



STUDIEHANDLEDNING

Studiehandledningen utarbetad av

Arbetsgruppen för ledarutveckling/Agneta Sundberg
och Carin Gisslén-Schönning

INNEHÅLL

| | |
|--|----|
| Kapitel 1 • Ledaren som person | 3 |
| Kapitel 2 • Några grundläggande begrepp | 5 |
| Kapitel 3 • Att veta vad man gör | 6 |
| Kapitel 4 • Samtalet | 7 |
| Kapitel 5 • Samtalsmetodik | 7 |
| Kapitel 6 • Att leda grupper | 8 |
| Kapitel 7 • Om utveckling av attityder och värderingar | 9 |
| Kapitel 8 • Språket och andra uttrycksmedel | 10 |
| Kapitel 9 • Att handskas med svårigheter | 12 |
| Förslag och tips på olika övningar att använda sig av | 13 |

KAPITEL 1

Ledaren som person (sid 10–29)

Om ledarens drivkrafter

- Vad är det som gör att du är verksam som ledare?
- Vad får oss att göra det vi gör?
- Vad ger energi i våra liv?
- Vad ger energi i vårt ledarskap?

FÖRSLAG: Samtala två och två under en begränsad tid.

Återsamling till stor grupp – gör en reflektionsrunda om någon/några vill lyfta något från sina samtal.

Gör en brainstorming tillsammans över vad ni ser som *drivkrafter i ledarskapet*. Skriv ner som ett samlat dokument på blädderblocksark eller på whiteboard.

- Vilka är de vanligaste drivkrafterna?
- Vilka drivkrafter är bra respektive mindre bra?
- Hur såg dina drivkrafter ut in i ledarskapet och hur ser de ut nu?
- Kan du medvetet ändra dina drivkrafter?
- Skriv ner tre exempel på det du tror är dina bästa ledaregenskaper.

FÖRSLAG: gör en runda där var och en med hjälp av de svart-vita bilderna (se sid 13) nämner en personlig drivkraft.

Vem är jag som ledare

- *Känsla, logiskt tänkande och effektivitet* är tre områden som vi som ledare ofta förhåller oss till. Vi har alla tre egen-

skaperna i olika omfattning i vår person och vi har tränat dem mer eller mindre. Hur ser din ”profil” ut?

- Kan du ge några exempel när du medvetet profilerat någon av dessa sidor?
- Vår *självbild* är ett känsligt kapitel – i vilken situation kan den få nyputsning?
- Hur reagerar vi när vi får kritik?
FÖRSLAG: Hitta på ett enkelt och konkret exempel från till exempel din arbetsplats där någon ger dig direkt eller indirekt kritik...
- Hur känns det att få sådan kritik?
- Hur reagerar du? Hur vi reagerar beror på vilka vi är och hur vi ser på oss själva – var vi har vår trygghet.

Vilka är dina tankar kring teorierna om *självkänsla*, *självförtroende* och *själsäkerhet*?

FÖRSLAG: Samtala om begreppen nedan.

- *Självkänsla* – medvetenhet om den egna personlighetens värde
- *Självförtroende* – stark tilltro till den egna förmågan
- *Själsäkerhet* – människor som har (alltför) stor uppfattning om den egna personens värde och styrka

FÖRSLAG: Var och en skriver ner tre saker som man är bra på! Gör en runda och berätta för varandra i gruppen. Ta bort ”Jantelagen” och ta fram ”kom här och tro att du är någon...”

Ledarens utveckling

- När tog du senast en *kalkylerad risk* som innebar personlig utveckling?

- Kan du i någon ledarsituation beskriva din utveckling från stegen *enkel enkelhet till mogen enkelhet*?
- Både ledare och kursdeltagare utvecklas i en god grupp där ett ömsesidigt turtagningsförhållande råder. Vad händer med dej när det finns samtalsdödare i gruppen, som uttalar sig tvärsäkert och har alla svar på frågorna på en gång?

