# University of Michigan: Leading People and Teams Specialization

**University of Michigan: Specialisering i att Leda Människor och Team**

## Kurs 1: Inspirera och Motivera Individer

### Vecka 1: Att bli en visionär ledare

**Visionärt Ledarskap**

* **Visionens Betydelse:** En gemensam vision ger teamet en känsla av gemensamt syfte, kärnvärden och långsiktiga mål. Ledarens roll är att skapa och tydligt kommunicera denna vision.
* **Exemplet Steve Jobs:** Videon om hur Steve Jobs återvände till Apple belyser kraften i en ledare som uttrycker en klar vision med passion och övertygelse.
* **Forskning om Vision:** Studier visar ett starkt samband mellan visionärt ledarskap och teamets prestation. Visionära ledare skapar riktning, definierar tydliga mål, stärker självförtroendet och främjar en känsla av gemensam mening.

**Beståndsdelar i en Effektiv Vision** En effektiv vision måste tydligt besvara dessa tre frågor:

* **Varför gör vi det vi gör? (Syfte):** Definierar den grundläggande anledningen till att ditt team existerar. Exempel kan vara att väcka optimism, förändra uppfattningar eller demokratisera en produkt. Detta måste vara tydligt, övertygande och vägleda beslutsfattandet.
* **Vad är vår önskade framtid? (Resultat):** Ger en bild av vart du vill att teamet ska vara i det långa perspektivet. Det sätter höga mål som alla kan arbeta tillsammans mot.
* **Hur ska vi komma dit? (Värderingar):** De centrala övertygelserna och vägledande principerna som formar hur teamet kommer att arbeta och de beslut som kommer att fattas på vägen mot den önskade framtiden.

**Kommunikation av Din Vision**

* **Innehåll och Stil:** Både vad du säger (orden) och hur du säger det (kroppsspråk, passion) är avgörande för att effektivt kommunicera din vision på ett sätt som inspirerar.
* **Syftets Kraft:** Som Rich Sheridan från Menlo Innovations konstaterar: när en ledare får energi av en tydlig vision, blir den energin smittsam och motiverar hela teamet.

**Övningar för Visionsutveckling**

* **Reflektera:** Har ni ett tydligt svar på "varför gör vi det vi gör?" inom ert team? Om inte, ta dig tid att skriva ett stycke som formulerar det.

**Viktiga Lärdomar**

* Visionärt ledarskap är en central färdighet med mätbar inverkan på teamets framgång.
* En väl utformad vision ger riktning, inspirerar och ger arbetet mening.
* Ledare måste kommunicera visionen med passion, genom både ord och handlingar.

**Varför gör vi det vi gör? (Syfte)**

* **Fokus på Kunden:** Jobs upprepar att Apple finns till för att skapa "otroligt bra produkter" som förbättrar människors liv. Detta betonar ett kundcentrerat syfte.
* **Passion och Övertygelse:** Han förmedlar en passion för att göra skillnad genom att säga "Människor med passion kan förändra världen till det bättre". Det inspirerar till en känsla av mening hos hans anställda, att de är med och bidrar till något viktigt.

**Hur ser framgång ut? (Resultat)**

* **Marknadsledarskap:** Jobs fokuserar på att återfå Apples ställning som branschledande och innovatör. Han siktar på att tillverka produkter som människor älskar och är stolta över att äga.
* **Enkelhet och Förträfflighet:** Även om detta inte uttryckligen anges som mått, betonar Jobs ständigt vikten av enkel, väldesignad design. Implicit definierar han framgång med kvalitet och användarupplevelse.

**Hur måste vi agera för att säkerställa framgång? (Värderingar)**

* **Fokus:** Jobs fokuserar gång på gång på att återgå till grunderna, förenkla produktutbudet och skoningslöst prioritera det som verkligen betyder något. Detta visar att teamet måste agera med tydlighet och beslutsamhet.
* **Kvalitet framför Kvantitet:** Betoningen på att skapa "otroligt bra produkter" innebär att stort värde läggs vid att nå exceptionella standarder - inte bara att producera produkter för produktionens skull.
* **Samarbete:** Jobs nämner att arbeta tillsammans och att bryta ner silos för hela företagets bästa. Detta tyder på att samarbete värderas som en väg att nå framgång.

**Övergripande Effektivitet** Även om Jobs är mindre tydlig kring vissa av dessa punkter jämfört med ett strukturerat exempel, gör han ett mästerligt jobb med att:

* **Använda Berättelser:** Han använder personliga anekdoter och historiska referenser för att knyta an till publiken på ett emotionellt plan.
* **Visa Passion och Övertygelse:** Hans tro på Apples potential är smittsam. Han motiverar genom inspiration snarare än att diktera specifika processer.

**Utrymmen för Förbättring**

* **Mer Specifika Värderingar:** Även om det antyds, skulle han kunna vara tydligare om värderingar som samarbete och fokus för att göra dem enklare för anställda att följa.
* **Konkreta Mätbara Mått för Framgång:** Han målar upp en bild av framgång, men saknar kvantifierbara mål som gör framstegen mer påtagliga.

**Viktiga Lärdomar för Ledare**

* **Syftet är Av Görande Betydelse:** Ett tydligt 'varför' (att betjäna kunder, att göra skillnad) driver motivation.
* **Passion är Smittsam:** Övertygelse kan ge ett team energi och skapa en gemensam känsla av riktning.
* **Översätt Vision till Handling:** Medan Jobs inspirerar, kan det för andra ledare vara nödvändigt att ta ytterligare ett steg och konkret beskriva värderingar och framgångsmått för att ge teamet något att samlas kring.

Hoppas att detta är till hjälp!

**Detaljerad sammanfattning av Steve Jobs-videon (del 2) och talanalysen, med fokus på ledarskapets kommunikationstekniker:**

**Viktiga lärdomar**

* **Visionärt språks kraft:** Visionära ledare kommunicerar inte bara idéer, de utformar ett övertygande budskap som inspirerar till handling. Martin Luther King Jr:s tal "I Have a Dream" är ett mästerverk i denna kategori.
* **Checklista för en effektiv vision:**
	+ **Värden:** Knyt din vision till grundläggande mänskliga värden.
	+ **Berättelser:** Använd anekdoter och metaforer för att få dina värderingar att nå fram.
	+ **Retorik:** Använd frågor och tredelade listor för att betona.
	+ **Moralisk övertygelse:** Uttryck tydligt varför din vision är viktig.
	+ **Förmånstagare:** Visa hur ditt arbete tjänar andra.
	+ **Inkluderande språk:** Använd "vi" och "vår" för att främja en känsla av gemensamt uppdrag.
	+ **Upprepning:** Förstärk nyckelbudskap konsekvent.

