**Deluppgift 1**

**1 Det behövs en ändring i en gemensam uppgift**

a) Tar själv på sig att lösa exempelvis en uppgift

b) Kompromissa i efterhand (väldigt svenskt)

c) samtala

**2 Det uppstår ett faktiskt bråk i gruppen (ex personangrepp)**

a) andra medlemmar är ansvariga för att lösa konflikten

b) konflikter ska hållas utanför arbetsgruppen

**Varför undviker man konflikter?**

a) jobbigt att lösa

b) tar upp tid

c) “jag kan lika gärna fixa det själv”

d) “man ska hålla arbetsliv och privatliv separata”, individuellt hur man

e) vanlig orsak är skillnad i ambitionsnivå, brist av ledarskap, kommunikation

**Strategier**

a) förebygg med gruppkontrakt

b) tala öppet om problemet

c) använd extern medlare, alternativt gemensam fiende

d) hitta medelväg, gemensamma nämnare

**Deluppgift 2**

**1 Varför finns det inga 9or?**

a) det är svårt att utvärdera sig själv, man vill vara ödmjuk

b) det varierar från grupp till grupp, man sätter ut ett slags medelvärde

**2 Varför finns de “korrekta alternativen” längst ner?**

a) man filtrerar när man utvärderar sig själv

b) kan vara svårt att nedvärdera sig själv

c) vissa påståenden kan innefatta mer än 1 egenskap (ex. mygla)

**Utlästa roller ur gruppen**

Ledare

 Leder gruppen

 Framstår ofta naturligt

 Samordnar, koordinerar

Utvärderare

 Vanlig gruppmedlem

 Tänker kritiskt

 Reflekterar

 Finns i en variant där han tycker mycket men gör väldigt lite

Skämtare

 Utvärderare

 Lättar upp stämningen

Den tyste

 Gör sitt, föredrar att “uppgifterna delas upp”

 Argumenterar inte emot

 Följer gruppen

Den aggresive

 Väldigt ambitiös

 Anser aldrig att produkten är färdigt

 Ifrågasätter allt

 Kan bli kontraproduktiv

Desertören

 “ska till tandläkaren”

 Dyker inte upp alls

Sekreteraren

 Skriver ner allt

**Reflektioner**

Man anpassar sig efter de krav gruppen har. Snarare än en specifik roll är varje medlem en blandning av flera roller. I en grupp som träffas mer sällan utvecklas man sällan till en specifik roll, eftersom man egentligen börjar om inför varje möte.

**Talanger**

“*Jag vill bidra med det jag kan”*

Genom att skriva ner en speciell talang man vill bidra med är det lätt att begränsa sig till endast den talangen och inte se vad gruppen behöver. Man kan lätt hamna i en situation där medlemmar inte ser en incident som “sitt ansvar” eftersom detta inte var den talangen den bidrog med.

**Övning 4**

**Sammanfattning**

a) Ghordin har en bakgrund inom tele

b) han får nytt jobb

c) börjar märka brister i säkerheten på arbetsplatsen

d) får stöd (och dedikerad tid) av underchefer för rätta till detta,

e) däremot blir han tillsagd att inte spendera för mycket pengar

f) han inför den metodiken han tillämpat på sin tidigare arbetsplats

g) ett medelande noteras av högre chefer

h) blir inkallad på ett kontor för att bli utsatt för härskartekniker

**Härskartekniker**

a) Osynliggörande

 Han lyssnar inte på vad han säger

b) Undanhållande av information

 Han säger inte explicit vad problemet är

c) Förlöjligande

 “Du har jobbat här i 20 år, vem är du?”

 Nedvärderar Gordons kompetens

d) Våld / om våld

 Han har ett rykte som indirekt sätter Gordon i en redan utsatt person

 Implicit hot om att får sparken

 Bidrar till en osäker framtid

e) Dubbelbestraffning

 Han hade redan bestämt sig för att Gordon var skyldig, ingen chans att motivera

**Problem i det språk som används (Metamodell för samtal)**

a) Inget välformat språk, det blir många kontrast och förvirringar. Gordon förstår inte

b) Han generaliserar genom att lägga Gordon i facket “dåliga anställda”

c) Det uppstår ingen dialog, eftersom Gordons svar blir ignorerat

d) I och med härskarteknikerna blev de lättare och lättare att utsätta Gordon för, eftersom de lade till ett succesivt ökande lager av förtryck. Egentligen spelar nog inte chefens storlek någon roll, utan hans skräckinjagande approach beror snarare på hans tillvägagångssätt. (Parallel: nätt kvinna skulle ha samma effekt)

**Konsultuppdrag**

a) (Egentligen motsatsen till allt ovanstående)

b) Analysera nuläget: var Gordons jobb bra eller dåligt? har han fått sparken?

c) Säkerställ parternas önskan, vem vill åstakomma vad

d) Ta över hela processen, påvisa ineffiktiveten genom att låta Gil skälla ut oss istället

e) Rekommendera Gil genom en orientering till det sakliga

**Reflektioner**

Det är intressant att notera att härskarteknikerna fungerar även på en människa som till en början är övertygad om att han gjort rätt. Efter sammanträdet är Gordon i princip i chock och har börjat tvivla på allt. På ett sätt känns han villig att bli sparkad att gå vidare, någonting som kan underlätta för cheferna om de väljer att göra det. Det osynliggörande Gordon blir utsatt för blir ganska varaktigt. Han känner sig totalt nedvärderad och värdelös.

På samma sätt är det teknikerna i sig som har “makten”. Gils fysiska storlek spelar egentligen ingen roll, utan hans tekniker lägger istället på ett ökande lager av förtryck som sedan gör det lättare att trycka ner Gordon ytterliggare.

Genom, som konsulter, att ta över processen kan man påvisa ineffektiviteten i Gils metod genom att låta honom skälla på oss istället. Efter detta kan vi framföra en sammanfattning till Gordon, vilken istället kan vara fullständigt saklig och orienterad runt vad varje part faktiskt vill. Det finns en brist på kommunikation inom verksamheten och den otydlighet om “klartecken” som ges har egentligen gett upphov till problemet från första början.