**Gruppövning 1 - Projektkontrakt:**

*För varje påstående anges först vad vår gemensamma åsikt som grupp är, efter detta följer en förklaring. Processen är dokumenterad i loggboken.*

**1 - I**

Grundläggande för att gruppen ska fungera över huvud taget.

**2 - DO**

Utjämning har mycket lite med faktiskt arbete att göra; alla är bra på olika saker och medan tanken är att alla ska utvecklas, är detta både svårt att mäta och att faktiskt uppnå.

**3 - I**

Antingen motiverar man sitt synsätt eller inte. Motivering är att föredra för en bättre arbetsmiljö

**4 - ID**

Man kan förbereda sig genom att diskutera. Ingen idé är färdig, utan byggs på genom bearbetning: enskilt eller i grupp.

**5 - I**

Annars trillar man ur gruppsystemet och kan inte längre delta i gruppens verksamhet.

**6 - ID**

Så länge man löser uppgiften är egentligen kunskapsinhämtningen individuell. Man har ett ansvar att bidra till uppgiften, inte till varandras kunskap.

**7 - DO**

Det beror på uppgiftens och känslans karaktär, men generellt har känslorna väldigt lite med ett grupparbete att göra. Det är upp till de som har konflikten att besluta huruvida de vill diskutera det öppet eller privat.

**8 - ID**

Man ska visserligen kunna påpeka en annan persons “brott” mot gruppkontraktet, men samtidigt bör man filtrera vilka diskussioner som faktiskt tas upp för att bibehålla gruppmiljön.

**9 - HO**

Det beror på uppgiftens karaktär, men det kan ge upphov till en hostil miljö.

**Gruppövning 2 - Egenskaper hos en ledare**

*Här följer tre listor, den första med attraktiva egenskaper hos en ledare, den andra med inte lika attraktiva egenskaper och den sista med egenskaper varje “bra” gruppmedlem bör ha. Processen är dokumenterad i loggboken.*

**Egenskaper vi tycker en ledare ska ha**

**Ambition**

Visserligen krävs det troligtvis att en ledare lägger mer tid på projektet än de andra, men samtidigt kan ledarens ambition vara att göra så lite som möjligt genom att delegera allt arbete. Sanningen är att vissa människor inte fungerar utan en ledare. Ledaren sätter dock ambitionsnivån för gruppen. Det ska tilläggas att vi inte menar att ambition = kunskap. En ledare ska vara bra på att leda, han behöver inte nödvändigtvis veta mest.

**Social förmåga**

En ledare behöver kunna utvärdera varje person för att snabbt besluta om det är lämligt att delegera en arbetsuppgift till personen. Detta gäller speciellt om man inte känner varandra, eftersom då måste detta ske snabbt.

**Tydlighet**

Det ska vara uppenbart vad en ledare menar i sina beslut, annars kan det uppstå dubbelt arbete eftersom gruppmedlemmarna inte förstår. Han måste också hålla koll på hur arbetet fortlöper för att säkerställa att rätt saker faktiskt görs på rätt sätt. Vid arbete som “sköt sig självt” ska han vara beredd att ifrågasätta gjort arbete för att matcha gruppens ambitionsnivå.

**Strategiskt tänkande**

Det krävs att ledaren vet hur lång tid saker tar (och vad saker kostar). Annars kan man snabbt halka efter i tidsplanen. En ledare ska även kunna identifiera vilken lösning som är den bästa, även om han inte vet mest. Det är också väldigt viktigt att en ledare kan förutse ett eventuellt problem INNAN DET HÄNDER för att kunna motverka det. Flyter arbetet på enligt planen ska han också veta om det finns hörn man kan runda eller om det finns andra effektiviseringar som kan göras.

**Auktoritet**

Det kan finnas konflikter i vilka en person faktiskt har helt fel. Snarare än att vara opartisk ska en ledare i enlighet med sin strategiska förmåga snabbt kunna se vem som har rätt och ta ett beslut. Efter detta ska han ha förmågan att säga åt gruppen att gå vidare.

**Ett lugn**

Detta hänger delvis ihop med **Auktoritär** och **Tydlig**. En ledare ska under exempelvis tidspress kunna agera som en koordinerare som utnyttjar tiden maximalt. Han ska dock inte vara en illusionist, utan ska snarare vara helt införstådd i var i tidsplanen man faktiskt är.

**Egenskaper vi INTE tycker en ledare ska ha**

*Det ska noteras att motsatsen till de ovanstående egenskaperna inte nödvändigtvis är en dålig egenskap. En ledare måste inte ha alla egenskaper vi listade ovan, utan detta är vårt drömläge. Det finns dock vissa egenskaper en ledare absolut inte får ha: dessa listas nedan.*

**Självupptagenhet**

Om en ledare själv tar på sig för mycket ansvar och inte delegerar det på rätt sätt blir han både tidsineffektiv och skapar potentiellt en hostil miljö inom gruppen.

**Diktatorvibbar**

Envishet och auktoritet är bra till en viss grad, efter detta blir det destruktivt och medans uppgiften fortfarande kan bli löst, kommer gruppen hata processen och inte fungera optimalt.

**Egenskaper en gruppmedlem ska ha**

**Kritskt tänkande**

Man ska som en gruppmedlem utnyttja sin egen kompetens maximalt och i enlighet med denna kunna ifrågasätta ett beslut om man har ett bättre alternativ. Däremot ska detta inte gå över styr genom att medlemmen ifrågasätter allt bara för sakens skull.

**Sammarbetsvillighet**

Man ska kunna följa de stadgar man gemensamt kommit överens om i gruppen.

**Frågeställningar för uppgift 1 och 2**

1) Är det verkligen vettigt att prata om konfliktlösning innan man har börjat, eller kan detta ge upphov till konflikträddhet?

2) Kan en grupp fungera med dysfunktionell ledare och kan en ledare göra sitt jobb med en dysfunktionell grupp?