FÖRSLAG: Använd er av bikupa eller trikupa (se sid 13) i samtalen detta för att få till fördjupade samtal. Vid återsamling i stor grupp gör en reflektionsrunda om någon/några vill lyfta något från samtalen.

KAPITEL 2

Några grundläggande begrepp (sid 30–43)

- Behöver en studiecirkel ha något uttalat syfte och några uttalade mål?
- I din ledarstil/kompetens vad använder du mest: fantasi, erfarenhet eller kunskaper?
- Hur ser du på sambandet mellan professionalism, kännedom om egna behov och hur du tillför energi till gruppen?

Empati

- Har du något exempel på hur du förmått vara empatisk i situationer med gruppdeltagare som prövat din professionalism?

- Ulla Holm skriver om den empatiska processen – kan du minnas att du tydligt haft någon chans till *projektiv identifikation* i din ledarväxt?

KAPITEL 3

Att veta vad man gör (sid 46–54)

- Tonåringar som i sin växt gärna ser saker och ting svart-vitt försöker ofta skapa mottryck för att få motstånd och fart på sina tankar. Hur matchar du dem? Eller hur matchar du en konfrontativ personlighet i vuxengruppen?
- Ibland frestas vi att tala om ”sanningen” för de personer som vi blir provocerade av – hur hanterar du trycket från gruppen att ”gå till rätta med” provokatörer?
- VAKT är ett bra minnesord för att komma ihåg att i grupper finns det många olika deltagare med olika lärostilar som behöver stimulans från dej som gruppleddare.

Hur tänker du som ledare omkring detta?

Visuell – inläring med fokus genom ögat...

Auditiv – inläring med fokus genom örat...

Kinestetisk – inläring med fokus genom att röra sig...

Taktil – inläring med fokus genom att känna på till exempel ett material...

- Nämn någon eller några teorier som du haft nytta av i arbetet med grupper?

KAPITEL 4

Samtalet (sid 55–59)

- Både yngre barn och äldre personer behöver längre tid för reflexion innan de kan formulera sina egna tankar. Snabbtänkthet hos andra kan hindra dem från att få ord för sina egna tankar. Hur kan man som gruppleddare lyfta tiden för eftertanke på ett klokt sätt?
- *Monolog, dialog och multilog* – finns det någon fördel med alla dessa? Nackdel?
- Berätta om något exempel där ett samtal i en grupp gav god synergieffekt!

KAPITEL 5

Samtalsmetodik (sid 60–69)

- Kierkegaards-citatet handlar om att bekräfta medmänskorna. Varje möte bör innehålla många bekräftelser, innan ett gott dialogsamtal blir till – vilken är din stil?
FÖRSLAG: Samtala om hur Kirkegaards resonemang kan hjälpa dig i ditt sätt att förhålla dig till de människor du möter i dina grupper, samtala gärna i bikupa eller trikupa.
- Ibland har studiegrupper konkreta mål i sin verksamhet. Processfrågorna *Vad, När, Hur* kan hjälpa gruppen till resultat och konsensus. Ge exempel från din vardag!

- Prova nu-vill-hur-modellen, sid 63. Samtala två och två utifrån nu-vill-hur-modellen.

FÖRSLAG: Utgå från till exempel din arbetsplats, din studiegrupp, din fritid där ni har samlingar av något slag.

Nu: Hur ser samlingar ut idag. Hur ofta träffas ni? Vem för upp frågorna på dagordningen? Vem leder samtalet? Vilka får komma till tals? Är alla delaktiga? etc.

Vill: Hur skulle du vilja att era samlingar såg ut? Vad skulle kunna göras bättre? Vad kan du bidra med etc

Hur: Hur tycker du att ni ska göra för att komma dit?

Återkoppling i storgrupp – vad tyckte ni om samtalsmodellen?

- En del gruppledare jobbar mer medvetet med *rundor* (se sid 13) för att ge alla deltagare chans till talutrymme. Hur tacklar du *tysta gruppdeltagare* och *samtalsmarodörer*?

