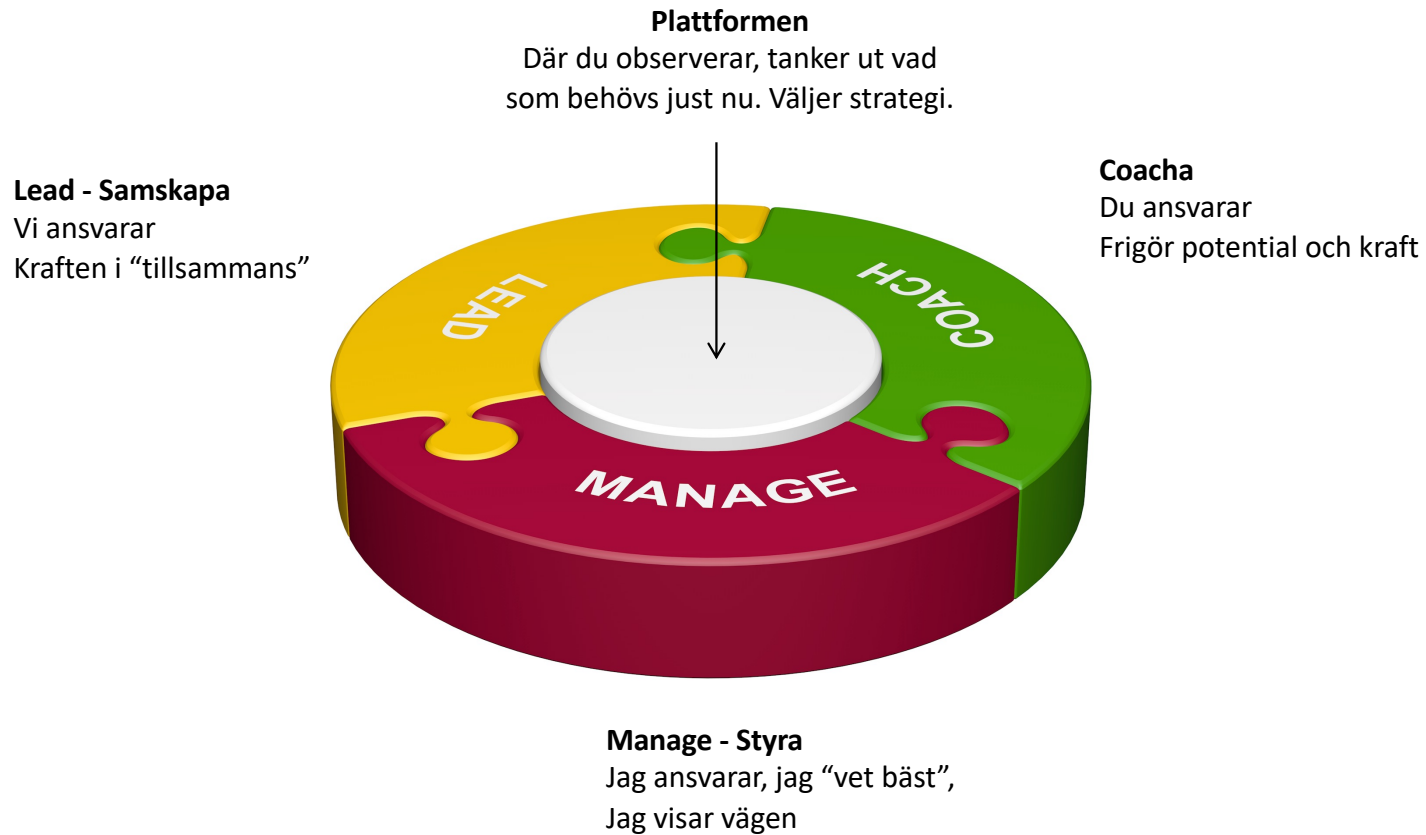




Gruppens utveckling



Manage – Lead - Coach – Styra, Samskapa och coacha



FEEDBACK ÄR EN GÅVA



Feedback är min upplevelse av
något du gör...

som jag ger tillbaks till dig
genom att beskriva

beteendet och dess påverkan på
mig

Feedback formeln – ATT GE SB²I+dialog



SITUATION



BESKRIV
BETEENDE



IMPACT -
EFFEKT

+ Dialog





- 80 % av det positiva kommer att göra det lättare med det som påverkar negativt
- Bygg en bro över till en möjlig dialog
- Dubbelklicka både på ord och kroppsspråk
- Använd "Första sanningen" om det känns svårt



TA EMOT FEEDBACK

- Tacka
- Målet är att förstå
- Lyssna
- Dubbelklicka
- Uppskatta



A blue speech bubble with a white question mark inside, pointing towards the feedback questions.

