

Stärk ditt ledarskap

UTBILDNINGSMATERIAL FÖR LÄRARE



”Jag har använt poddavsnittet i olika arbetsgrupper, som jag leder för kollegor i skolan. Med hjälp av materialet kunde vi reflektera över och diskutera frågor i vår vardag och profession. Vi fick redskap och verktyg för att stärka varandra och sätta fingret på utmaningar som vi så väl behövde diskutera.

För mig personligen har materialet stärkt mig i min ledarroll som lärare. Poddavsnitten och reflektionsfrågorna bidrog till att skapa en medvetenhet kring varför jag agerar som jag gör i olika situationer och gav ökad förståelse för varför medarbetare och grupper agerar på olika sätt.

Det här är ett riktigt bra material som jag kommer fortsätta att använda, dels för min egen utveckling, dels i de grupper där jag och mina kollegor ska reflektera och utvecklas tillsammans. Jag ska genomföra en hel studiecirkel med mina kollegor utifrån materialet!”

**Charlotta Turegård Granath,
förstelärare och lärarutbildare**

Innehåll

Stärk ditt ledarskap – för lärare.....	3
Poddavsnitten	
Del 1. Utvecklande ledare stärker totalförsvaret.....	4
Del 2. Förutsättningar för ett bra ledarskap.....	6
Del 3. Omgivningen påverkar ledarskapet.....	8
Del 4. Beteenden som bidrar till ett gott ledarskap.....	10
Del 5. Vänd det destruktiva ledarskapet.....	12
Del 6. Att leda under press.....	14
Del 7. Att bygga ett starkt lag.....	16
Ledarskapsmodellen Utvecklande ledarskap.....	18

Stärk ditt ledarskap – för lärare

Inspirerande utbildningsmaterial för samtal och reflektion om ledarskap. Materialet passar bra att använda för enskilt bruk, eller som underlag för diskussion och reflektion i olika arbetsgrupper.

Stärk ditt ledarskap består av en poddserie i sju delar med tillhörande reflektionsfrågor där experter inom ledarskap ger inspiration och ökad kunskap inom ämnet. Svenska Lottakårens kommunikatör Maria Öst intervjuar och vägleder lyssnaren genom olika teman.

Poddserien och det tillhörande reflektionsmaterialet ger dig och dina kollegor nyttiga verktyg, handfasta tips och uppslag för reflektion. Lärare är ledare, medarbetare och relationsbyggare. Lärare organiserar och leder undervisning för elever och ingår i ett kollegium som medarbetare. Läraryrket är komplext och varierande till sin karaktär.

Kanske är du även arbetslagsledare, har ämnes- eller personalansvar, driver pedagogiska utvecklingsfrågor eller har en annan ledarroll i organisationen? Oavsett vilken roll du har ger materialet Stärk ditt ledarskap nyttiga verktyg för din yrkesroll. Genom kommunikation och reflektion kan vi lära av varandra och jobba tillsammans i samma riktning.

Målet är att låta dina egna tankar om ledarskap få formuleras och att du i lugn och ro ska reflektera kring vad du har hört. När du reflekterar, tänk dig in i olika situationer där du är ledare eller medarbetare. I materialet används ordet medarbetare som samlingsord för olika roller där du inte har det formella ledarskapet.

Stärk ditt ledarskap bidrar till att ge fördjupad självinsikt och förståelse för individers och grupperns behov, beteenden och utveckling. Reflektionsfrågorna inspirerar till att vända blicken mot ditt eget och andras ledarskap, samt ger innehåll för diskussioner kring hur du och dina kollegor bäst kan utvecklas i era roller som ledare, oavsett om det är i klassrummet med eleverna eller som medarbetare.

Samtalen i poddserien refererar ofta till Försvarshögskolans ledarskapsmodell Utvecklande ledarskap. Modellen är utvecklad vid Försvarshögskolan.* Ledarskapsmodellen är uppbyggd kring tre delar: ledaren, omgivningen och ledarstilar, det vill säga ledarens beteende. Materialet syftar till att skapa en tryggare och tydligare kommunikation med varandra.

** Ledarskapsmodellens del om ledarstilar byggde från början på en amerikansk teori, transformational leadership, utvecklad av Bernard M. Bass (1998). Ledarskapsmodellen har utvecklats vidare genom egen och andras forskning.*

Gör så här!

