

”Det är mycket roligare att göra något som ett team än att göra någonting själv”
- Erica Juhlin, VD Swepack UF

Företaget startar upp

När affärsidé, vision och mål presenteras för företagets [gruppens] medarbetare finns normalt en stark känsla av engagemang inför det kommande verksamhetsåret. Gruppens medlemmar ser bara möjligheter och uppvisar entusiasm och glädje.

Ledaren

Trots gruppens engagemang är du starkt beroende av en ledare som visar vägen under initialfasen och förklarar verksamhetens syfte, mål och dess förväntade resultat.

Roller saknas

I din företagsstart finns inte några utpräglade befattningar eller ansvarsområden inom gruppen. Det skapar oftast motsättningar och frågetecken som måste redas ut. Det är oklart om vilken roll du ska ha eller få och vad du ska arbeta med.

Förvirring

Efter ett tag minskar gruppens engagemang och då infinner sig en fas där du och din grupp har svårt att acceptera varandras åsikter om t ex vision, mål och strategier om de inte kommer direkt från gruppledaren.

Även om företagets medlemmar är mycket glada över det kommande verksamhetsåret är uppfattningarna om vägen till målet oftast väldigt olika. Du och dina medarbetare har en känsla av att ni inte själv äger era mål utan företagets mål kan skapats av en person med en idé.

Ansvar

Företagets [gruppens] ansvar är att samla in, strukturera, bearbeta, analysera och presentera information om vad som behövs göras och vad du behöver för att klara av din befattning.

Dokument

Det behövs struktur för att hjälpa företaget [gruppen] på vägen och det finns några nyttiga dokument som hjälper dig.

Ditt ¹mentalt kontrakt är företagets etiska ramverk. Det visar hur du ska agera gentemot dig själv och dina medarbetare. Din ²bolagsordning visar vad företaget ska syssla med och hur ska verksamhetsåret avslutas. Ditt ³samarbetsavtal reglerar hur du och dina medarbetare ska hantera era pengar och lösa eventuella tvister.

Problem

Eftersom gruppen inte är strukturerad i denna initiala fas hamnar ofta företaget i ”flummiga” onödiga diskussioner som inte är konkreta och lösningsorienterade. Gruppen har även tendens att diskutera symptom som inte är relevanta för företaget och har svårigheter att identifiera dess problem. Vissa av medarbetarna är inte konstruktiva utan väljer att klaga på organisationen, ledaren eller andra hinder.

Känslor under formeringsfasen

- ▶ Entusiasm, spänning och optimism inför det kommande året
- ▶ Stolthet att tillhöra företaget
- ▶ Initial koppling till gruppen
- ▶ Misstänksamhet och rädsla för arbetet som ligger framför

Beteenden under formeringsfasen

- ▶ Försök att definiera uppgifter
- ▶ Försök att definiera befattningar
- ▶ Försök att definiera ett acceptabelt beteende i företaget
- ▶ Försök att definiera hur problem ska hanteras