?

BE OM FEEDBACK

Vad kan jag göra för att vara en bättre X för dig?

Hur påverkar jag dig när vi samarbetar?

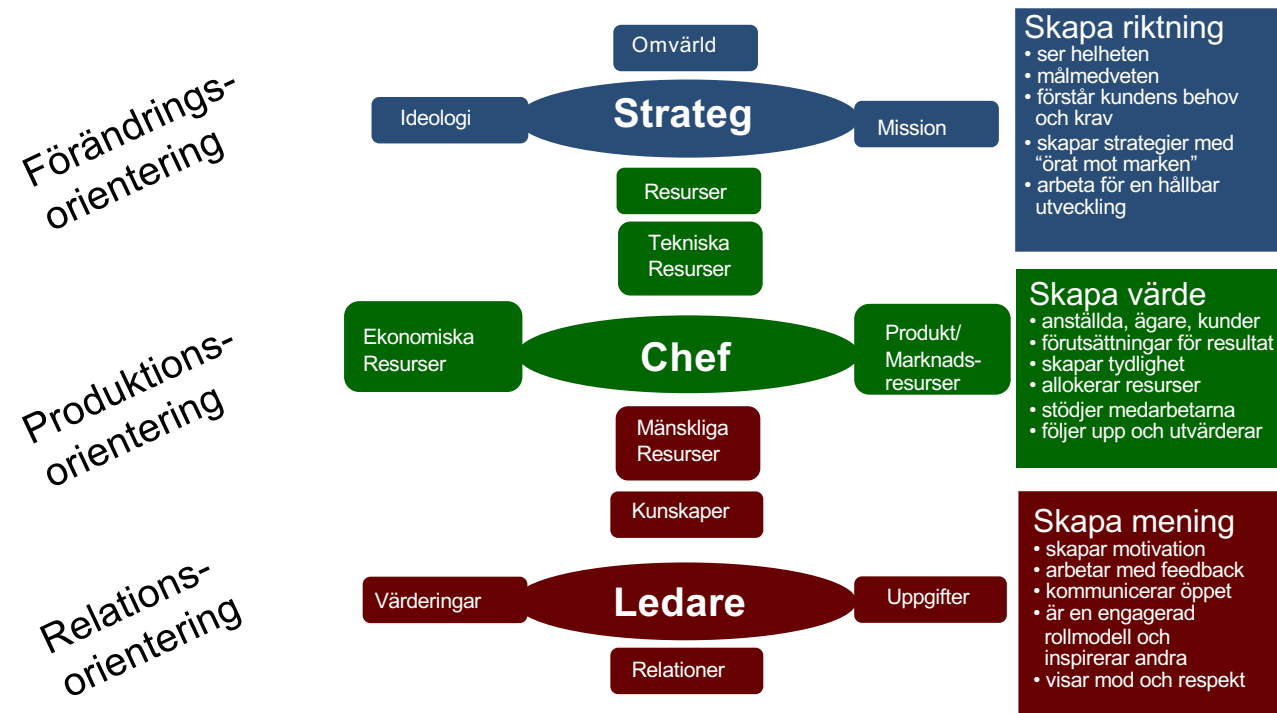
När blir jag/du mitt bästa, och vad gör jag då för dig?

Vad tänkte, kände eller gjorde du som ett resultat av vårt möte?

Vad skulle jag kunna göra mer/mindre av när vi samarbetar?

Vad skulle jag behöva börja/sluta med när vi samarbetar?

Ledarskap i 3 nivåer



Chefer arbetar på tre nivåer: som chefer, strateger och ledare. Nivåerna kräver olika kompetens och medvetenhet. Modellen kan kombineras med *Situationsanpassat ledarskap*.