Stärk ditt ledarskap passar bra att använda i olika former av arbetsgrupper, som arbets- eller ämneslag, för att komma igång med och föra samtal och reflektera kring yrkesrollen och gemensamma frågor.

Lyssna gemensamt eller kom förberedd, det vill säga att var och en redan har lyssnat på avsnittet inför mötestiden. Använd de tillhörande reflektionsfrågorna som utgångspunkt för era diskussioner och reflektioner. Reflektion bidrar till att stärka din förmåga att leda dig själv och andra.

DEL 1

Utvecklande ledare stärker totalförsvaret

Samtalet är en introduktion till hela poddserien så du bör börja med detta avsnitt. Övriga avsnitt kan du lyssna på i den ordning du vill.

Ett gott ledarskap handlar om att få människor att må bra för att kunna göra sitt bästa och jobba tillsammans i samma riktning. Utifrån ledarskapsmodellen Utvecklande ledarskap utforskar vi vad det är för ledarbeteenden som är gynnsamma för att vi ska kunna nå bästa organisatoriska resultat och största möjliga utveckling för individen. I detta poddavsnitt pratar vi om vad ledarskap är, myter om ledarskap och nosar på ledarskapsmodellen

Skolan är en del av Sveriges totalförsvär. Skolor och lärare är en del av det civila försvaret som ska verka för att så kallad samhällsviktig verksamhet inom skolväsendet kan upprätthållas även i kris och krig. Sedan 1 oktober 2022 är Skolverket beredskapsmyndighet.

Poddavsnitt: 167

Medverkande: Klara Rapp, handledare i ledarskap

Längd: 27 minuter



Scanna QR-koden med kameran i din mobil så kommer du till poddavsnittet.

Reflektion efter del 1

Ledarskapet handlar om vad vi gör. Det bygger på vem du är, men manifesteras av det du gör. För att utveckla ditt ledarskap behöver du få syn på ditt nuvarande beteende.

I samtalet lyfter Klara och Maria fram att reflektionen är viktig för att utveckla sitt ledarskap.

1. Varför tror du att det är viktigt att reflektera över sitt ledarskap?
2. På vilket sätt brukar du reflektera kring ditt ledarskap?
3. Som chef behöver du utöva ledarskap – hur ser du på de olika rollerna ledare och chef?
4. Vilka myter känner du igen när det kommer till ledarskap?

I samtalet lyfts att det kan vara svårare att vara ledare i en förtroendevald roll än att vara en formell chef. Verktygslådan kan upplevas mindre när det bygger på frivilligt engagemang. Men Klara och Maria menar att var och en kan bidra med sitt ledarskap, utan att ha en formell roll. Att det handlar om att hitta viljan och motivationen.

5. Vad motiverar och inspirerar dig i ditt yrke?
6. Vad tror du är dina nycklar för att kunna inspirera och motivera andra?

Klara och Maria pratar om hur viktigt det är att ge varandra bekräftelse.

7. Tänk på en situation i närtid, när och hur fick du senaste bekräftelse för något du gjort?
Hur kändes det?
8. Tänk på en situation i närtid, när och hur gav du senaste någon en bekräftelse för det hen hade gjort? Vilken effekt fick det?

I poddavsnittet beskrivs strävan efter att vara ett föredöme.

9. Finns det någon ledare du ser upp till? Vad är det hen gör (vilka beteenden uppvisar hen)?

I samtalet pratas om vikten av att vara transparent med hur man mår, för att minska risken att bli feltolkad. Det handlar om att skapa en kultur i gruppen där det känns ok att dela med sig av information, både positiv och negativ. Till exempel:

Jag hade en intensiv lektion där det var stökigt och orolig stämning. Jag förlorade kontrollen över situationen, jag har svårt att fokusera på någonting annat nu eller jag lyckades verkligen bra med klassen idag, alla lyssnade och flera började ställa frågor, tidigare har ingen vågat prata, nu gick det.

10. Fundera - hur brukar du berätta för din omgivning kring hur din status är just i dag?
Ge ett exempel.
11. Hur agerar du om du tycker att någon verkar irriterad eller ofokuserad?
Hur vill du att andra agerar om de uppfattar dig som irriterad eller ofokuserad?