KAPITEL 6

Att leda grupper (sid 70–77)

- Anders Engquist skriver om alla de grupputvecklingsteorier som kommit under åren och som kan verka förvirrande. Själv använder han orden *forming*, *storming*, *norming*, *performing*. Brukar du fundera var i gruppprocessen dina grupper befinner sig och har du några egna begrepp som strukturerar upp dina tankar?
- Hur viktigt anser du att ett gruppkontrakt/överenskommelse är?

- Anders Engquist har en spännande formulering kring cirkeldeltagarnas tystnad och kursledarens agerande på sid 71 ff. Vilka är dina reflexioner över hans tes?
- Hur brukar du tackla det *motstånd mot ledaren* som kan komma som en naturlig del av grupprocessen?

KAPITEL 7

Om utveckling av attityder och värderingar
(sid 78–84)

- Bildas motto – *Ingen växer utan möten* – är en förpliktigande utgångspunkt för cirkelledaren. Förr fanns begreppet *att vända kappan efter vinden* eller att tycka som den som sist sa något, som något förklenande. Hur tänker du?
- Vad gör du som cirkelledare när du har någon i gruppen som dominerar med sitt *rätt- och feltänkande*?
- Har du övat upp din förmåga att se bortom personen i fråga och se när det handlar om försvarsmekanismer som du/ni inte behöver *spela med i*?
- Finns det någon skillnad i din utgångspunkt vad gäller att *försvara* sin uppfattning eller att *förklara* den?
- Som gruppleddare behöver vi hjälp att utveckla vår självbild. Vill du dela någon erfarenhet där du tydligt minns hur du fick nya insikter, utvecklade i din person?

FÖRSLAG: Arbeta med övningen i Bilaga 2 sid 112 – ta till ordentligt med tid!

KAPITEL 8

Språket och andra uttrycksmedel (sid 85–90)

En förutsättning för att kommunicera och göra mig förstådd är att själv förstå och vara tydlig med vad jag *säger, uttrycker och uppfattar*. När jag beskriver något då ger jag en bild av *hur* något är, till exempel *Hur* har du det nu? Varför-frågor leder oftast till förklaringar till något, till exempel *Varför* gjorde du så där?

- Triaden *beskriva, förklara och förstå* är viktiga utgångspunkter för att vi ska få till öppna samtal. Att använda de öppna frågeorden *Hur, Var* och *Berätta mer* ger ofta öppningar. Hur handskas du med dess motsats, när det blir låsningar?

FÖRSLAG: Samtala två och två och prova på att använda de öppna frågeorden! Reflektion i stor grupp – hur kändes det?

- Vi har ofta olika bilder i huvudet när vi hör ett begrepp. Kan du ge något exempel på hur du hjälpt några samtalsparter att reda ut onödiga diskussioner som startat i olika bilder?
- Att sanera sitt språk som ledare är viktigt, ligger du i hårdträning för något?

Vi kommunicerar med vår kropp. Överensstämmer inte vårt kroppsspråk med det vi säger med vårt tal, brukar människor i allmänhet rätta sig efter vad kroppsspråket säger.

- Ge exempel på miner, gester eller annat kroppsspråk som förstärker/motsätter vårt tal.
- Har du själv upplevt dubbla budskap?

- Vad kan vi själva tänka på för att inte ge dubbla budskap?
- Hur kan du som gruppleddare få reda på om du har ett kroppsspråk som irriterar eller onödigtvis tar bort uppmärksamheten från det du vill säga?

Modeord och innehållslösa ord

Förstår vi de ord vi använder? Vi är omgivna av modeord och facktermer som kan synas självklara för de insatta, men fjärmande för dem som sällan eller aldrig använder dem. Ibland använder vi också innehållslösa uttryck som *liksom* eller *så att säga*. Använder vi dem ofta finns det risk att den vi talar med börjar räkna antalet *liksom* istället för att lyssna på vad vi säger. Det kan kallas *verbala ticks*.

