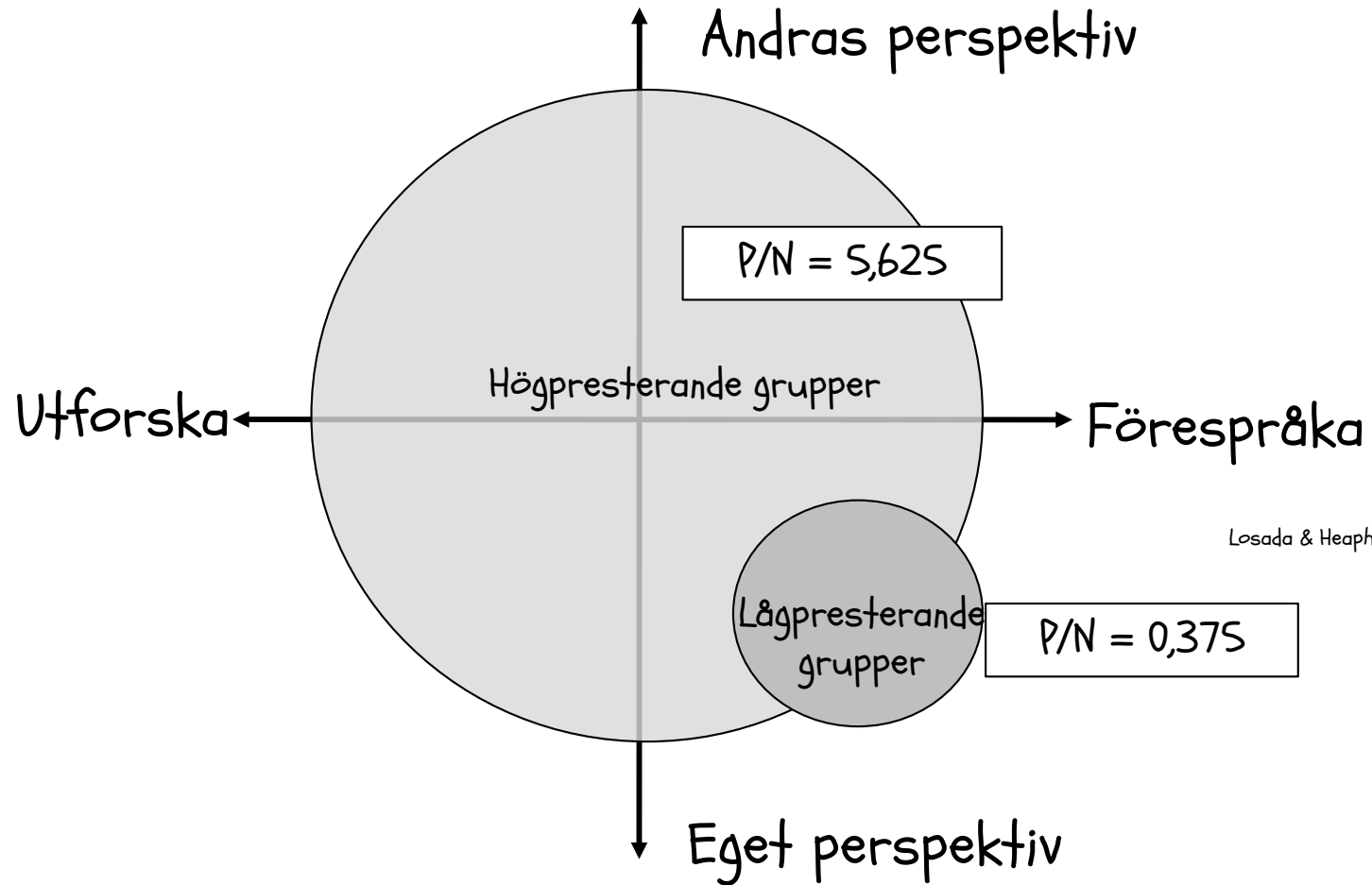
Kniv, bil, granne...

Intelligenta samtal



Losada & Heaphy, 2004

Intelligenta samtal



Losada & Heaphy, 2004

Hur ser "relation" ut?

Det kritiska momentet - P/N ratio och "aktivt lyssnande"

Playful

Comforting

Annoyed

Bored?