I samtalet framkommer att ledarskapet är grunden för hur vi jobbar tillsammans, mår tillsammans och vilket resultat vi får. Medarbetena har en superviktig roll, men ledarskapet sätter förutsättningarna. Utvecklande ledarskap ger oss förutsättningar att få ut det bästa möjliga av vår gemensamma tid.

12. Vad skulle du vilja testa att göra annorlunda för att stärka ditt eget ledarskap?

DEL 2

Förutsättningar för ett bra ledarskap

Våra beteenden som ledare påverkas av vem vi är som person. Det finns grundläggande förutsättningar som påverkar hur jag är som ledare som i sin tur påverkar de önskvärda kompetenser som ledarrollen kräver. I det här avsnittet dyker vi ner i det ben i ledarskapsmodellen som beskriver ledarens grundläggande förutsättningar och beskriver de önskvärda kompetenserna. Vissa förutsättningar kan vara svåra att förändra. Ju bättre du förstår dina förutsättningar desto större chans att du kan kliva in i rätt ledarroll så att du får bästa förutsättningar för att lyckas i ditt ledarskap.

Innan du börjar lyssna på poddavsnittet, titta på modellen Utvecklande ledarskap och på de önskvärda kompetenserna och grundläggande förutsättningar som beskrivs i rutan "Ledare".

Är det några kompetenser som du tycker känns viktigare än andra?

Poddavsnitt: 168

Medverkande: Marianne Littke, handledare i ledarskap och instruktör i frivilliga försvarsorganisationer

Längd: 36 minuter



Scanna QR-koden med kameran i din mobil så kommer du till poddavsnittet.

Reflektion efter del 2

Fundamentet för ledarskap är att vara sig själv. Att vara medveten om hur du uppfattas och hur du påverkar andra hjälper dig att stärka ditt ledarskap. Vårt ledarskap påverkas bland annat av de grundläggande förutsättningar vi har med oss i vår personlighet och på vilka förväntningar som finns på oss. Hur vi förhåller oss till livet, vår livsåskådning, är också en viktig pusselbit.

Det finns förutsättningar som bäddar för positiva ledarskapsbeteenden. En del av dessa utgår ifrån själva ledaren. Har finns både fysiska och psykiska förutsättningar.

1. På vilket sätt skapar du fysiska goda förutsättningar för att orka vara ledare?

Fundera på vad som är dina talanger och styrkor som ledare.

2. Vad uppskattar andra hos dig?
3. Vad associerar andra till dig?

Fundera på vad som är dina fallgropar som ledare.

4. Vad kan vara beteenden hos dig som någon annan irriterar sig på?

I ledarskapsmodellen beskrivs fyra olika kompetenser. Dessa är fackkompetens, chefskompetens, social kompetens och förmåga att hantera stress.

5. Vilka kompetenser förväntas du ha i din roll som ledare/lärare?

I samtalet beskrivs att vem du är som person och vad du gör inte är samma sak. Med hjälp av självinsikt och med ledarskapsmodellen som stöd kan du anpassa ditt beteende för att hantera olika situationer på ett så bra sätt som möjligt. Självinsikten ger oss också insikt att vi ska vara snälla mot oss själva och söka oss till sammanhang där vi mår bra.

6. I vilka sammanhang trivs du bäst i din ledarroll?
7. Vad behövs för att du ska känna dig trygg i din roll som ledare?
8. Vad kan du göra för att skapa de förutsättningarna?

Maria och Marianne pratar om vårt inre motstånd till förändring. För att övervinna det behöver vi först identifiera att det finns.

9. Hur ser ditt inre motstånd ut?
10. Hur kan du arbeta med ditt inre motstånd för att bli en bättre ledare?

Tala gärna om för din omgivning vad du vill testa så att du kan få stöd i din utveckling.

DEL 3

Omgivningen påverkar ledarskapet

Som ledare är din vardag att hantera en komplex miljö med kontinuerliga förändringar. Det innebär att du behöver ha koll inte bara på dig själv utan även omgivningens krav. Det handlar om hur en organisation väljer att organisera sig och den kultur som tillsammans skapas i organisationen. Med kunskap om hur ledarskap och medarbetarskap samspelar kopplat till omvärldens krav kan du som ledare reflektera över hur du bäst stödjer den grupp du leder för att den ska utvecklas framåt.