Isberget

10 %

- Röstläge • Tystnad • Undviker
- Gråter • Kroppsspråk
- Passiv • Aktiv • Gestikulerar
- Skrattar • Suckar



Vad som syns i yttre verklighet

Vad som kan ligga under ytan

Intention och Syfte

Valda sanningar

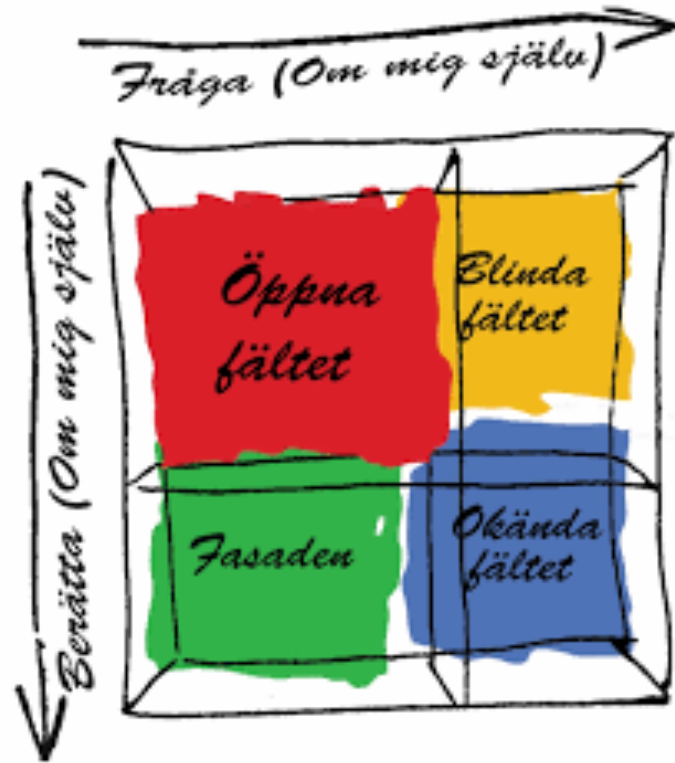
90 %

**Erfarenhet, Känslor
kultur**

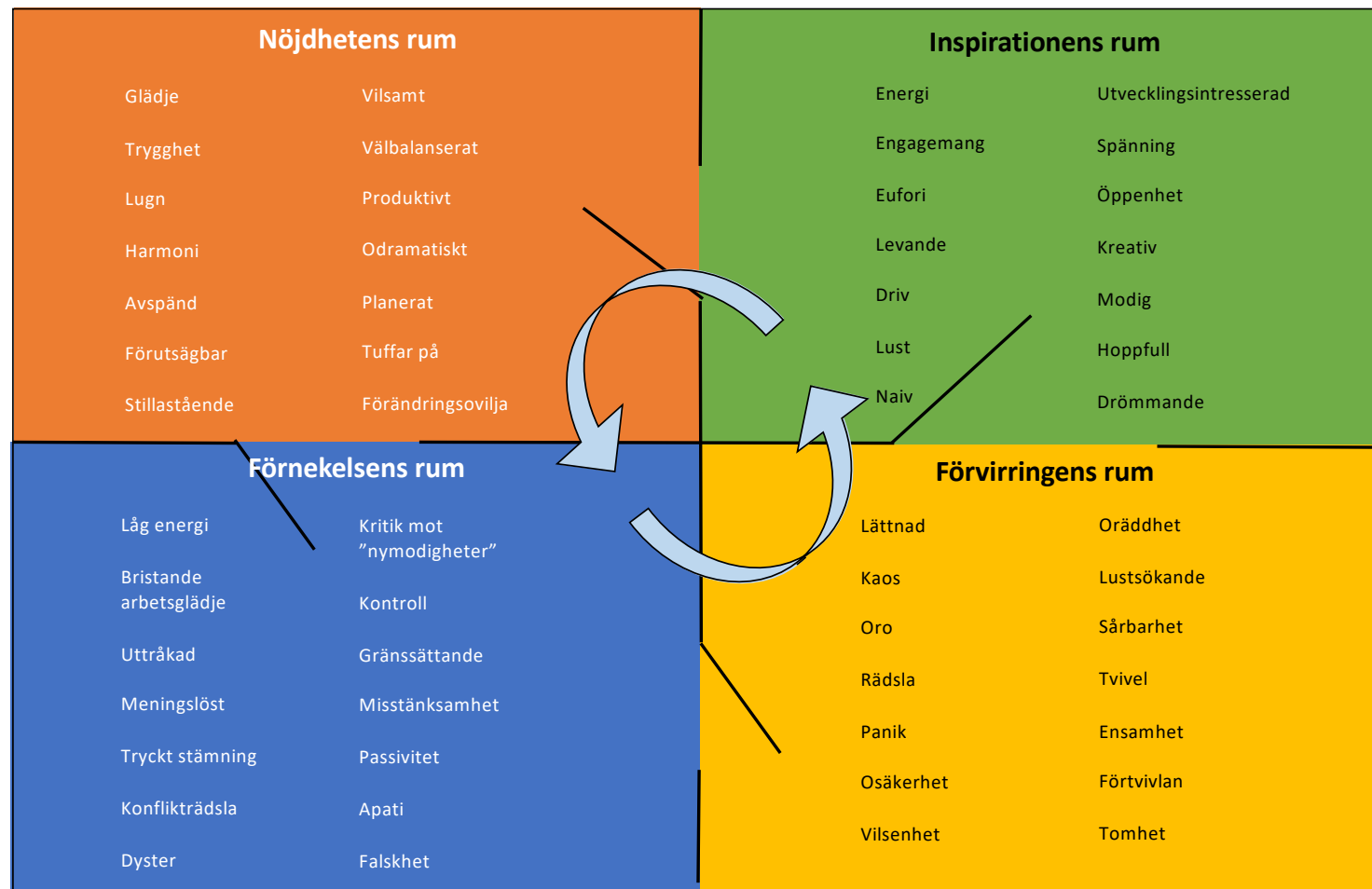
Djupare värderingar

Medvetet eller omedvetet, rationellt eller känslomässigt.
Missförstånd, antaganden och olika bilder





Förändringens fyra rum

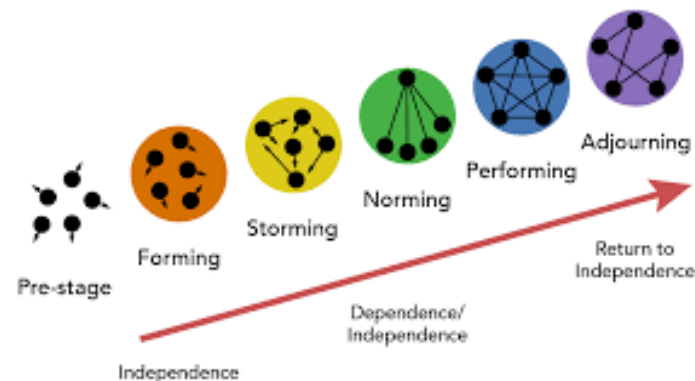


Janssen, C.,
Förändringens
fyra rum, 1996

Gruppens utveckling

Tuckman

- Bruce Tuckman formulerade modellen Forming- Storming- Norming- Performing modellen för att förklara gruppensutvecklingens stadier redan 1965. Han menade att alla dessa faser är nödvändiga och oundvikliga för att ett team skall kunna växa, möta utmaningar, ta itu med problem, planera arbete och leverera resultat.





Gruppens utveckling

Tuckman

Forming

Teamet möts och lär sig om möjligheter och utmaningar, enas sedan om mål och börjar ta itu med uppgiften. Medlemmarna lägger mycket energi på att orientera sig gentemot varandra samt uppgiften

Storming

Är den andra fasen där gruppmedlemmarna börjar reda ut sina relationer och också vinna varandras förtroende. Gruppmedlemmarna börjar mer öppet uttrycka sina åsikter vilket också kan leda till konflikter. Hierarkier och statuspositioner skapas

Norming

När meningsskiljaktigheter och personkonflikter kan lösas skapas också närmare band medlemmarna emellan. Man förstår varandra bättre men kan i denna fas försöka undvika vidare konflikter för att man så gärna vill komma vidare.

Performing

Med grupproller och normer fastställda fokuserar nu gruppmedlemmarna på att uppnå fastställda gemensamma mål.



- Var, när, hur
- Olika typer
- Konfliktstilar
- Viktiga samtal
- Att våga

KONFLIKTER

Min konfliktsyn



1. När jag blir inblandad i en konflikt känner jag mig:

2. Så här brukar jag bete mig i konflikter:

3. Bästa sättet att hantera en konflikt är att:

4. Det som orsaker konflikter för mig är:

Vad är egentligen en konflikt ..?