**Hur Robin Williams använder checklistan (Dead Poets Society)**

* **Värden:** Betonar vikten av att vara mänsklig, poesins kraft.
* **Berättelser:** Refererar till historiska personer, kopplar poesi till passion och syfte.
* **Retorik:** Frågar "Vad kommer din vers att bli?" och inspirerar eleverna att tänka.
* **Moralisk övertygelse:** Argumenterar passionerat för att gå längre än bara en teknisk analys av poesi.
* **Förmånstagare:** Betonar fördelarna för eleverna själva om de verkligen engagerar sig.
* **Inkluderande språk:** "Vi läser och skriver poesi..." förenar sig själv tillsammans med klassen.
* **Upprepning:** Förstärker idén att de själva kan bidra meningsfullt till världen.

**Analys av Martin Luther King Jr:s "I Have a Dream"**

* **Värden:** Han listar inte bara minoritetsrättigheter, han vädjar till nationens kärnvärden (jämlikhet, rättvisa) som USA lovar alla.
* **Berättelser:** Framkallar Emancipation Proclamation (lagen om slaveriets avskaffande), bilder av orättvisa.
* **Retorik:** Upprepning av "I Have a Dream", kontraster mellan frihet och förtryck.
* **Moralisk övertygelse:** Säger orubbligt att situationen är akut, att Amerika har brutit sitt löfte.
* **Förmånstagare:** Betonar skadan för Amerika självt ("ingen vila eller lugn") om orättvisan består.
* **Inkluderande språk:** Visionen inkluderar även de som motsätter sig honom, menar att deras öde också är knutet till jämlikhet.
* **Upprepning:** Nyckelfraser som "I Have a Dream" och "Let Freedom Ring" blir oförglömliga.

**Så här kan du tillämpa detta på ditt team**

* **Din vision:** Lista inte bara mål. Utforma ett budskap som stämmer överens med gemensamma värden och en känsla av syfte.
* **Kommunikationsstil:** Förmedla Robin Williams passion, MLK: s avvägda vältalighet. Välj den stil som passar din personlighet men som är lika övertygande.
* **Var avsiktlig:** Använd checklistan för att strukturera hur du kommunicerar din vision, öva dig för konsekvens och genomslag.

**Ytterligare anteckningar:**

* **Icke-verbal kommunikation:** Jobs och MLK behärskar också hållning, tonfall etc. Williams använder den fysiska miljön till sin fördel. Dessa är lika viktiga för ledare.
* **Anpassa till publik:** Du kommer att skräddarsy ditt språk för att passa ditt team och specifika situationer. Checklistans principer förblir desamma.

Låt mig veta om du vill ha en djupare analys av något särskilt avsnitt av videon eller talet!

**Viktiga lärdomar**

* **Icke-verbalt spelar roll:** Att le, använda öppet kroppsspråk och visa en självsäker hållning kommunicerar passion och uppriktighet, vilket förstärker effekten av din vision.
* **Kraftposernas effekter:** Att kort anta en öppen, expansiv kroppshållning kan minska stress och öka energin, vilket gör dig till en mer effektiv kommunikatör.
* **Arbetsmiljö som budskap:** En öppen arbetsplats främjar transparens och skapar en känsla av gemensamt uppdrag.
* **Karisma kan läras in:** Studier visar att man med coachning och genom att öva på specifika strategier kan uppfattas som mer karismatisk och övertygande.

**Specifika exempel och insikter**

* **Charlie Chaplins tal:** Variationer i tonläge, volym och kroppsspråk höll tittarnas engagemang och gav hans budskap känslomässig kraft.
* **Studie om kraftposer:** Bara 60 sekunder i en "high power" -position gav hela 20% ökning i testosteron (energi) och 25% minskning i kortisol (stress).
* **Menlo Innovations arbetsmiljö:** Ett öppet utrymme fyllt med föremål bidrar till energi, samarbete och påminner teamet om deras gemensamma mål.
* **Studie om USA:s presidenter:** Karismatiska presidenter hade högre andel återval, vilket visar styrkan i effektiv kommunikation för att uppnå mål.

**Så här kan du tillämpa detta i ditt ledarskap**

* **Var uppmärksam på ditt kroppsspråk:** Öva på att le genuint, ha en öppen hållning, och använd även snabba kraftposer före viktig kommunikation.
* **Utforma din miljö:** Reflekterar din arbetsplats teamets värderingar? Kan förändringar förstärka andan i din vision?
* **Sök utbildning och feedback:** Det finns workshops som riktar sig specifikt mot att förbättra karisma. Coachning eller att be pålitliga kollegor om feedback kan göra stor skillnad.

**Ytterligare överväganden**

* **Autenticitet är nyckeln:** Försök inte fejka entusiasm – genuin passion skiner igenom. Hitta det som verkligen entusiasmerar dig i din vision.
* **Konsekvens spelar roll:** Ett dynamiskt tal kommer inte att inspirera långsiktigt. Vanorna med karismatisk kommunikation måste vara djupt rotade för varaktig framgång.

**Sammanfattning: Att bli en visionär ledare**

* **Vision spänner över olika ledarskapsmodeller:** Visionärt ledarskap (den "gröna kvadranten" i Michigan-modellen) underbygger framgång inom alla aspekter av ledarskap. Dessa färdigheter hjälper dig att:
	+ Främja samarbete och lagarbete
	+ Hantera strukturer och system på ett effektivt sätt
	+ Inspirera anställda att sträva mot utmanande mål
* **Viktiga lärdomar i repris**
	+ **Affärsmässiga argument:** Studier visar att starka visioner driver teamets prestation och verksamhetens framgång.
	+ **Utforma din vision:** Fokusera på dessa tre frågor:
		- Varför gör vi det vi gör? (Syfte)
		- Hur ser framgång ut? (Resultat)
		- Hur måste vi agera för att säkerställa framgång? (Värderingar)
	+ **Kommunikation av din vision:**
		- Vad du säger (Checklistan): Använd upprepning, retoriska knep, hänvisa till värderingar och andra tekniker från den medföljande checklistan.
		- Hur du säger det (Icke-verbalt): Var uppmärksam på:
			* Variation i tonläge, röststyrka och volym.
			* Öppen kroppshållning.
			* Genuina leenden för att uttrycka passion.
* **Tillämpa det i praktiken:**
	+ Du fick videoexempel och möjligheter att tillämpa dessa koncept på ditt eget team.
	+ Sök proaktivt feedback på din vision, hur du presenterar den muntligt, och din icke-verbala kommunikation.
	+ Kommunicera din vision upprepade gånger för att förstärka den över tid.