Innan du börjar lyssna på poddavsnittet, titta på modellen Utvecklande ledarskap med fokus på det nedre högra "benet". I den blåa rutan "Omgivning" ingår "gruppen", "organisationen" och "omvärlden". Titta lite extra på vilka faktorer som enligt modellen påverkar de olika delarna

Poddavsnitt: 169

Medverkande: Jenny Stridsman, handledare i ledarskap och instruktör i frivilliga försvarsorganisationer

Längd: 30 minuter



Scanna QR-koden med kameran i din mobil så kommer du till poddavsnittet.

Reflektion efter del 3

I ledarskapsmodellen beskrivs att faktorer i omgivningen som påverkar ledarskapet utgörs av gruppen, organisationen och omvärlden. Dessa formas i sin tur av exempelvis strukturer, regelverk, maktfördelning och kultur.

Fundera på något av de sammanhang du verkar i. Det kan vara en arbetsplats, en förening eller i något annat sammanhang.

1. Hur ser de strukturer och processer ut som du som ledare behöver förhålla dig till?
2. Hur påverkas dina möjligheter att utöva ledarskap beroende på exempelvis organisationsstruktur, kultur eller grupsammansättning? Fundera och ge konkreta exempel.

I poddsamtalet beskrivs hur en grupp kan utvecklas och mogna över tid. En viktig förutsättning för att gruppen ska kunna utvecklas är att man har en gemensam uppgift och målbild. Gruppen utvecklas i olika stadier och i de olika faserna behöver du justera ditt ledarskap för att hjälpa gruppen och individerna framåt.

3. Vilken typ av ledarskap tror du den grupp du ska leda behöver just nu?
Vad är viktigast för att din grupp ska utvecklas?

Förutom att ge en tydlig riktning till gruppen menar Jenny att ledaren har en mycket viktig uppgift i att skapa ett tillåtande klimat och att vara en god förebild. Hon nämner två värdefulla verktyg: mod och reflektion. Mod kan vara att våga lyssna, vara tydlig, våga tappa kontrollen och att kunna fatta beslut. Reflektion handlar bland annat om att se vad gruppen behöver och att anpassa sin ledarstil efter det.

4. Vad tycker du utmärker en modig ledare? Vad gör hen?

Jenny och Maria pratat om att våra hjärnor är programmerade på att söka fel och att det är en överlevnadsinstinkt för att kunna upptäcka och agera på faror. Som komplement till att "felsöka" är det oerhört viktigt att vi tränar oss på att se det som är bra så att vi kan förstärka och befästa det positiva. För att utveckla och utvecklas behöver vi också vara snälla mot oss själva och mot varandra. I samtalet beskriver Jenny att hon skapar engagemang och trygghet när hon bekräftar positiva beteenden.

5. På vilket sätt får du bekräftelse i din roll som ledare? Av vem/vilka får du den bekräftelsen?
6. Hur ofta ger du bekräftelse till någon i din omgivning? Hur känns det att få och att ge bekräftelse?
7. Skulle du vilja ha/ge mer eller mindre bekräftelse? Vad kan du i så fall göra för att öka/minska den?
8. Fundera på hur du kan bidra till en grups utveckling. Vad konkret kan du göra i rollen som medarbetare och/eller i rollen som ledare.
9. Vilken roll tror du att bekräftelse har för att utveckla individer och grupper?

DEL 4

Beteenden som bidrar till ett gott ledarskap

En ledares faktiska beteende och hur framgångsrikt det blir beror på en samverkan mellan individ, omgivning och situation. Våra beteenden tolkas av de vi leder som att vi har en viss ledarstil. I ledarskapsmodellen delas ledarstilarna in i tre olika typer av ledarbeteenden; destruktiva, konventionella och utvecklande beteenden. Klara Rapp hjälper oss att förstå hur konventionella och utvecklande ledarskapsbeteenden skiljer sig åt och hur du kan stärka dina utvecklande beteenden för att ditt team ska kunna arbeta så effektivt som möjligt.

