

Hur gjorde du för att få igenom din vilja, när du var liten? Hur gör du i dag? I denna artikel av **Anders Lundin**, får du lära dig mer om hur våra beteenden bidrar till hur gruppen fungerar och får alla att känna sig värdefulla.

Att få glass innan maten

Barn lär sig snabbt vilket beteende de ska ha för att få som de vill. De testar sig fram med olika strategier. De manipulerar, lismar, hotar, skriker, skrattar, ljuger, smörar, lirkar, fjäskar, suckar, stönar, låtsas, kramas, petar, skrattar, krånglar, sölar, tjarar och skyller ifrån sig bland mycket annat. De vet, tack vare sina noggranna studier av sina anhöriga, hur de kan påverka och öka oddsen för framgång.

De prövar sig fram, medvetet eller omedvetet, för att finna ut vilket beteende de ska ha, för att få igenom sin vilja.

Att kasta sig på golvet framför godishyllan och skrika rakt ut fungerar ibland. Att vägra sätta på sig stövlarna fungerar ibland och att "se söt ut" med

stora runda ögon fungerar ibland.

Vi har alla testat, provat och letat efter bäst förutsättningar för att lyckas med det vi vill uppnå. Som små lär vi oss också att hantera den respons vi får från vuxenvärlden. Vem kan man lita på? Vem kan man fråga? Vem lyssnar? Vem tröstar? Vem är kvar? Vilka regler gäller?

Ett syskon får en kola och blir glad. När ett annat syskon får två av samma sort, så smakar inte kolan lika bra. I en annan familj är det millimeterrättvisa och allt dras till sin yttersta spets.

Vi spelar med i spelet oavsett vad vi tycker om det

Det här spelet som pågår i familjen, pågår i alla relationer. På samma sätt är



” Vi har alla testat, provat och letat efter bäst förutsättningar för att lyckas med det vi vill uppnå.



det i ett idrottslag, i kompisgänget och i organisationen.

Spelet som "spelas" är ofrånkomligt där vi människor möts. Vi påverkar varandra och kanske i mycket större utsträckning än vad vi själva tror.

En suck från någon mitt i en mening, en tyst viskning eller de något höjda ögonbrynen. Det är lätt hänt att övertolka beteenden utifrån sina egna erfarenheter. Tankarna blir ibland som

spöken och självuppfyllande profetisor. "Varför kollar alltid Bengt på mobilen när jag pratar".

Psykologisk trygghet var viktigast

Google har studerat vad som var den enskilt viktigaste faktorn var för att få grupper att fungera optimalt. Begreppet kallas "Psykologisk trygghet". Det innebär att jag som en del av gruppen kan känna mig trygg när jag erkänner

ett misstag, ställer en fråga eller kommer med en ny idé. Att jag känner mig trygg med att jag inte kommer att bli straffad om jag vågar berätta. Att slippa bli betraktad som okunnig, inkompetent eller störande. Att få vara med på fikaten i morgon även om jag tycker annorlunda än övriga gruppen.

Eftersom vi inte kan veta vem som har en briljant idé i sitt huvud eller har en viktig pusselbit för gruppens prestanda



tion i sina tankar, behöver vi skapa ett klimat där individerna vågar och vill uttrycka sig.

Det innebär inte att jag alltid får applåder för mina åsikter eller att andra förväntas hålla med mig men att jag blir tagen på allvar och lyssnad på.

Det innebär att jag kan vara ärlig med mina kunskapsluckor. Att gruppens klimat präglas av att vi vågar fråga när vi inte förstår.

” På samma sätt som högertrafik skapar klarhet och tydlighet i trafiken behöver gruppen sina regleringar för att alla ska våga.

Att sätta ramar runt kommunikationen i gruppen

Att vi som grupp sätter upp klara och tydliga gränser. På samma sätt som högertrafik skapar klarhet och tydlighet i trafiken behöver gruppen sina regleringar för att alla ska våga.

Om dessa ramar ”gäller” skapas trygghet på samma sätt som när trafikreglernas tydlighet gör att vi vågar mötas på vägarna. Jag litar på att du också kör på höger sida. Ramarna ska uttrycka vad som är acceptabelt och inte acceptabelt.

Tydliga gränser skapar trygghet. Om någon bryter mot våra gemensamma ramar ska de bemötas tydligt och kraftfullt. Den som begår ett regelbrott ska hållas ansvarig för sina handlingar. Givetvis är hanteringen av ramar och gränser satta i sitt sammanhang. Precis som det i trafiken är stor skillnad på att ”köra rattfull” och att råka köra på en plastkon, när man lär sig att backa med släpvagn.

Återkoppling för att lyckas

Om någon upptäcker något som den tror kommer att påverka vårt resultat eller välmående, säg till direkt. Alla har ett ansvar att tolka uttalanden som stöd, inte som personliga påhopp. Om tonen, tillfället, kroppsspråket eller omständigheterna är tokiga när återkopplingen sker, får vi prata om det.

Det kräver att gruppens alla medlemmar strävar efter en så rak kommunikation som möjligt.

Att inlindade och otydliga budskap fångas upp och tydliggörs. Så fort vi anar en annan undertext behöver det klargöras.

Att vi alla visar att vi värdesätter när någon tar mod till sig, för att bidra till vårt resultat. Gruppens utmärkan- de signum blir att våga dela med sig av tankar, idéer och kritik.

Att ställa bra frågor

Gruppens syfte och mening bör ligga som en grund för vår verksamhet. Att vi alla strävar efter att utveckla vår kompetens och förmåga att ställa frågor till varandra om det man upplever och tänker. Allt för att klargöra och skapa psykologiskt tryggare gruppmedlemmar.

” För vi läser av varandra hela tiden och det är inte säkert att det jag upplever är det samma som menas av någon annan.

För vi läser av varandra hela tiden och det är inte säkert att det jag upplever är det samma som menas av någon annan. Kanske har du eller gruppen nytta av nedanstående frågor för att sortera upp vad vi vet och vad vi tror.

- Vad består budskapet av och vad är intentionen med beteendet?
- Vem har tolkningsföreträdare?
- Hur fattas beslut?
- Vem bestämmer när det kommer till sin spets?
- Vem har bäst villkor och varför det?
- Vem får blickarna i gruppen när en knepig situation uppstår?
- Hur agerar gruppen beroende på vem som pratar?

- Vem lyssnar man på?
- Hur lobbar människor i organisationen för att få igenom beslut?
- Vilka strategier finns i din omgivning?
- Vilka använder du själv?

Nästa möte blir kan bli extra intressant att studera och fundera på hur just ert ”spel” spelas.

- Vad händer om det kommer in en ny?
- Vad händer om någon är borta i er grupp?
- Vilka strategier och beteenden har ni kvar sen era barnsben?
- Hur gör du när du löneförhandlar, när du ber om semester eller när du vill få igenom dina önskemål? Och hur gör andra?

För handen på hjärtat, lyckas ni med det ni är satta att utföra?

ANDERS LUNDIN

F.d. förbundskapten i handboll, Ledare och expert på kommunikation, Värdegrundfabriken.



Anders är idrottsledaren som föreläser inspirerande om förbättringsarbete, värderingar och företagskultur. Han har även stor erfarenhet av att facilitera förändringsprocesser och kraftfulla värdegrundsarbeten i näringslivet. Som utbildad pedagog har han dessutom den pedagogiska förmågan att lära ut på ett underhållande och lättförståeligt vis.