### Vecka 2: Sätta Effektiva mål och Förväntningar

**Mål och prestation**

* **Målets Svårighetsgrad Påverkar Prestation:** För dem som accepterar målet blir resultat över förväntan knutet till allt svårare mål. Detta leder till ett positivt, direkt samband mellan svårighetsgrad och prestation.
* **Att Förkasta Mål = Sämre Prestation:** När ett mål förkastas som orimligt/ouppnåeligt sker en kraftig nedgång i prestation ju svårare målet blir.
* **Anledningar till att Acceptera/ Förkasta Mål:** Vi är mer benägna att acceptera mål som är tydliga, meningsfulla och som är anpassade till våra förmågor. Den sociala kontexten spelar också en stor roll – om kollegorna förkastar ett mål är det mer troligt att följa med.

**Varför Mål Fungerar**

* **Fokus:** Mål styr vår uppmärksamhet mot relevanta uppgifter och bort från distraktioner.
* **Motivation:** Mål ger oss energi och hjälper oss att fortsätta genom utmaningar.
* **Lärande:** Att försöka uppnå mål hjälper oss att utveckla nya strategier och kunskap.

**Viktig Anmärkning:** I denna första lektion betonas den positiva inverkan mål, särskilt utmanande sådana, har på prestation. Dock sätter det grunden för nästa ämne...

**Riskerna med Högt Satta Mål**

* **Möjlighet till Oetiskt Beteende:** Som visat i videoklippet från The Wire, kan alltför ambitiösa mål sätta press på människor att ta genvägar eller begå förseelser för att nå målen.
* **Fuskskandalen i Atlanta:** Detta verkliga exempel visar hur aggressiva mål kan snedvrida prioriteringar och leda till oetiskt beteende för att möta orealistiska förväntningar.

**Viktiga Punkter**

* **Mål är ett kraftfullt verktyg för att öka prestationen** – speciellt när de är utmanande och accepteras av de som arbetar mot dem.
* **Sätta mål måste göras försiktigt.** Onödigt höga mål kan ha oavsiktliga negativa konsekvenser, som försämrad prestation och ökning av oetiskt beteende.

Låt mig veta om du vill ha en närmare förklaring på något specifikt avsnitt!

 **Att Sätta Effektiva Mål**

* **Målens Inverkan:** Mål kan avsevärt påverka prestationen genom att de skapar riktning, motiverar till ansträngning, främjar uthållighet och hjälper till att hitta nya färdigheter och strategier.
* **Att Förstå Högt Satta Mål:** Aggressiva mål kan leda till kortsiktiga prestationsskjutsar, men de bär också på avsevärda risker:
	+ **Etiska Hänsyn**: Att pusha för hårt kan utlösa oetiskt beteende för att nå målen.
	+ **Missnöje**: Fokusering på gapet mellan uppnådda resultat och mål i högt satta mål kan leda till missnöje och utbrändhet.

**SMART-Ramverket**

* **S.M.A.R.T** står för Specifikt, Mätbart, Accepterat, Rimligt och Tidsbegränsat. Att följa dessa riktlinjer hjälper dig att skapa mer effektiva mål.
* **Begränsningar med SMART-Mål:**
	+ **Fokus på Process**: Överbetoning på specifika mål kan begränsa anpassningsförmågan i komplexa miljöer.
	+ **Konflikter med Strategi**: Ett SMART-mål kan vara i konflikt med teamets övergripande uppdrag.
	+ **Kreativitet och Lärande**: Mål som är för snäva i sitt omfång kan begränsa kreativitet och möjligheter till lärande.

**Att Göra Mål Meningsfulla**

* **Betydelsen av Mening:** Människor finner större tillfredsställelse och motivation i arbete de uppfattar som meningsfullt.
* **Verkliga Exempel:** Forskare har funnit att genom att låta människor skapa en koppling med effekten av deras arbete – oavsett om det är att bygga livräddande utrustning eller att hantera stipendier – så stärker det engagemang och prestation.
* **Strategier för Meningsfulla Mål:**
	+ **Koppla till Inverkan**: Visa ditt team hur deras arbete påverkar andra (kunder, slutanvändare).
	+ **Självständighet**: Ge teammedlemmar kontroll över hur de tar sig an målen.
	+ **Mångfald i Färdigheter**: Tillåt möjligheter att lära sig och använda flera olika färdigheter inom deras roller.

**Balansera Spänningar i Målsättningen**

* **Högt Satta Mål vs. Hållbarhet:** Aggressiva mål kan driva omedelbara resultat, men kan äventyra långsiktig prestanda och tillfredsställelse.
* **Specifika Mål vs. Kreativitet:** Att sätta alltför specifika mål kan begränsa lärande och anpassningsförmåga, särskilt i komplexa och föränderliga miljöer.

**Viktiga Lärdomar**

* **Mål är kraftfulla verktyg**, men de måste utformas och implementeras eftertänksamt.
* **Prioritera att göra mål meningsfulla** för ditt team.
* **Balansera behovet av resultat** med fokus på långsiktig hållbarhet och etiskt beteende.
* **Erkänn att specifika mål är viktiga**, men kan också vara en begränsning. Tillåt flexibilitet när det är lämpligt.

### Vecka 3: Att Förstå mänskliga behov och drivkrafter för prestation över kulturer

**Förstå Mänskliga Behov och Drivkrafter för Prestation Över Kulturer**

Här kommer en detaljerad sammanfattning med huvudfokus på koncepten kring motivationsmodeller, behovens universalitet och generationsskillnader:

**Att Förstå Mänskliga Behov och Motivation**

* **Motivation är nyckeln:** Anställdas motivation är avgörande för högre prestation, men många organisationer brottas med bristande engagemang. Globala data visar på en oroande hög nivå av avståndstagande, och begränsat engagemang, på arbetsplatser.
* **Affärsmässiga argument:** Motivation handlar om mer än att bara göra folk glada. Det driver viktiga affärsresultat. Aktiverade arbetsplatser ser större lönsamhet, produktivitet, kundservice och lägre personalomsättning, frånvaro och säkerhetsmissar.