Innan du börjar lyssna på poddavsnittet, titta på den övre delen av modellen Utvecklande ledarskap. Fundera på vad som kännetecknar en konventionell respektive en utvecklande ledarstil.

Poddavsnitt: 170

Medverkande: Klara Rapp, handledare i ledarskap

Längd: 47 minuter



Scanna QR-koden med kameran i din mobil så kommer du till poddavsnittet.

Reflektion efter del 4

Ledarskap formas av en samverkan mellan individ, omgivning och situation. Det är ett ständigt pågående samspel som kräver lyhördhet och ett genuint intresse för andras idéer, tankar och behov för att skapa engagemang och motivation. Ledarskapsmodellen beskriver tre olika typer av ledarskapsbeteenden: Utvecklande, konventionella och destruktiva beteenden. Som ledare handlar det inte om vem du är utan vad du gör.

1. Fundera på en ledare som du ser upp till. Vad är det hen gör? Ge konkreta exempel.
2. När den ledare du ser upp till agerar, vad väcker det för känslor hos dig?
3. Hur reagerar du när någon tycker annorlunda än du eller vill lösa en utmaning på ett annat sätt än du tänkt dig? Vad väcker det för känslor hos dig? Hur hanterar du dessa?

Klara pratar om vikten att delegera "roliga" uppgifter för att skapa engagemang.

4. Hur vet du vad andra tycker är roligt?
5. På vilket sätt tycker du om att fira en framgång eller en utförd arbetsuppgift?

I samtalet lyfts vikten av kontroll.

6. På vilket sätt ser du att kontroll kan bidra till att skapa trygghet och ett ökat engagemang?
7. Hur kan du skapa en positiv känsla när något inte blev som det var tänkt?
8. Att våga testa och att lära sig av något som blivit fel är ett sätt att utvecklas. Har du något exempel på något som inte blev som det tänkt när du skulle lösa en uppgift? På vilket sätt utvecklade det dig?

För att skapa goda förutsättningar och trygghet i en grupp är en tillåtande kultur viktig. Det handlar mycket om hur du själv kan vara öppen, nyfiken och be om hjälp.

9. När bad du senast om hjälp relaterat till din ledarroll? Vilken effekt fick det?

Med en fördjupad självkännedom kan vi öka vår förståelse för hur vi påverkar andra. Vårt agerande baseras till stor del på vad vi tycker, känner och tänker. Oavsett vad vi säger och vad vi gör, eller inte säger och gör, så tolkar omgivningen vårt beteende. Därför är det viktigt att vi blir medvetna om våra egna känslor och tankar för att bli uppmärksamma på vilka signaler vi skickar ut.

DEL 5

Vänd det destruktiva ledarskapet

En ledare kan ha många bra kvalitéer och beteenden men ändå upplevas destruktiv i sitt ledarskap. Forskning visar att negativa beteenden ofta får större effekt på medarbetare och organisationen. I det här avsnittet fokuserar vi på vilka ledarbeteenden som uppfattas som destruktiva, vilka effekter de får och vad du som ledare kan göra för att hantera dina destruktiva beteenden.

Innan du börjar lyssna på poddavsnittet, titta på den övre delen av modellen Utvecklande ledarskap. Fundera på vad som kännetecknar en destruktiv ledarstil och de olika delar som beskrivs i modellen.

Poddavsnitt: 171

Medverkande: Maria Fors Brandebo, Försvarshögskolan, Institutionen för ledarskap och ledning

Längd: 30 minuter



Scanna QR-koden med kameran i din mobil så kommer du till poddavsnittet.

Reflektion efter del 5

Destruktivt ledarskap handlar om beteenden över tid som påverkar individer och organisationer negativt. Det destruktiva ledarskapet kan vara aktivt, där ledaren exempelvis uppfattas som arrogant eller orättvis. Ledarskapet kan även vara passivt där ledaren uppfattas som ostrukturerad, dålig på att planera arbetet eller undviker att ta tag i konflikter.