- **Ordet konflikt betyder "med slag"** och står för sammanstötning, strid eller tvist.
- En konflikt i sin enklaste form är när **två människor har olika meningar** i något avseende.
- Konflikter uppstår när en eller två parter tror att det den **ene parten vill är oförenligt med vad den andre parten vill.**
- Parter kan vara **individer, grupper** eller **organisationer.**
- Den värsta formen av sådant beteende är **våld och krig.** Detta kan ha lett till att **ordet konflikt** för de flesta människor är **negativt laddat.**



Två synsätt på konflikter



Harmonisyn

- Konflikter förorsakas av "bråkmakare"
- Konflikter är möjliga att undvika
- Konflikter skall elimineras eller undertryckas
- Verklighetsflykt/önsketänkande

**Harmonisyn leder oftast till
konflikt**



Konfliktsyn

- Konflikter är naturligt mellan människor
- Konflikter är oundvikliga
- Konflikter är berikande
- Konflikter kan och skall hanteras så tidigt som möjligt

**Konfliktsyn leder oftast till
harmoni**



Praktikfall konflikthantering

- Vilka konflikter har du haft?





Olika typer av konflikter

- **Sakkonflikt** – Kan handla om val av bilmärke, färg på den nya soffan, vad vi ska äta till middag, etc.
- **Rollkonflikt** – Vem som skall göra vad, oklar arbetsfördelning inom gruppen, revirintrång.
- **Pseudokonflikt** – Missförstånd, "hjärnspöken", vi går omkring och "tror saker" om varandra.
- **Intressekonflikt** – Om några är intresserade av att göra ett bra jobb, medan andra är mer intresserade av att "glida igenom" uppstår lätt en intressekonflikt.



Forts ...

- **Behovskonflikt** – Skillnader i sociala behov, trygghetsbehov eller andra behov kan leda till konflikter.
- **Värderingskonflikt** – Religiösa, kulturella eller politiska skillnader. Vad som rätt eller orätt här i livet. Värderingskonflikter är mycket känsliga att hantera.
- **Auktoritetskonflikt** – En del människor har svårt att bli styrda av chefer och ledare. Skälen till detta är de ofta inte ens själv klara över.

Konflikthanteringsstilar och deras användningsområden

- Självsikt är starten
- Förstå att det finns olika stilar
- 5 stilar enligt Kihlman
- Finns inte rätt eller fel
- Yttre omständigheter kan spela roll
- **Nu tittar vi på de olika stilarna...**



Undvikande

De som är inblandade i konflikten **undviker varandra eller håller tillbaka sina känslor och uppfattningar.** Det kan innebära att man för frågan åt sidan, att man skjuter upp och tacklar konflikten vid ett senare tillfälle eller att man helt enkelt drar sig ur en hotande situation.

Exempel på användningsområde:

- För att låta människor lugna ner sig, så att spänningen minskar och man får perspektiv på problemen.



Kompromiss

Kompromiss betyder att mötas på halva vägen.

Målet med att kompromissa är att finna en lämplig, ömsesidig acceptabel lösning som delvis kan tillfredställa båda parter. Varje part måste ge upp någonting, samtidigt som man får vissa mål eller behov tillgodosedda. Ingen "förlorar", ingen "vinner".

Användningsområde:

- Att få till stånd en användbar lösning under tidspress.



Kämpande

Kämpande innebär att man är pådrivande, dvs man driver sin egen linje på den andres bekostnad.

Det är ett maktorienterat sätt där man använder de medel man anser nödvändiga för att vinna sin sak, t ex sin förmåga att argumentera, sin ställning, man kanske tillgriper ekonomiska åtgärder. Vid lösningar som innebär maktkamp framstår ena parten som klar vinnare och den andre som klar förlorare.

Exempel på användningsområde:

- Vid genomförande av viktiga impopulära beslut, där en fast hållning måste intas, t.ex vid nedskärning av kostnader eller genomförandet av nya rutiner.



Mildrande

Mildrande är motsatsen till kämpande, dvs att vara medgörlig. Man suddar ut olikheter i de uppfattningar som finns, medan man betonar gemensamma intressen. Vid mildrande förnekar den ene parten sina behov för att tillgodose den andre partens. Det finns ett drag av självuppoffring i detta sätt.

Användningsområde:

- När det är väsentligt att bevara ett bra klimat och undvika splittring.



© Can Stock Photo - csp33202211

Problemlösning

Att lösa problem är ett vinna-vinna sätt vid konfliktlösning.