**Klassiska Motivationsmodeller**

* **Maslows behovspyramid:** Maslow beskriver en behovspyramid, från de grundläggande (fysiologiska och trygghetsbehov), genom sociala (tillhörighetsbehov), individuella (bekräftelsebehov), till att finna mening (självförverkligande). Att förstå individens främsta behov hjälper till att skräddarsy motivationsstrategier.
* **Behovens universalitet:** Även om Maslows hierarki kan vara användbar föreslår forskning att behov inte nödvändigtvis tillfredsställs i strikt linjär ordning. Det är viktigt att utvärdera individen för att hitta personens unika prioriteringar.
* **Herman Millers Motivationsbehov:** Det här företaget identifierade sex universella behov som de tror driver anställda och kunder:
	+ Trygghet
	+ Status
	+ Prestation
	+ Självständighet
	+ Mening
	+ Tillhörighet

**Är Behovet Universella?**

* **Tvärkulturell forskning:** Medan det finns en debatt om behovens absoluta universalitet föreslår omfattande forskning att kärnvärden som motiverar människor på arbetet är remarkabelt lika över kulturer.
* **Erfarenhetens roll:** Våra värderingar och behov formar sig genom livserfarenheter, som varierar beroende på faktorer som familj, kultur och religion.
* **Viktiga lärdomar:** Medan vi gärna fokuserar på skillnader, fann en storskalig studie (Schwartz and Bardi) att människor från över 50 nationer generellt delar samma kärnvärden och motivationer. Det ger en grund för att förstå och motivera andra.

**Generationsskillnader**

* **Den stora generationsskillnaden:** Medan kärnbehov kan delas i hög grad finns det skillnader i prioriteringar mellan generationer. Millennials, till exempel, tenderar att lägga större värde på prestation än tidigare generationer som prioriterade trygghet.
* **Inverkan på arbetsplatsen:** Skillnader mellan generationer kan leda till arbetsplatskonflikter och lägre produktivitet. Att förstå och tillmötesgå dessa förändringar i prioriteringar är avgörande för att skapa en motiverande och harmonisk miljö för alla anställda.

**Inre vs. Yttre Motivation**

* **Motivationsspektrumet:** Motivation är inte bara av/på. Den finns på ett spektrum från yttre (belöningar givna av andra) till inre (interna värderingar och önskningar). Exempel inkluderar:
	+ Yttre: Pengar, tävling, titlar
	+ Inre: Lärande, tillhörighet, mening, kärlek
* **Myter och Forskning:**
	+ **Säljare handlar inte bara om pengar**: Forskning indikerar att även försäljare motiveras minst lika mycket (om inte mer) av inre drivkrafter än yttre motivationer.
	+ **Yttre belöningar kan demotivera**: Om en uppgift är intressant eller engagerande i sig, kan betoning på finansiella belöningar faktiskt undergräva personens drivkraft och prestation över tid.

**Vikten av Inre Motivation**

* **Hjärnforskning:** Studier användandes fMRI skanning visar att yttre belöningar kan leda till mindre hjärnaktivitet och engagemang. Detta tyder på att sann motivation kommer inifrån.
* **Meta-analysens resultat:** Även om yttre belöningar har en roll, kommer det största lyftet i prestation när du kombinerar:
	+ **Inre Motivation**: Att förstå vad som verkligen driver och inspirerar någon.
	+ **Indirekta, Yttre Belöningar**: Belöna ansträngning och engagemang istället för enbart resultat.

**Mening i Arbetet**

1. **Varför Mening är Viktigt:** Människor värderar ofta själva meningen i deras arbete högre än värden som lön. Det understryker hur kraftfull inre motivation kan vara.
2. **Skapa en meningsfull miljö:** Som chef eller teamledare, är det viktigt att främja mening. Detta kan inkludera att:
	1. **Visa tydlig påverkan**: Koppla anställdas arbete till den större påverkan på klienter eller samhället.
	2. **Självständighet**: Ge anställda kontroll över deras arbetsmetoder och val.
	3. **Färdighetsvariation**: Tillhandahåll möjligheter att använda och utveckla ett spann av olika färdigheter.

**Viktiga Lärdomar**

* **Motivation är komplex och mångfacetterad.** Det är viktigt att förstå vad som driver varje individ för optimal prestation.
* **Yttre belöningar kan vara användbara** men bortser inte från kraften i inre motivation.
* **Fokusera på att utveckla en mening i arbetet** – det kan vara den starkaste motivatorn.

**Kraften i Meningsfullt Arbete**

* **Varför Mening Är Viktigt:** Människor motiveras ofta starkt av deras arbetes betydelse och relevans. Denna inneboende drivkraft kan vara mer kraftfull än enbart ekonomiska incitament.
* **Förmedla Mening:** Hjälp anställda att koppla sina arbetsuppgifter till den bredare påverkan på klienter, patienter eller andra mottagare. Detta skapar en stark känsla av mening och syfte.
* **Exempel:** Radiologer visade högre träffsäkerhet när de såg en bild av människopatienten relaterad till deras röntgenbilder.
* **Exempel:** Personal inom sjukvården var mer benägna att tvätta händerna effektivt när de påmindes om påverkan på patienter, inte bara på sig själva.
* **Det Tveeggade Svärdet:** Var försiktig, då en stark känsla av ett "kall" kan leda till utbrändhet och en känsla av att vara instängd i arbetet. Balansera engagemang med personligt välmående.
* **Motivationsfällor att Undvika** Det kan vara lätt att falla in i dessa vanliga fällor när du försöker motivera dig själv eller ett team:
* **Fälla 1: Anta att Alla är Som Du:** Projicera inte dina egna värderingar och behov på andra. Människor är olika, så lär dig känna varje teammedlem individuellt för att förstå vad som driver dem.
* **Fälla 2: Tänka att Pengar = Lycka:** Finansiella belöningar har en avtagande påverkan på lycka. Efter en viss inkomstnivå (forskning föreslår $70 - 80 000 dollar), fokusera på de inneboende faktorer som bidrar till långsiktig tillfredsställelse.
* **Fälla 3: Felanpassa Belöningar och Resultat:** Matcha typen av belöning med ditt önskade prestationsmål:
* **Kvantitet**: En blandning av yttre och inre belöningar kan fungera bäst.
* **Kvalitet (Kreativitet/Innovation):** Betona inneboende belöningar.
* **Fälla 4: Ignorera Rättvisefrågor:** Var uppmärksam på sociala jämförelseeffekter. Även om individanpassade belöningar är bra, se till att människor känner att de belönas rättvist jämfört med sina teammedlemmar, utifrån individens bidrag och insatser.