1. Har du själv upplevt ett aktivt destruktivt ledarskap? Hur påverkade det dig?
Vad fick det för konsekvenser på gruppen?
2. Har du själv upplevt ett passivt destruktivt ledarskap? Hur påverkade det dig?
Vad fick det för konsekvenser på gruppen?
3. Vi kan ha en god intention som ledare, men medarbetarna kan i alla fall uppleva oss som destruktiva. Och i detta fall är det medarbetarnas faktiska upplevelse som vi behöver förhålla oss till. Vad kan du göra som ledare för att veta hur ditt ledarskap uppfattas?

I samtalet lyfts tid som en viktig nyckel för att kunna undvika ett destruktivt ledarskap. I en stressad situation kan tid upplevas som en bristvara och det blir svårt att skapa tillit hos de du ska leda.

4. Vad kan du göra för att förebygga att hamna i ett destruktivt ledarskap?
5. Vad kan du göra som kollega eller medarbetare för att stötta en ledare som visar destruktiva ledarbeteenden.?

En grupp behöver olika stöd av sin ledare i olika perioder. Därför behöver du vara lyhörd som ledare. I samtalet lyfts dialog och kommunikation som exempel på hur du kan undvika att hamna i ett destruktivt ledarskapsbeteende. Genom att lyssna på varandra och ge återkoppling och feedback finns goda förutsättningar för att skapa en utvecklande grupp som kan bidra till organisationens övergripande mål på ett konstruktivt sätt.

6. På vilket sätt kan du bidra till att skapa en öppen dialog?

Vi kan alla ha en dålig dag och bete oss knasigt. Men om vi har tillit till varandra så har vi en mycket större förståelse för varandras svackor. Tillit handlar om positiva förväntningar om andras beteende, att välja att "snälltolka". Det innebär att du kan ha en dålig dag utan att det påverkar medarbetarnas bild av hur du är som ledare. Och förhoppningsvis får du hjälp av dina medarbetare att se vilket beteende du har och på vilket sätt de påverkar dem.

7. Finns det något beteende du vill ändra hos dig själv i din ledarroll?
8. Vad vill du öva på att sluta göra?

DEL 6

Att leda under press

Som ledare kommer vi att hamna i pressade situationer där vi behöver fatta beslut snabbt och inte kan inkludera våra medarbetare som vi gör i vardagen. I en pressad situation, precis som i vardagen, handlar det om att anpassa sig efter kontexten. David Bergman, Försvarshögskolan, visar på att om vi ska kunna hantera en pressad situation utan att bli handlingsförlamad och kunna fatta välgrundade beslut behöver vi öva.

Poddavsnitt: 172

Medverkande: David Bergman, forskare och lärare vid Försvarshögskolan i Stockholm

Längd: 35 minuter



Scanna QR-koden med kameran i din mobil så kommer du till poddavsnittet.

Reflektion efter del 6

Även om du i din roll som ledare inte behöver ta beslut som handlar om liv och död kan du hamna i en situation som upplevs som pressad och tuff. Då kan du behöva utöva ditt ledarskap på ett annat sätt än när allt är som vanligt i vardagen.

Stressrespons är inte farligt, det är en naturlig reaktion som gör oss redo att hantera utmaningar. Men vi behöver kunna agera och fatta väl grundade beslut trots att vi är pressade och inte bli handlingsförlamade. För att vara trygga ledare i en pressad situation behöver vi förstå våra egna reaktioner och vi behöver ha skapat en tillit i gruppen som gör att ledarskapet inte ifrågasätts i den akuta situationen.

1. Fundera, i vilka situationer blir du pressad?
2. Hur brukar du reagera i en pressad situation?
3. Vad händer med ditt beteende?

David pratar om att alla har ett eget ansvar i en pressad situation. Både att leda och att bli ledda.

4. Vad krävs för din del för att du ska känna dig trygg att bli ledd i en tuff situation?

I samtalet lyfter David att alla inte behöver veta allt om allting, men att involvera medarbetare på en relevant nivå bidrar till motivation och engagemang. Om individerna du ska leda förstår vad du som ledare vill uppnå så blir arbetet mycket mer effektivt. Då kommer vi bort ifrån piska och morot och vi utvecklar ett förtroende för varandra. Då blir det också enklare att hantera oväntade situationer och tilliten ökar.

