

Du är olika alla andra

När du stiger in i en grupp är det sannolikt att dina medarbetare är väldigt olik dig själv. Ni skiljer er på väldigt många viktiga variabler. Det kan t ex vara,

- Miljö
- Uppfostran
- Syskon eller ensam barn
- Skola
- Idrott
- Intresse
- Ekonomisk status
- Politiska och kulturella värderingar

“Det är i olikheterna som gruppens styrka sitter”

- Chris Hansson, coach

Varför?

Du måste veta varför du ska vilja bidra med din insats. Då kommer din inre motivationen att generera drivkrafter och varje uppgift kommer att levereras med rätt kvalitet på utsatt tid.

Om du inte tränat ditt ledarskap vet du sällan vad som är bäst för dig själv. Det är i mötet med dina medarbetare som dynamik uppstår och konflikten är ett faktum.

Feedback

En löpande feedback-kultur reder ut merparten av befintliga problem, men bara om alla inblandade är trygga i sig själva. När en person ger dig feedback tar han av sig privata tid för att utveckla dig som person. Det är inget hot utan en kärleksförklaring. Ta emot och var glad. Någon bryr sig om dig och din personliga utveckling.

Problem

Vanliga problem i en grupp är att alla har sin egen karta på vart gruppen ska gå. Det innebär att medarbetarna,

- Är på väg åt olika håll
- I olika tempo
- För att leverera olika resultat

Som du förstår är detta ett katastrofalt scenario.

Syfte & mål

När du och dina medarbetare diskuterat och nått fram till ett gemensamt syfte och mål vet ni vart ni är på väg. Ni vill ta er dit och leverera det som utlovats och i rätt tid.

Målinriktat samarbete

När gruppen kommunicerar med varandra och har satt tydliga mål och delmål kommer alla förstå vart de är på väg och varför de är det. Det finns några viktiga variabler som ska lyftas upp när gruppen startar sin resa.

- Kommunikation
- Tydlighet
- Delaktighet
- Ansvar
- Ledarskap

”Gruppen är viktigast, inte ditt ego”

- Chris Hansson, coach

Kommunikation

Gruppen ska ha en rak, öppen och ärlig kommunikation, då minimieras alla kommunikativa problem. Skriv korta och tydliga protokoll som inte kan miss-tolkas. I varje protokoll ska finnas individuella och kortsiktiga handlingsplaner som varje medarbetare själv tar fram - inte VD eller någon annan.

Varje vecka hålls ett veckomöte på t ex tisdag. Inför varje helg på fredag har ni 15 minuter walk & talk ute i friska luften där ni uppdaterar varandra om vad som hänt. En gång varje månad håller ni styrelsemöte.

Tydlighet

När du och dina medarbetare har samma uppfattning om varför ni gör det ni gör, var ni är på väg, när ni ska vara i mål och vilken kvalitet ni ska leverera kommer ni att - dra åt samma håll.

- Syfte
När gruppen beskriver syftet med projektet förstår alla vad som menas med uppdraget.
- Mål & delmål
När gruppen gemensamt sätter mål och delmål vet alla vart ni är på väg och när ni ska vara i mål.
- Begrepp
Det är lätt att tolka begrepp till sin egen verklighet. Förklara t ex vad kvalitet, ansvar och respekt betyder i ert samarbete.

Delaktighet

Alla medarbetare ska inte bara säga vad han/hon tycker utan de ska upp-manas till det. Ha tydliga och mätbara mål som alla, gemensamt, tagit fram och som alla förstår.

Före ni påbörjar ert arbete med att sätta era mål diskuteras,

- Varför gör jag detta?
- Vad krävs av mig för att lyckas?
- Vad krävs av mig för att skapa den bästa gruppen [företaget/projektet]?

Gruppens mål ska vara enkla, korta och konkret formulerade. Varje medar-betare sk kunna se målen när han/hon blundar.

Ansvar

Du ansvarar för att du följer gruppens spelregler. Du har alltid ett val och ditt val påverkar ditt personliga varumärke. Du ska lita på dina medarbetarnas kunskap, kreativitet, problemlösningsförmåga. Inte detaljstyra eller kontrollera.

Gör det du ska göra. Låt aldrig någon få möjlighet att säga till dig att du inte levererar det du ska leverera eller att du levererar dålig kvalitet. Det är förödande för ditt varumärke.

Berätta

Om du av någon anledning inte kan eller inte hinner med en uppgift berätta det i god tid för din grupp. Gör sen inte om det.

”Ord är bara ord till de bevisats i handling”

- Chris Hansson, coach

Ledarskap

Eftersom alla medarbetare är unika och kommer från helt olika förutsättningar kommer ni vara på olika kompetensnivåer. Det är bara att gilla läget.

Ledarskap innebär att leda en individ där han/hon befinner sig. Inte på en nivå där du vill att han/hon ska befinna sig. Ha ett coachande förhållningssätt, d v s ställ öppna frågor som din medarbetare själv får svara på. Han/hon sitter redan på alla svar, de ska bara komma ut.

”När du kommer för sent handlar det inte om en diskussion om tid. Det handlar om varför du inte respekterar dina medarbetares tid”

- Chris Hansson, coach