**Viktiga Lärdomar**

* Motivation är komplex, så att förstå vad som verkligen driver varje individ i ditt team är nyckeln.
* Underskatta inte kraften av inre motivatorer som mening och syfte.
* Skräddarsy belöningar till önskade resultat och säkerställ rättvisa, jämlikhet och transparens när du implementerar motivationsstrategier.

### Vecka 4: Sammankoppla belöningar och beteenden

**Rättviseteorin**

* **Människor Jämför sig Socialt:** Vi utvärderar inte bara våra belöningar i absoluta termer; vi jämför oss med andra. Detta driver vår motivation.
* **Insatser vs. Belöningar:** Rättvisa tar hänsyn till förhållandet mellan våra uppfattade insatser (ansträngning, tid, färdigheter) och våra uppfattade belöningar (lön, erkännande, etc.) i förhållande till andra.
* **Obalans är demotiverande:** En känsla av orättvisa (särskilt när vi känner att vi lägger ner mer för mindre) kan leda till utbrändhet, stress, personalomsättning och till och med negativa hälsoresultat.

**Steg för att Säkerställa Rättvisa**

1. **Kongruens av Insatser:** Försäkra dig om att medarbetarna förstår vilka insatser som värdesätts (ansträngning kan vara vilseledande - fokusera på resultat).
2. **Relevanta Insatser:** Insatser bör vara viktiga för organisationens mål.
3. **Erkänn Olika Belöningar:** Upptäck vad individer verkligen värderar utöver endast lön.
4. **Öppen Kommunikation:** Hantera upplevda orättvisor direkt, förklara resonemanget bakom potentiella tillfälliga obalanser.
5. **Långsiktigt Fokus:** Sträva efter rättvisa på lång sikt, även om kortsiktiga obalanser är nödvändiga.

**Fåfängan i att Belöna A Medan man Hoppas på B**

* **Vanlig Fälla:** Organisationer belönar oavsiktligt ofta beteenden som de faktiskt försöker avskräcka.
* **Exempel:** Belöna kortsiktig vinst men samtidigt förvänta sig långsiktig tillväxt.
* Hävda att de värdesätter lagarbete men endast ger individuella bonusar.
* Säga att de vill ha innovation, men bestraffar de misslyckanden som är en naturlig del av innovationsprocessen.

**Varför det Händer:**

* Besatthet av omedelbara resultat.
* Övertillit på lättmätta nyckeltal.

**Fixa Fåfängan**

* **Granska era Belöningar:** Utvärdera ärligt vilka beteenden ditt nuvarande belöningssystem faktiskt förstärker.
* **Anpassa Belöningar med Önskade Resultat:** Utforma belöningar för att stödja de beteenden du verkligen vill ha.
* **Ignorera Inte Nyckeltalens Roll:** Välj nyckeltal noggrant – de bör driva och mäta rätt saker.

**Typer av Förstärkning**

* **Positiv Förstärkning:** Ger en önskvärd konsekvens för ett önskat beteende (t.ex. bonus för att nå mål).
* **Negativ Förstärkning:** Tar bort en otrevlig konsekvens för ett önskat beteende (t.ex. tar bort en ogillad arbetsuppgift när prestationsmål uppnås).
* **Bestraffning:** Ger en otrevlig konsekvens för ett oönskat beteende (t.ex. degradering i samband med dåligt uppförande).

**Varför Prestationsbedömningar Är Så Svåra**

* **De är subjektiva:** Både chefen som håller i samtalet och medarbetaren som mottar bedömningen är benägna att drabbas av kognitiva fördomar som snedvrider processen.
* **Det Fundamentala Attributionsfelet:**
	+ **För oss själva**: Vi tillskriver framgång till våra förmågor, men skyller misslyckanden på externa faktorer.
	+ **För andra**: Vi ser deras framgångar som tur, men deras misslyckanden som personliga brister.
	+ Detta skapar enorma skillnader i hur en chef och anställd kan se på samma prestation.
* **Illusion av Transparens:** Vi överskattar hur väl andra förstår våra känslor, intentioner och tankar. Detta kan leda till missförstånd om feedback
* **Självuppfyllande Profetia:** En chefs initiala uppfattning av en anställd, oavsett om den är positiv eller negativ, kan forma deras interaktioner och återkoppling på ett sätt som subtilt stärker dessa övertygelser – oavsett huruvida de är korrekta.

**Tips för Bättre Prestationsbedömningar**

* **Förstå Fördomarna:** Att bara vara medveten om dessa fördomar kan hjälpa till att mildra dem.
* **Samla in Objektiv Data:** Förlita dig inte ensamt på minne eller intryck - använd uppföljda mått, mätdata när det är möjligt.
* **Skilj på Utvärdering och Utveckling:** Dela upp samtalet i två delar. Fokusera först på bedömning och sedan på utvecklingsplanering. Detta gör det möjligt för den anställde att bättre processa feedback.
* **Främja Öppen Kommunikation:** Uppmuntra till en tvåvägsdialog och låt den anställde komma förberedd med sin egen självutvärdering.

**Sammanfattning av Kursen**

* **Rättvisa Betyder:** Vi jämför oss med andra. Se till att belöningar känns rättvisa i förhållande till ansträngning och resultat.
* **Fånga Fåfänga:** Belöna inte av misstag beteenden du vill avskräcka. Anpassa belöningar med dina önskade resultat.
* **Positiv Förstärkning Vinner:** Det är det mest effektiva sättet att motivera långsiktigt.
* **Tidpunkten för Belöningar:** Varierande scheman (ger belöningar vid oförutsägbara tider och intervaller) kan vara mer motiverande än fasta scheman.
* **Feedback är Nyckeln:** Prestationsutvärderingar är tuffa. Ta itu med fördomar (attributionsfel, illusion av transparens), skilj utvärdering från utveckling, sök feedback proaktivt.