MIT studies of team intelligence correlating RME-test with c-factor

Tillgång till intelligens och "varma" grupper

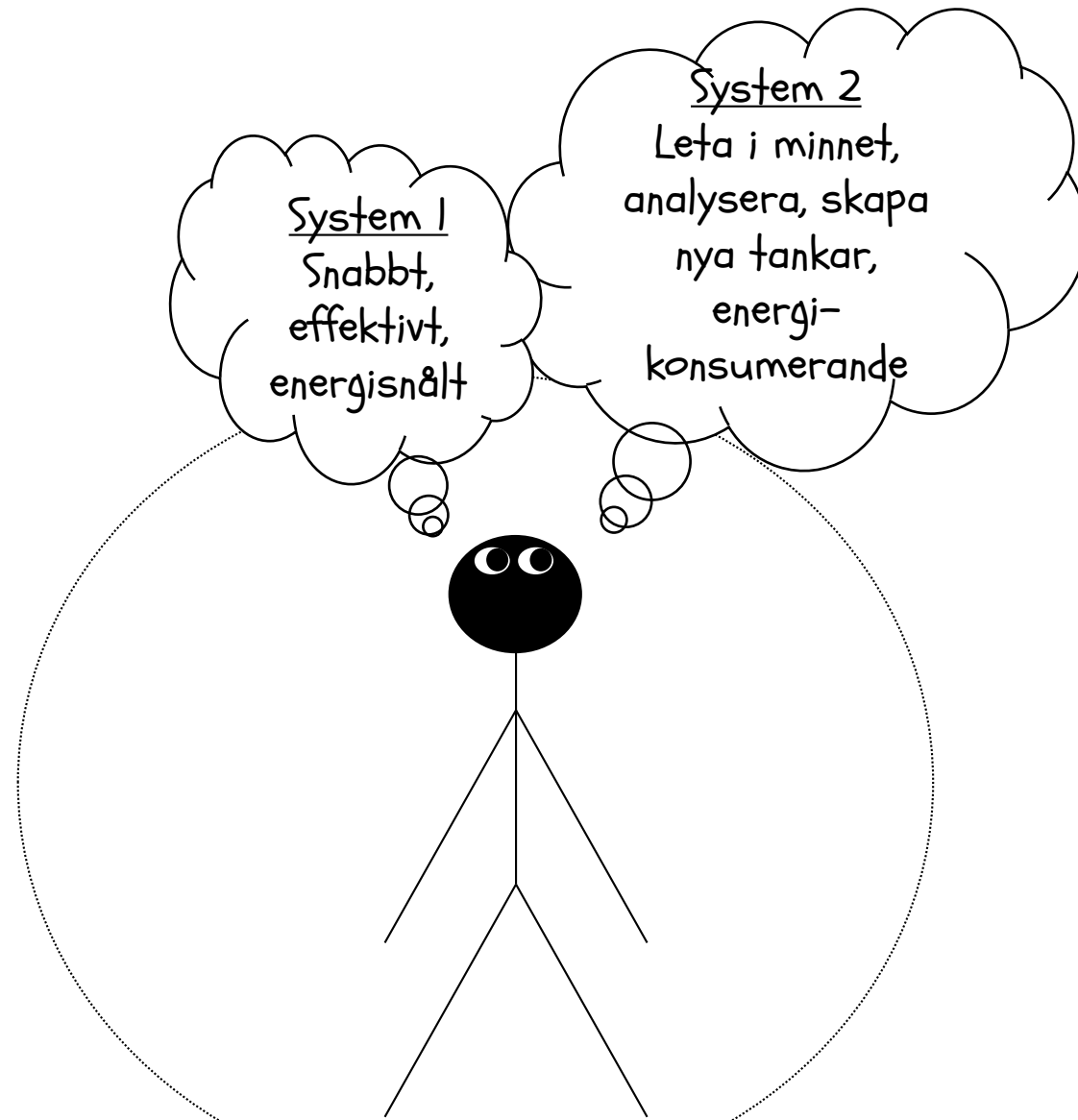
Hjärnan designad att arbeta energisnålt

"Förprogrammerat" - system 1

Reflektera och omvärdera - system 2

