

UF 7 Ledarskap och samarbete

Alla i UF tränar sitt ledarskap

Ledarskap och samarbete

- Hur får vi alla att arbeta åt samma håll?
- Vad gör vi om någon avviker från den väg som vi har stakat ut?
- Hur är du själv på att samarbeta?

Företagskultur

- Genom ledarskapet i gruppen och det sätt som ni arbetar på utvecklar er företagskultur.
- Företagskulturen visar sig hur ni i gruppen agerar och kommunicerar med varandra.
- Oskrivna regler, normer, jargonger.
- Företagskulturen kan både hämma och stödja idéer, kreativitet etc.
- Skapa en vision om hur ni vill vara och hur ni vill arbeta tillsammans.

Diskutera

- Hur ska en chef bete sig för att vara en bra ledare?
- Hur blir man en bra ledare?
- Hur skapar man en stark laganda?
- Hur skapar man den företagskultur man vill ha?
- Beskriv ditt ansvar för att utveckla företagskulturen i ditt företag.

Fundera på och diskutera

- Snart ska ni delta i en mäsas. Montermaterial, trycksaker, kläder måste fixas. Det är kris, ni ligger efter med ert arbete och alla är stressade och irriterade.
- En person i företaget har en negativ inställning och klagar hela tiden på att allt är jobbigt. Det påverkar er alla och ni börjar tappa lusten att arbeta.

Ledarskap och människosyn

- McGregor, forskare, tror starkt på kopplingen mellan människors beteende och människosyn.
- Teori X: Utgår från att alla människor är lata och har låg ambition.
 - X-ledaren styr med order, regler och kontroll, annars blir inget gjort.
- Teori Y: Utgår från att människor är ansvarsfulla och gör sitt bästa.
 - Y-ledaren formulerar mål, diskuterar och lämnar sedan över ledarskapet till medarbetarna för hur vi bäst ska ta oss dit.

Olika ledarstilar

- Ichak Adizes menar att det finns fyra ledarstilar som kompletterar varandra.
- Produceraren: ser till att saker blir gjorda.
- Administreraren: organiserar, dokumenterar, tycker om rutiner och håller dead-lines.
- Entreprenören: Reflekterar och tar risker. De har energi och är mycket entusiastiska. Skapar ofta förvirring och andra. Ligger 10 steg före övriga.
- Integreraren: Löser konflikter och skapar nätverk. En lagspelare som skapar bra stämning.
- Diskussion: hur ska jag bemöta dessa olikheter? Alla behövs!

Grupper

- De flesta av oss känner oss obekväma i en ny grupp.
- Ju större grupp desto mindre känslomässiga band.
- Viktigt att alla får komma till tals

Grupputveckling

- Grupper i näringslivet arbetar mot mål. UF bra träning.
- Grupper förändras över tiden och går igenom olika utvecklingsfaser.
- Gruppledaren har en viktig roll i övergången mellan faserna.

Gruppens sju faser

1. Initialfas
2. "Smekmånad"
3. Integration
4. Konfliktfas
5. Platåfas
6. Mognadsfas
7. Separationsfas

1. Initialfas

- Nyfikenhet och osäkerhet
- Försiktigt letande efter gemensamma nämnare.
- Ser hur andra talar, ser ut, klär sig.
- Ytlig och trevlig kommunikation.
- Ledaren arbetar med mål, uppgifter, tider och sin egen roll i gruppen.

2. Smekmånad

- Åh vad roligt, som att vara nykär.
- Avspänd stämning, kul att arbeta.
- Alla känner sig positiva och ger varandra stöd.
- Tolerans mot varandra.
- Olikheter ses som en tillgång.
- Ledaren ska sträva efter att få alla att engageras i målen.

3. Integration

- Medlemmarna lägger märke till varandras olikheter
- Rollerna i gruppen börjar ta form
- Några kanske börja kämpa om makten
- Undergrupper kan bildas
- Fokus på arbetsuppgifterna
- Gruppen använder varandras styrkor för att arbeta målinriktat
- Vi-känsla utvecklas gentemot andra grupper
- Ledaren ska peka på vikten av att ta vara på varandras kompetens och att utveckla nätverk utanför gruppen.

4. Konfliktfasen

- I konfliktfasen letar man fel hos varandra och retar sig på varandras olikheter.
- Diskussioner om makt och ledarskap.
- Konfrontation i olika ståndpunkter.
- Konflikter uppstår i allt samarbete.
- Om konflikterna bearbetas öppet och konstruktivt, förs gruppen samman och den växer.

5 Platåfasen – inget händer

- Det känns meningslöst
- Inget händer, ingenting är roligt
- Vi känner för att ge upp
- Detta är naturligt, då kommer nya idéer
- Om fasen blir långvarig behöver ledaren hjälpa till.

6. Mognad – nu fungerar det!

- Gruppen arbetar effektivt mot samma mål.
- Man ser varandras olikheter som tillgångar.
- Vi upplever samhörighet och trivsel.
- Var och en står på sina ben.
- Ledarens roll är att hålla sig i bakgrunden och vara beredd att gripa in vid behov.

7. Separationsfasen

- Projektet är klart.
- Någon slutar i gruppen.
- Kan kännas sorgligt eller bra, beror på skälet till att gruppen upphör.

Att skapa ett bra gruppklimat

- Se till att alla känner till gruppens syfte, mål, vision.
- Vilka vill arbeta med vilken uppgift?
- Låt alla komma till tals, öva på att lyssna
- Öppet klimat där det finns plats för nytänkande och avvikande synpunkter
- Se till att alla finns med i alla beslut.

Ett problem

- Vi lägger oss ned, spelar döda och vill inte se problemet
- Vi låtsas att problemet inte finns
- Somliga analyserar sönder problemet
- En del säger att det är problemets fel att det inte fungerar
- En del skyller ifrån sig på andra

Problemlösning

1. Lös problemet med ett lösningsorienterat fokus.
2. Klargör situationen och problemet. Beskriv problemet så tydligt som möjligt.
3. Beskriv önskvärt resultat som vi vill nå.
4. Brainstormning. Vilka möjliga lösningar finns det för att nå resultatet?
5. Fatta beslut. Välj en av lösningarna.
6. Genomför lösningen. Utse vem eller vilka som ska ansvara för att lösningen genomförs, bestäm när det ska vara klart

Konflikter

- Stress: för mycket att göra, dålig ekonomi, känsla av tidsbrist, samarbetsproblem, oro, dålig kommunikation, för många aktiviteter på gång, brist på engagemang.
- Sakkonflikt: ska vi höja eller sänka priset? Ska vi arbeta med affärsplanen i helgen så att den blir klar?
- Relationskonflikt: ignorering, mobbning, skvaller
- Rollkonflikt: otydligt fördelade roller
- Kommunikationskonflikt: Man förstår inte varandra.

Konfliktlösning

- Ha koll på dig själv. Om du är arg, andas först tre gånger och välj att ta upp saken senare.
- Sätt igång en dialog med lösningsfokus
 - Varför uppstod konflikten?
 - Vad är det för typ av konflikt?
 - Vilka är inblandade?
 - Vad finns det för lösningar?
- Kompromiss: alla får ge upp någonting.
- Synergi: motsats till kompromiss, ny lösning.