5. På vilket sätt kan du skapa tillit och gemenskap i den grupp du leder?

Ledarskapsmodellen lyfter vikten av att vara ett föredöme som ledare. För att kunna utstråla trygghet som ledare är en god självkänedom en bas. Det är också värdefullt att kunna läsa av människor och kunna anpassa sitt eget agerande. Ett viktigt verktyg är att reflektera och bli medveten om sina egna styrkor och svagheter.

6. Vad vill du öva på för att bli en trygg ledare i stressade situationer?

DEL 7

Att bygga ett starkt lag

Som ledare har vi till uppgift att leda en grupp individer mot ett mål. Det är ledarens uppgift att skapa förutsättningar för gruppen att kunna nå målet. En grund för att lyckas med att nå målet är att bygga starka lag med hög tilltro till varandra och som kan hantera konflikter. Då kan gruppen fokusera på uppgiften istället för sina relationer.

Poddavsnitt: 173

Medverkande: Kim Haglund, Försvarsmakten

Längd: 37 minuter



Scanna QR-koden med kameran i din mobil så kommer du till poddavsnittet.

Reflektion efter del 7

Ledarskapet handlar om att påverka, motivera och möjliggöra för individer att bidra till effektivitet och framgång för den organisation man är del av. Alla individer bidrar. Som ledare krävs att du visar tillit till individers förmåga men också att det finns en tydlig riktning och mål. Ledaren behöver hjälpa till så att alla förstår sitt ansvar och har förutsättningar att klara av sitt jobb.

1. På vilket sätt kan du som ledare/lärare säkerställa att alla i gruppen har en gemensam bild av gruppens uppgift och mål?

I samtalet beskrivs att ett starkt lag bygger på tillit, öppenhet och transparens. Det handlar bland annat om att kunna lyfta både det som känns bra men även det som känns jobbigt. Vidare handlar det om att lita på sina medarbetare och att ge dem eget handlingsutrymme.

2. Kan du komma ihåg en ledare som fått dig att växa? Vad var det som hen gjorde? Hur fick det dig att känna?

Som ledare behöver du skapa rätt förutsättningar. Kim lyfter att grupper som inte fungerar ofta beror på ledarens brist på tilltro till gruppens individer.

3. Vad är viktigt för dig för att kunna lita på andra?
4. Hur kan du visa för de du leder att du litar på dem?

I samtalet beskrivs att för mycket ramar och regler minskar lärandet för en grupp. Kim menar att resultatet över lag blir bättre om individerna själva får lösa HUR en uppgift ska lösas. Ledaren måste tydliggöra målet, men gruppen blir starkare och mindre sårbar om fler individer kan ta ansvar för genomförandet. För att det ska fungera behövs en gemensam bas. En stark gemensam värdegrund är fundamentet för att grupper ska fungera väl.