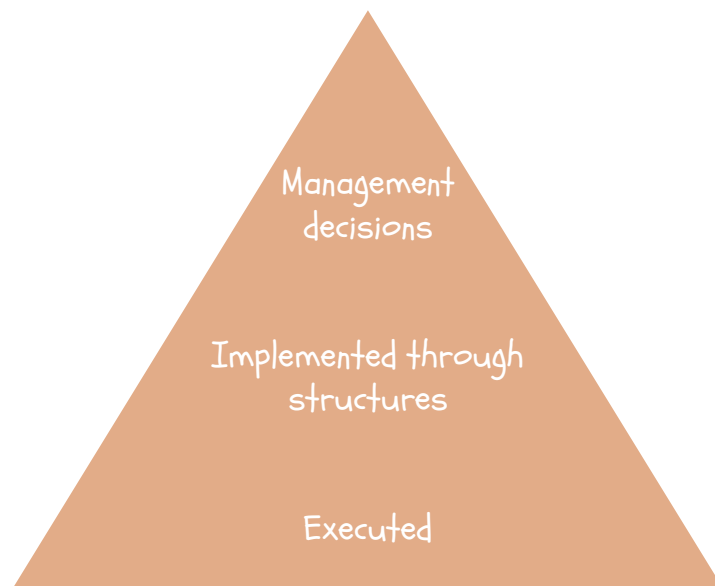
Hot/Stress/trötthet/dåliga relationer

-> system 1

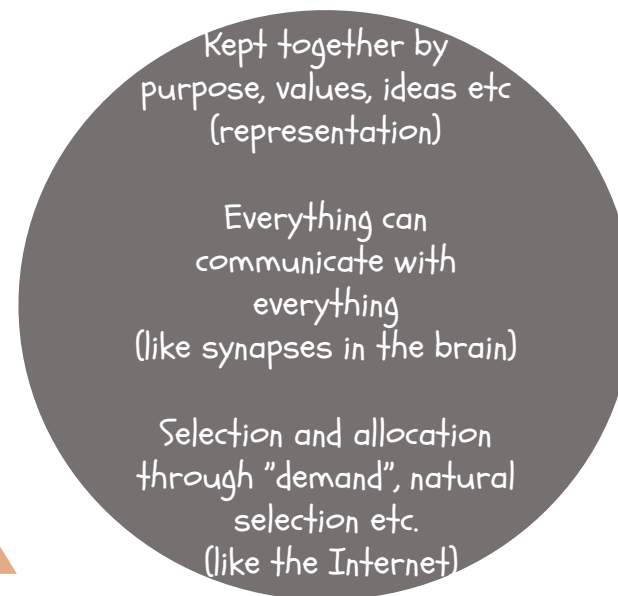


INFLUENCE

The two layer organizations

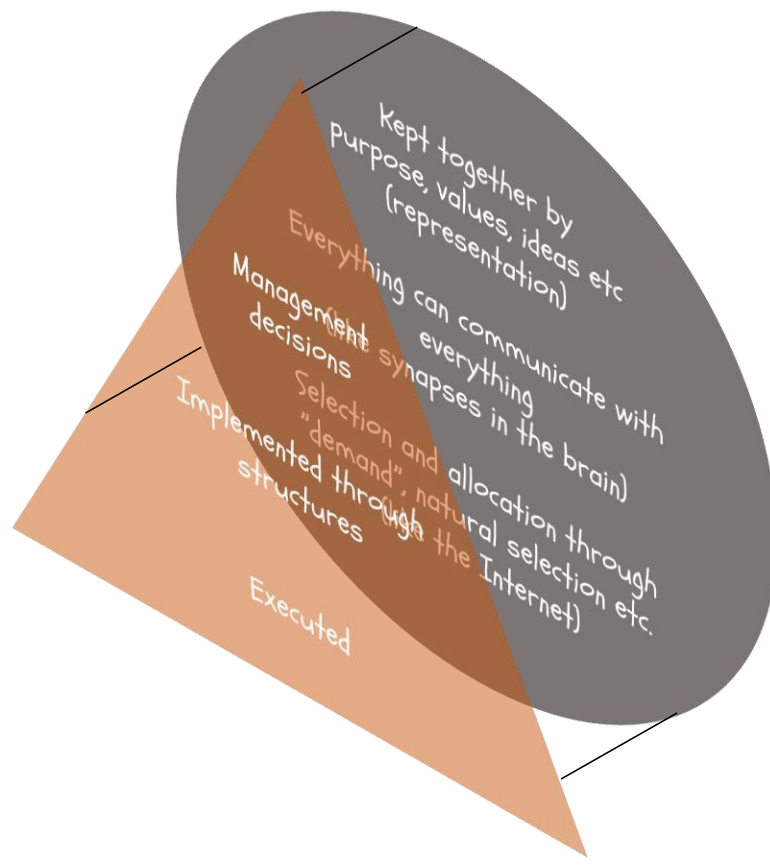


Organisation as a "Machine"
Planning