**Uppgift: Feedback och Utvärdering av Kollegor**

* **Syfte:** Få specifik feedback om en ledarskapsförmåga för att skapa en utvecklingsplan.
* **Processen:**
	+ Identifiera en underordnad, jämbördig kollega och överordnad (eller justera efter behov).
	+ Ställ träffsäkra frågor om den valda förmågan (t.ex. "Hur kan jag förbättra min kommunikation?").
	+ Sammanfatta återkoppling, bevara anonymitet.
	+ Utforma en tydlig, användbar utvecklingsplan som tar hänsyn till den mottagna feedbacken.

**Betygskriterier**

* **Källor:** Sökt feedback från rätt blandning av människor.
* **Kvalitet på Feedback:** Feedbacken var specifik och relevant för den valda förmågan.
* **Utvecklingsplan:** Planen är tydlig, handlingsorienterad och svarar direkt mot den mottagna feedbacken.

**Extra Anteckningar**

* **När du Ger Feedback till Kollegor:** Fokusera på specifika beteenden som personen kan förändra och hur dessa förbättringar anpassas till de mål som uppgiften avser.
* **Utvärderingsenkät Efter Kursen:** Detta hjälper skaparna av kursen att kunna fortsätta förbättra den!

## Kurs 2: Att förvalta talang

### Vecka 1: Talangförsörjning ▽

**Talangrekrytering: Det Handlar Inte Bara Om Dig**

* **Ingen Universallösning:** Det finns ingen gyllene standard för rekrytering. Den rätta processen beror på din organisations unika kultur och mål.
* **Varumärket är Viktigt:** För att attrahera topptalanger behöver du ett övertygande rekryteringsvarumärke. Det här innebär att tydligt artikulera vad du erbjuder potentiella anställda.
* **Tvåvägskommunikation:** Dagens bästa kandidater väljer dig lika mycket som du väljer dem. Ditt varumärke behöver reflektera varför en talangfull person skulle vilja jobba för ditt företag eller team.

**Ditt Värdeerbjudande som Arbetsgivare (EVP)** Ditt EVP är kärnan i ditt rekryteringsvarumärke. Ta följande i beaktning:

* **Uppdrag och Påverkan:** Vad ger ditt företag till världen? Hur gör det skillnad?
* **Rykte:** Hur uppfattas ni av kunder, samarbetspartners och inom din bransch?
* **Utmärkande Faktorer:** Vad gör er speciella? Är ni kända för innovativa produkter, fokus på kunden eller kanske en rolig, dynamisk arbetskultur?
* **Fördelar för Anställda:** Vad erbjuder ni medarbetare utöver lönen? Utvecklingsmöjligheter? Bra förmåner? Ett uppdrag de kan tro på?

**Att Definiera Ditt Varumärke** För att skapa ett starkt varumärke, börja med att besvara frågor som:

* **Vilka är ni som företag/team?** Vilka är era värderingar och vad står ni för?
* **Varför skulle en toppkandidat välja just er?** Vad gör er till en attraktiv arbetsgivare?

**Exempel från Kursen:** Instruktören berättar om en elev som var stressad över sitt nya jobb. Eleven kontaktade läraren för stöd, vilket visar lärarens rykte som mentor och coach. Detta är ett bra exempel på hur personliga handlingar kan förstärka ditt varumärke inom ditt nätverk.

**Viktiga Lärdomar**

* **Ett starkt rekryteringsvarumärke är avgörande** för att attrahera de bästa talangerna.
* **Ditt varumärke bör lyfta fram** vad som gör just er till en unik och eftertraktad arbetsplats.
* **Ta företagets uppdrag, rykte och vad ni erbjuder anställda i beaktning** när du definierar ditt varumärke.

**Vikten av Onboarding**

* **Dåligt utförd onboarding** kan leda till hög personalomsättning (4% avgår första dagen, 22% inom 45 dagar)
* **Engagemanget sjunker** allt mer ju längre en anställd försummas.
* **Onboarding är avgörande** under hela en anställds period hos företaget, inte bara i början.

**Talarens Positiva Onboarding-Erfarenhet**

* Talaren delar med sig av en personlig berättelse om en förstklassig onboarding process som skapade omedelbart engagemang.
* De första dagarna och månaderna var noggrant planerade för att främja lärande och anknytning inom hela organisationen.

**Kritiska Element vid Onboarding**

* **Kvarhållningsgrad (Retention Rate)** är starkt kopplat till hur onboarding upplevs
* **Vanliga anledningar att lämna ett jobb** inkluderar:
	+ Brist på tydliga förväntningar kring arbetsrollen.
	+ Otillräcklig eller ineffektiv utbildning.
	+ Brist på erkännande från chefer och kollegor.
	+ Brist på uppmärksamhet och stöd.
* **En positiv arbetsmiljö är väsentlig** – en välkomnande och engagerande miljö, som förser med nödvändiga verktyg för framgång.

**Bästa Praxis från ett Europeiskt Företag**

* Dokumentation inför anställning färdigställd online.
* Nyanställda tilldelas en onboarding buddy (matchad på relevanta kriterier)
* Dator och arbetsverktyg klara första dagen.
* Strukturerad plan som inkluderar träning, måltider, möten och strategiska avstämningspunkter.
* Välkomnande firanden och presenter.
* Inbyggda tillfällen för självreflektion.

**Kraften i "Helgjuten" Onboarding**

* **Involverar** ett välkomnande, energigivande och tydligt sätt att kommunicera vision, värderingar och förväntningar.
* **Onboarding före dag ett** är avgörande (enligt Aberdeen Group studie).

**Uppmaning till Handling** Texten uppmuntrar läsaren till att:

* **Reflektera över egna onboarding-upplevelser** – positiva och negativa aspekter.
* **Identifiera specifika åtgärder** för att förbättra onboarding-processer inom sitt egna team eller företag.

**Sammanfattning: Talangförsörjning** Texten avslutas med en sammanfattning om talangförsörjning, och betonar följande:

* **Strategi först:** Definiera vilket önskat resultat ni går för.
* **Identifiera behov** av positioner, färdigheter och förmågor.
* **Utveckla ett varumärke för rekrytering** och en tillhörande plan.
* **Använd datadrivna metoder** för att lokalisera kandidater.
* **Strukturerade beteende-intervjuer** för optimal urvalsprocess.
* **Onboarding före dag ett** för tidigt engagemang.