Det innebär ett försök att arbeta tillsammans med en annan part så att man hittar en lösning som tillfredsställer båda. Båda tar lika ansvar för att identifiera underliggande behov för båda parter och finna alternativ som tillfredsställer dessa.

Användningsområde:

- För att få ett verkligt engagemang för ett viktigt beslut.





Analys av en konflikt

Fundera över förhållandena på Din arbetsplats.

Välj ut en konfliktsituation som du skulle behöva tackla.

Ta ställning till följande frågeställningar:

- I vilken utvecklingsfas befinner sig konflikten?
- Vad är det för typ av konflikt?
- Hur har den hittills hanterats?
- Vad kan vara orsaken till konflikten? (otydliga roller, dålig kommunikation, etc)
.....
- I vilka situationer blir problemet aktuellt?
- Vilka berörs av konflikten?
- Vilka konsekvenser får den?
- Vilken konflikthanteringsstil är mest lämplig att använda?
- Hur vill du konkret lägga upp arbetet?
- Vad kan du göra för att förebygga att situationen återupprepas?
.....

Att kunna skilja på
beteende och
tolkning av
beteende

Att kunna observera
sina egna reaktioner
och sätta ord på
dem

Att kunna uttrycka
dem högt och lämna
dem till den andre

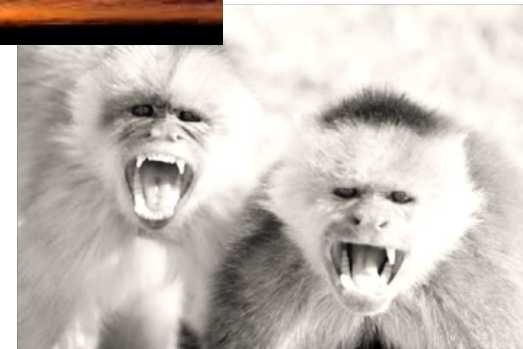


Sätt på dig gröna linsen

- Den här personen har mål och drömmar
- Den här personen har en vilja att bidra och göra gott
- Den här personen kämpar med saker jag inte vet om
- Den här personen har sina egna svar, hen är en hjälte
- Den här personen har någon den älskar och någon som älskar dem
- Den här personen bidrar till mig här och nu
- Den här personen förtjänar att bli bemött med respekt

The Playing Field ”

vägen från visioner och idéer
till handling i verkligheten



Källa Maria Nemeth - ACE

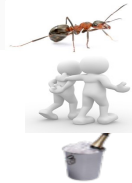
Energi: Tid Pengar Fysisk vitalitet
Kreativitet Relationer Grace



Busy-Cloud



SMARTa meningsfulla mål



Små steg
Skaffa stöd
Fira framgång

Fysisk verklighet

Visionär verklighet

Problem vid gränsen

Ständig förändring
Okontrollerbar

Monkey Mind



Visioner – Idéer - Drömmar



Energi:
Lätt Kreativ
Hög Lust

Exempel på Monkey mind konversationer

Det kommer aldrig att gå för att.....



- Det kommer aldrig att bli bättre
- Det har jag provat förut
- Jag har inte tillräckligt med tid, pengar, vilja etc. för att göra detta
- Jag kommer aldrig att bli lika duktig som honom
- Detta känner jag igen, samma skit igen
- Alla kör för fort, jag tror att 10 km över gränsen är inbyggt i systemet.
- Behöver jag verkligen mål?
- Jag förstår inte hur han kunde säga så till mig.
- Hon förstår inte vad jag menar. Hon bryr sig helt enkelt inte.
- Jag ville göra det men ingen stöttade mig
- Jag kunde inte göra det för jag hade viktigare saker att göra
- Jag är ett fall för lågt självförtroende
- Kanske, om jag får tillräckligt med tid, kan jag göra det.
- Där är för stor press, det är därför jag misslyckas
- Om jag gör det jag ska, varför blir det inte som jag tänkt mig?
- Om det var meningen att jag skulle göra detta, skulle det vara enklare.



Att leda utifrån the Playing Field

1. Vad skulle du/vi vilja åstadkomma? Hur ser "filmen" ut med glädje, uppnått mål, människorna som är inblandade?
2. Hur låter dina Monkey minds? Vad säger dom till dig?
3. Hur kan du sätta ett SMART mål och identifiera:
 1. Små steg
 2. Få stöd
 3. Hur ska du fira framgång