Economies of Scale



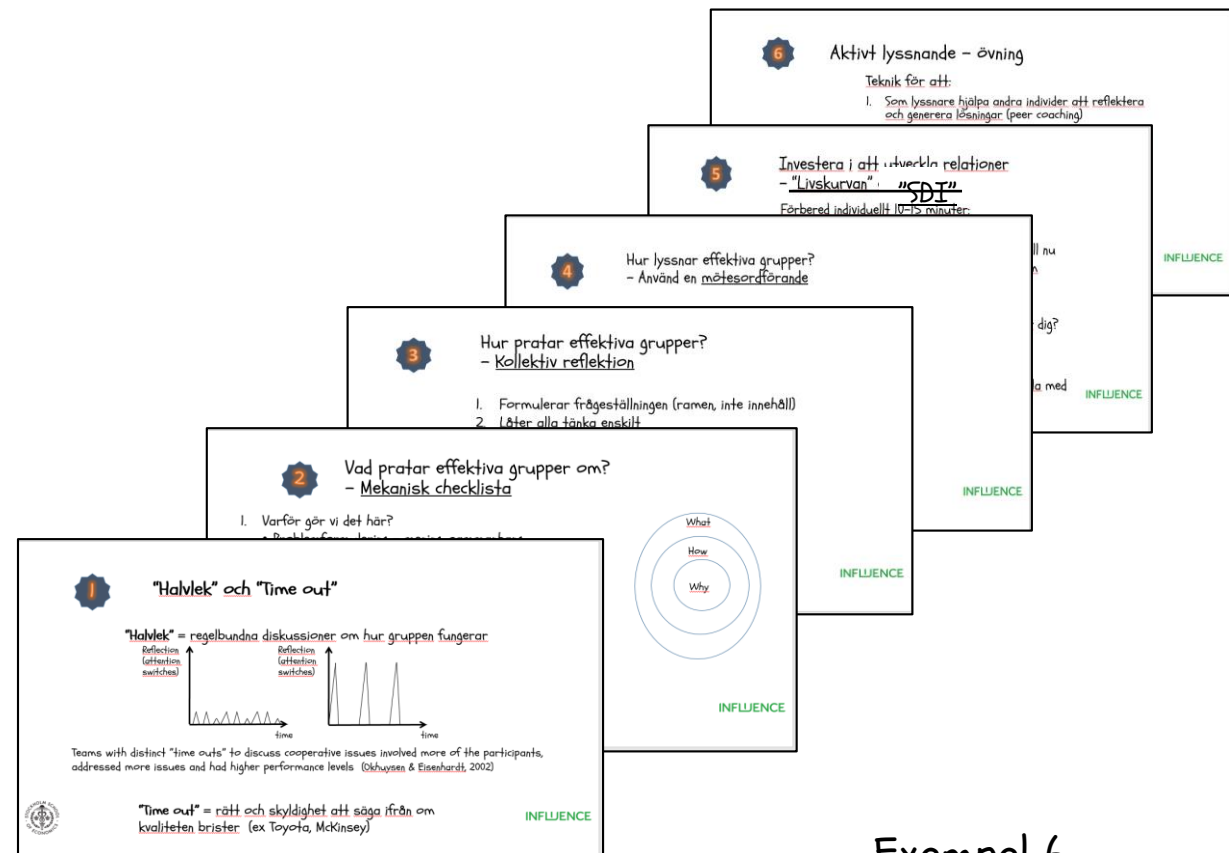
Organisation as a "brain"
Self-organizing
Intelligence

Concept - the two layer organization



Key in the self-organizing dimension will be the micro-systems, i.e. the local social environments of cooperation