**Ytterligare Anteckningar** Texten inkluderar en intervju om den unika onboarding-processen hos Menlo Innovations, vilket betonar vikten av en handlingsorienterad onboarding-plan.

### Vecka 2: Hantering av prestationsutvärdering och återkoppling ▽

**Vikten av Strukturerad Prestationshantering**

* **Självvärderingar är ofta felaktiga:** Människor tenderar att överskatta sina förmågor, särskilt inom områden de har begränsad expertis inom (Dunning-Kruger-effekten)
* **Strukturerad prestationshantering lindrar bias:** Det tillhandahåller ett standardiserat sätt att utvärdera prestationer på, vilket minskar risken för personliga bedömningar.
* **Fördelar:** Ökad motivation, bättre utvecklingsmöjligheter, talanginsikter, anpassning av individuella mål med organisationens strategi, och i slutändan förbättrad strategiimplementering.
* **Nackdelar med dåliga system:** Minskat engagemang, skadade relationer, orättvisor, risk för stämningar och misslyckande med att verkställa företagsstrategin.

**Att Mäta Resultat och Beteenden**

* **Formulär för Prestationsbedömning:** Typiska formulär rankar anställda baserat på kriterier som projektledarskap, kundservice, lagarbete, etc. där anställda tilldelas numeriska poäng.
* **Absoluta Rankingssystem:** Utvärderar anställda självständigt, utan att jämföra dem med andra.
* **Jämförande Rankingssystem:** Utvärderar genom att jämföra anställda med varandra.
* **Tvungen Fördelning:** Chefer rankar anställda enligt en förutbestämd fördelning (t.ex. 20% överstiger förväntningarna, 70% uppfyller förväntningarna, 10% gör inte det). Företag som GE, Lending Tree, AIG, GlaxoSmithKline och Goldman Sachs har använt systemet.
* **Tvungen Kollegial Ranking:** Chefer rankar anställda bäst till sämst. Det här systemet kan baseras på övergripande rankning eller jämförelser i par.

**Konsekvenser av System för Prestationsbedömning**

* **Fördelar med Tvungen Fördelning:** Kan öka produktivitet (ca 8%) på grund av tydligare incitament och differentierad ranking.
* **Nackdelar med Tvungen Fördelning:**
	+ Kan leda till sabotage, fusk, risktagande, låg moral och brist på samarbete.
	+ Framgången beror på hur väl den tvingade fördelningen matchar den faktiska fördelningen av arbetstagarnas prestationer.
	+ Kan vara politiskt laddad och känslomässigt svår för chefer och de anställda.

**Viktiga Punkter**

* **Prestationshantering är viktigt** för de flesta organisationer.
* **Det finns olika tillvägagångssätt** – absoluta vs. relativa ratingsystem – varje sätt med sina för- och nackdelar.
* **Att förstå för- och nackdelar** med olika system är avgörande för att göra informerade val om prestationshanteringsystemet som är bäst anpassat för din organisation.

**360-Graders Feedback**

* **Vad det är:** Systematisk återkoppling om prestation, beteenden och färdigheter som samlas in från olika intressenter (chefer, kollegor, underordnade, potentiellt kunder/leverantörer).
* **Fördelar:**
	+ Erbjuder diverse perspektiv.
	+ Tillhandahåller fler datapunkter.
	+ Avslöjar feedback som din chef kanske inte normalt delar med sig av.
	+ Synliggör dolda styrkor och utvecklingsområden.
* **Best Practices:**
	+ Mät relevanta färdigheter/kompetenser.
	+ Samla in feedback kontinuerligt.
	+ Validera dina mätskalor.
	+ Säkerställ datas tillförlitlighet (enighet bland betygsättarna).

**Att Använda 360-Graders Feedback**

* **För Utveckling:** Feedback används endast för utveckling, inte knuten till bedömningar.
* **För Utvärdering:** Feedback är en del av den formella utvärderingen, och påverkar befordringar och kompensation.
* **Best Practices:**
	+ De flesta företag och anställda föredrar utvecklingsfrämjande användning av 360-graders utvärderingar.
	+ Om det används för utvärdering, ska det inte vara den enda källan till data.

**Fel vid Bedömning**

* **Vanliga fel:** Människor strävar med att vara objektiva när de utvärderar andra. Typiska fel inkluderar:
	+ **Tillgänglighetsfel**: Överbetonande av nyliga händelser.
	+ **Överseende/Centralisering**: Uppblåsta rankingpoäng eller att undvika extremer.
	+ **Attributionsfel**: Skyller dålig prestation på individen, inte på omständigheterna.
	+ **Storleken På Urvalet Fel**: Överdrivet positiva/negativa uppfattningar baserade på små dataurval.
	+ **Halo-Effekten**: Ett positivt drag påverkan rankning inom andra områden.
* **Motåtgärder:**
	+ **Utbildning om Bedömningsfel**: Förklarar vanliga fel och hur de undviks.
	+ **Referensramutbildning**: Tillhandahåller tydliga standarder för hur "bra" vs "dålig" prestation ser ut över olika aspekter.

**Viktiga Lärdomar**

* **Prestationsutvärderingar är viktiga** men ofta partiska.
* **360-graders feedback kan vara ett värdefullt verktyg** om det används på rätt sätt.
* **Att förstå vilka fel som kan uppstå vid bedömning** är avgörande för rättvisa och meningsfulla utvärderingar.

**Prestationsutvärderingar: Utmaningar och Vikt**

* **Dunning-Kruger-Effekten:** Människor tenderar att överskatta sina färdigheter, särskilt när de saknar expertis inom ett område. Detta understryker behovet av objektiva prestationsbedömningar.
* **Tvungen Fördelning:** Även om produktiviteten kan öka med systemet, bär det också risker som sabotage, låg moral och förhöjt risktagande. Det är viktigt att väga de potentiella för- och nackdelarna mot varandra.
* **360-Graders Feedback:** Används oftast för utvecklingsändamål. Cirka 40-50% av återkopplingen man får är ofta oväntad, vilket gör det till ett värdefullt verktyg för att upptäcka dolda styrkor och svagheter.
* **Fel vid Bedömningar:** Vanliga fel inkluderar:
	+ **Tillgänglighetsfel**: Överbetonande av nyliga händelser.
	+ **Överseende/Milda Bedömningar**: Uppblåsta rankingpoäng.
	+ **Centraliseringstendens**: Att undvika ytterligheter, vilket gör det svårt att särskilja prestationer.
	+ **Attributionsfel**: Skyller dåliga prestationer endast på individen.
* **Vikten av Bra System:** Ett välutvecklat prestationshanteringssystem är viktigt för att anpassa medarbetarnas prestation med företagets strategi och för att skapa en rättvis och transparent utvärderings-process.