5. Hur kan du som ledare bidra till att gruppen har en stark gemensam värdegrund?

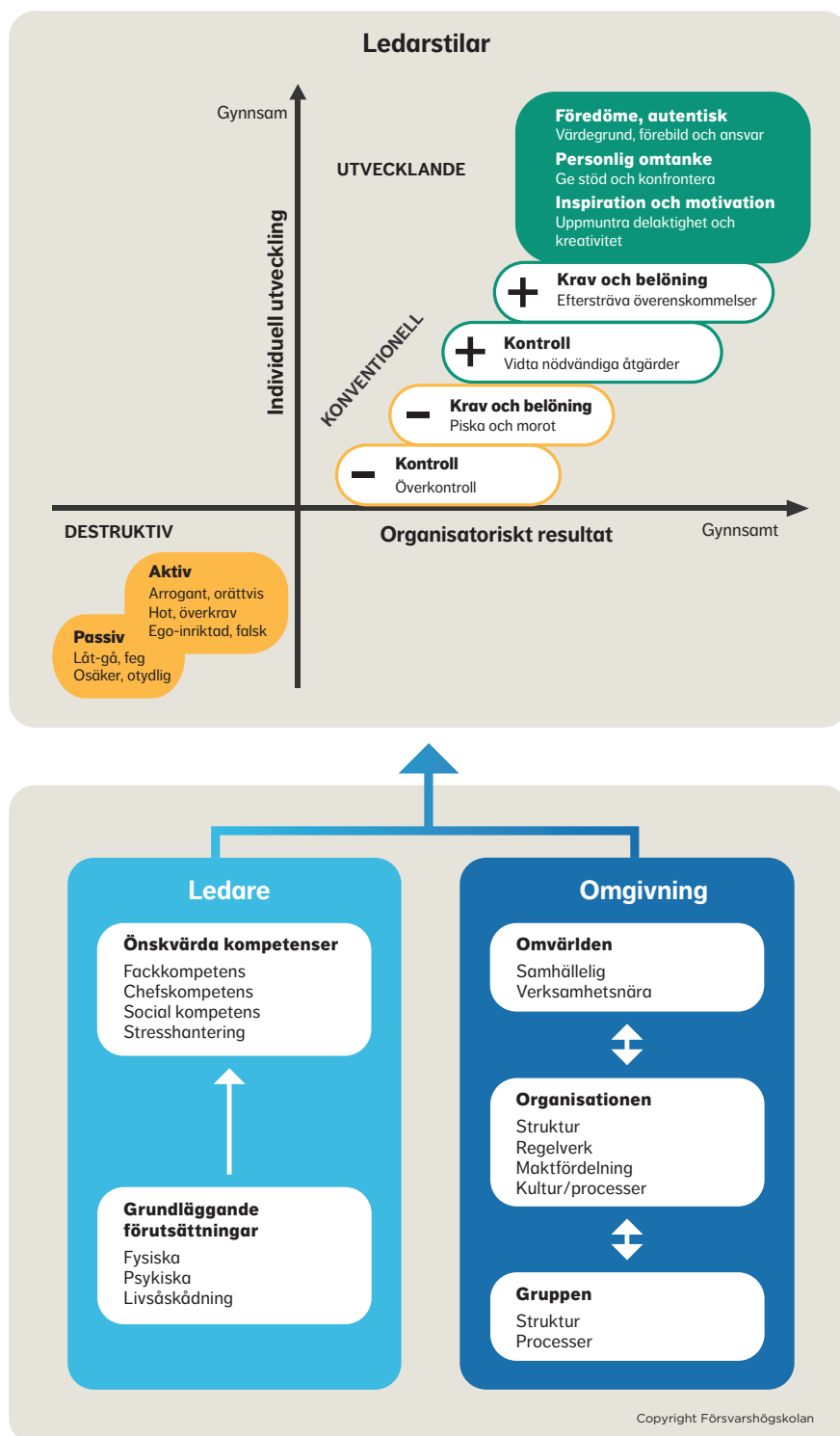
Många gånger hamnar vi i situationer där vi är löst sammansatta grupper med olika bakgrunder och erfarenheter. Respekt för varandras olikheter och behov är en viktig förutsättning för att gruppen ska fungera. I en grupp kommer alltid konflikter att uppstå, och vi måste lära oss att hantera detta. Då är en gemensam värdegrund en stor hjälp. Kim beskriver värdegrunden som en ledstång. Utifrån gruppens förutsättningar och med utgångspunkt från värdegrunden skapas det regelverk av formella spelregler som alla kan förhålla sig till.

6. Har du befunnit dig i sammanhang där värdegrunden varit otydlig eller där den inte stämde överens med dina värderingar? Hur påverkade det dig? Hur kände du dig då?
7. Har du befunnit dig i sammanhang med en värdegrund som du själv bottnat i? Hur påverkade det dig? Hur kände du dig då?

Poddsamtalet avslutas med att Kim betonar att ett starkt lag bygger på alla individers styrkor. Alla behöver inte vara bra på allt, att individer kompletterar varandra. Om du som ledare kan se olikheterna och ta vara på dem så kommer hela laget gynnas av det.

Ledarskapsmodellen Utvecklande ledarskap

Ledarskapsmodellen beskriver de ledarbeteenden som skapar gynnsamma förutsättningar för både organisationen och individen att utvecklas. Modellen visar också att ledarskapet påverkas av ledarens förutsättningar i form av önskvärda kompetenser och individens grundläggande förutsättningar. Ledarskapet påverkas även av omgivningen, i form av omvärlden, organisationen och gruppen. Ledarskapsmodellen är framtagen av Försvarshögskolan och har vetenskaplig förankring.



Du hittar mer information om modellen via QR-koden (Försvarshögskolans hemsida).