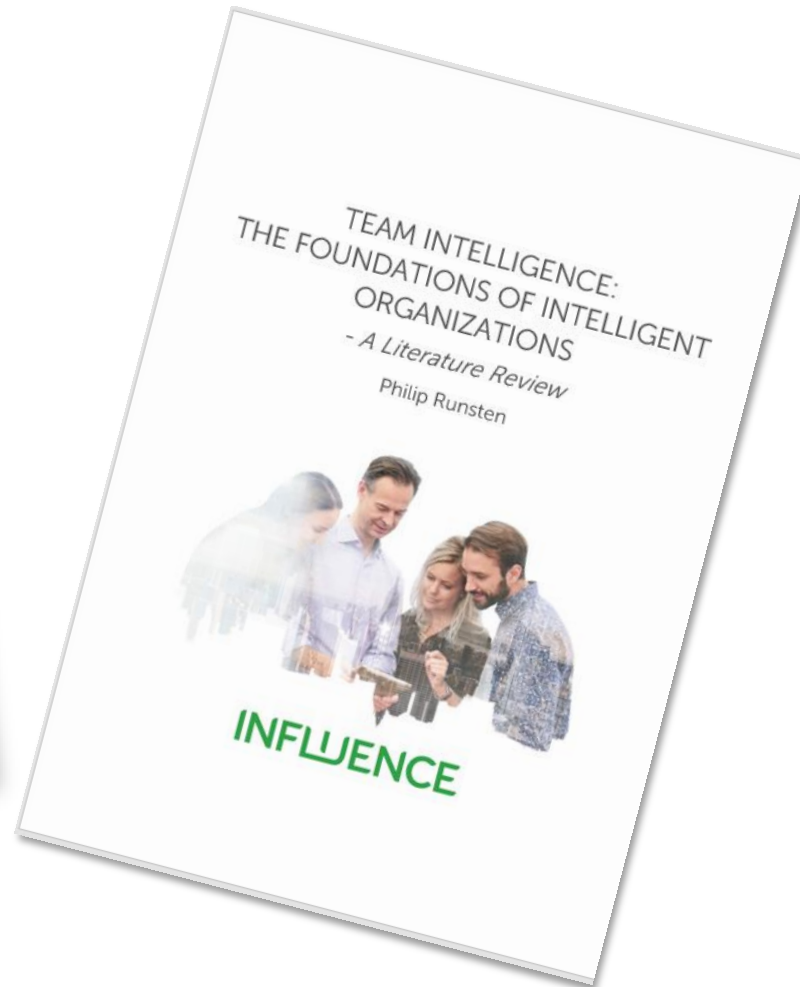
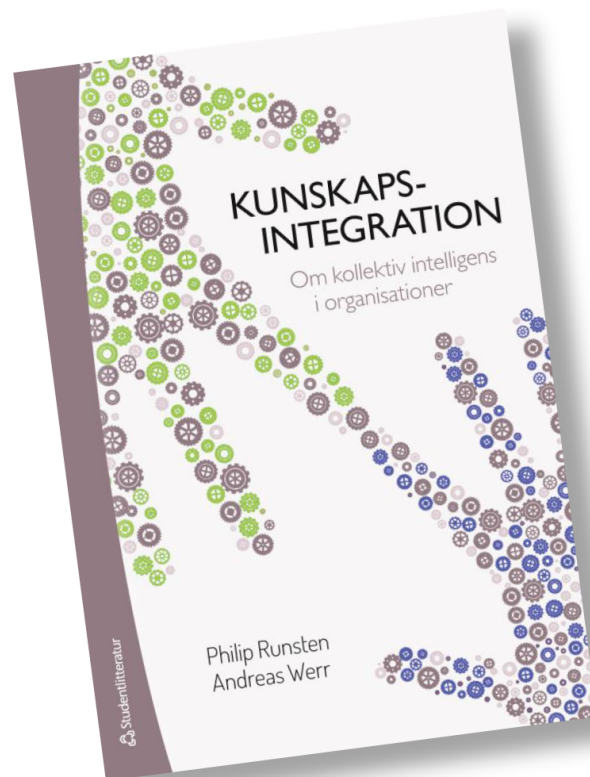
1. Inför en interventionsstrategi
 - Studier bekräftar att gruppträning, gruppintervention fungerar
 - Inför praxis
2. Öka genomsnittliga individuell samarbetskicklighet
 - Lokal förmåga avgörs av de närvarande individerna
 - Behövs hög "operatörsskicklighet"
3. Inför en metamodell för samarbete,
 - alla behöver gemensam referenspunkt, eftersom utmaningen är lokal och situationell
4. Digitalisering med hjärnan som förebild
 - Ex Yammer, Slack, Teams
 - Alla "synapser" möjliga
 - Drivet av "självorganisering"



Exempel 6
"verktyg" för
studenter vid
Handelshögskolan i
Stockholm

INFLUENCE

Tack! och för er som vill läsa mer...



soft / [Collective Intelligence](#) / 23 februari, 2017

[Ny rapport i samarbete med Vinnova och Handelshögskolan](#)

Rapporten Team Intelligence: The Foundations of Intelligent Organizations av Influence-grundaren Philip Runsten sammanfattar den senaste forskningen om kollektiv intelligens. Rapporten [...]

[READ MORE](#)

INFLUENCE