- Vad betyder orden egentligen?
- Kan ni ge fler exempel på innehållslösa uttryck?
- Har du själv några fysiska eller verbala ticks vid olika sinnesstämningar?

FÖRSLAG: Samtala i bikupa eller trikupa, gör en reflektionsrunda i stor grupp. Gör gärna ett rollspel och lägg in verbala ticks i spelet (verklighetsskildring)! Samtala om rollspelet. Vad var det som hände?

KAPITEL 9

Att handskas med svårigheter (sid 91–106)

- I introduktionssamtalet med nya och gamla cirkelledare har Bildakonsulenten som uppgift att skapa en trygg relation med ledaren så denne kan vända sig till Bilda när det krisar i ledarskapet. Har du som cirkelledare någon trygg relation till någon konsulent som du kan bolla svårigheter med?
- En ursäkt för något kring den egna ledarpersonen har ofta motsatt verkan och kan skapa negativ förväntan. Finns det ursäktande beteendet mer hos kvinnliga ledare än hos manliga ledare? Om ja – hur tror du att det kommer sig?
- Att se skillnaden mellan svårigheter och problem och framförallt att söka hantera svårigheterna innan de blir till problem är viktigt. Har du använt dig av *metakommunikation*, *sammanfattningar*, *tydlig gränssättning* med någon framgång som du vill berätta?
- Checklistan på sid 103 är en guldgruva, inte minst för nya ledare. Har du hittat någon favorit där? Berätta för varandra i gruppen!

Förslag och tips på olika övningar att använda sig av

Enkla tips till samtal

Bikupor

Samtala två och två om det aktuella ämnet

Trikupor

Samtala tre och tre om det aktuella ämnet

Rundor

En i taget får säga en känsla eller en tanke som väckts kring det aktuella ämnet.

Svart-vita kort

Duka ett bord med svartvita bilder eller sprid ut dem på golvet. Kan användas som presentationsövning, associationsövning, reflektionsövning och så vidare. Bilderna är till hjälp för att sätta ord på tankarna. Genom att välja en bild, som ett svar på en fråga, och säga några ord i anslutning till bilden då kan munnar öppnas och tankar formuleras. Bilden kan bli ett slags skydd, en skärm, bakom vilken man kan säga det man tänker. Nya tankar kan också väckas av bilden, orden rinner till, och det ännu inte formulerade får form och ljud.

Fokusföremål

(ett naturföremål, ett ljus eller någon sak som passar)
Fokusföremålen är en god hjälp för att fördela ordet i en grupp. Den som har föremålet, har ordet. Redan indianerna

använda sig av ett ”talking stick” sägs det. När föremålet kommer till mig har jag ordet och möjlighet att säga det som ligger på mitt hjärta utan att bli avbruten. Självklart kan jag passa och skicka vidare utan att säga något.

Tips på presentationsövningar

Här är några bra presentationsövningar där vem du är kommer i fokus, inte vad du gör. Börja alltid med att säga ditt namn och efter det till exempel:

- Att börja med att säga en *egenskap* jag har, som ska börja på en av mina initialer. Kan vara opretantiöst och humoristiskt.
- Visa något du har på dig eller med dig som *säger något om vem du är*. Ledaren börjar presentationsrundan för att ”lägga ribban”.
- *Favoriter*, berätta om din favoritplats, eller din favoritmusik, eller maträtt och så vidare. Gör gärna flera korta rundor med en fråga per gång. Bra när gruppen känns osäker.
- *Kartan*, tänk dig rummet som en karta (Sverige-, landskaps- eller stadskarta). Deltagarna ställer sig på platsen där de är födda. Be var och en säga något kort om hur det såg ut där

Tips på avslutnings/utcheckningsövningar

- Duka ett bord med de svart-vita bilderna och be deltagarna välja en bild som säger vad de tar med sig från samlingen.
- Dela ut post-it-lappar, gärna i olika färger, och be deltagarna skriva den känsla som ligger överst just nu.
- Gör en runda med fokusföremål och be deltagarna berätta en känsla eller en tanke utifrån samlingen.