**Stereotyper och Bias i Utvärderingar**

* **Könsfördomar:** Kvinnor kan straffas för auktoritära ledarstilar eller när de tillhör minoritetsgrupper. Prestationsutvärderingar kan subtilt missgynna kvinnor.
* **Rasfördomar:** Underliggande fördomar kan resultera i negativa utvärderingar och lägre ersättning för minoritetsgrupper.
* **Skönhet-är-Bra Bias:** Fysiskt attraktiva människor gynnas ofta vid utvärderingar. Vi tenderar att tillskriva positiva egenskaper till dem.

**Viktiga Lärdomar:**

* **Prestationsutvärderingsprocesser är ofta bristfälliga** på grund av fördomar och subjektiva fel.
* **Företag bör vara medvetna om dessa fördomar** för att kunna främja rättvisa.
* **360-graders feedback kan vara ett värdefullt utvecklingverktyg.**
* **Utbildning för bedömare** kan hjälpa till att minimera fördomar och förbättra utvärderingarnas tillförlitlighet.
* **Ett starkt prestationshanteringssystem är avgörande** för en strategisk anpassning och utveckling av anställda.

### Vecka 3: Utveckla och coacha ditt team ▽

**Varför Utveckla Ditt Team**

* **Strategisk Vikt:** Organisationer med de bästa talangerna vinner. Att utveckla ditt team är avgörande för affärsframgång och för att överträffa konkurrenterna.
* **Bevisade Resultat:** Studier visar en direkt länk mellan "talent management" -metoder och positiva finansiella resultat.
* **Karriärframgång:** Att investera i ditt teams tillväxt ger större möjligheter och högre lönepotential, både för dig och för dem.

**ACS-Modellen för Effektiv Coaching** ACS-modellen tillhandahåller en ram för att framgångsrikt coacha och utveckla ditt folk:

* **Assessment (Bedömning):**
	+ Välj noggrant de färdigheter och egenskaper du ska bedöma, och se till att de linjerar med önskade resultat.
	+ Undvik att summera individer baserat på ett enstaka test – samla data från olika källor, inklusive dina egna observationer.
	+ Kräv oberoende bevis (data) för att validera de bedömningar du väljer.
	+ Överväg både det traditionella "svagheter i fokus"- tillvägagångssättet och det mer moderna "styrkobaserade tillvägagångssättet" – varje metod kan vara värdefull beroende på situationen.
* **Challenge (Utmaning):** (Täckts i senare kapitel)
* **Support (Stöd):** (Täckts i senare kapitel)

**Styrkebaserat Tillvägagångssätt**

* **Styrkornas Kraft:** Genom att fokusera på styrkor framför svagheter kan det leda till extraordinär prestation. Tiger Woods är ett utomordentligt exempel – han utmärkte sig genom att dra nytta av sina viktigaste styrkor samtidigt som han kontrollerade mindre framstående områden.
* **Gallup-Studie:** Forskning visar att anställda som känner att de kan använda sina styrkor dagligen generellt är del av mer produktiva och framgångsrika team med högre kundtillfredsställelse.

**Viktiga Punkter**

* **Att utveckla ditt team är inte bara trevligt att göra** – det är vitalt för affärs- och personlig framgång.
* **Använd bedömningar vist** och balansera ett fokus på styrkor med att adressera nödvändiga svagheter.
* **Kom ihåg** att din roll är att upptäcka ditt teams potential och hjälpa dem att skina.

**Att Utveckla Talanger Genom Utmaningar**

* **Utmaningar Är Nödvändiga:** Erfarenheter som tvingar människor ut ur deras bekvämlighetszoner är avgörande för tillväxt. Designa erfarenheter som är:
	+ Nya
	+ Högrisker
	+ Involverar betydande förändring
	+ Kräver samarbetet över avdelningar
	+ Exponerar anställda för olika perspektiv
* **Tankesätt Betyder:**
	+ **Fast Tankesätt**: Fokuserar på att undvika misstag och bevisa kompetens kan begränsa tillväxt.
	+ **Tillväxt-Tankesätt**: Att se misstag som möjligheter till lärdom leder till mer utveckling.
	+ Ledare, hjälp ditt team att skifta mot ett tillväxt-tankesätt genom att fokusera på lärandemål och behandla misstag som undervisningsstunder.
* **Att Se Värdet i Experiment:**
	+ Skifta från ett "genomförande" -fokus till en "forskning & utveckling" mentalitet – uppmuntra små experiment och att prova nya tillvägagångssätt. Det här främjar ett större lärande.
* **Strategier för Att Maximera Lärande:**
	+ Förvänta Dig Otydlighet: Släpp taget och bli bekväm med ambivalens i dagens dynamiska värld.
	+ **Återbesök Mål**: Uppdatera lärdomsprioriteringar regelbundet i takt med att tillväxt sker.
	+ **För Dagbok**: Notera insikter och hur du tänker implementera dem.
	+ **Hantera Energi**: Fokusera på några få mål åt gången för att hålla energi uppe.
	+ **Sök Feedback**: Råd från andra är ovärderligt för tillväxt.
	+ **Engagera Andra**: Be människor att hålla dig ansvarig inför dina mål.
	+ **Diskutera Stressfaktorer**: Att prata öppet om stress hjälper teamet att hantera den och att fortsätta fokusera på utveckling.

**Viktiga Punkter:**

* **Utmanande erfarenheter**, när de tas an med rätt tankesätt och strategier, är kraftfulla utvecklingsverktyg för ditt team.
* **Som ledare,** är din roll att skapa dessa möjligheter och nära en tillväxtorienterad miljö.

**Att Utveckla Talang**

* **Utmaningar Är Nyckeln:** Att stretcha anställda med erfarenheter utanför deras bekvämlighetszon främjar tillväxt. Gör dessa erfarenheter nya, högrisk, involvera förändring, inkluderar flera avdelningar och exponera anställda för olika perspektiv.
* **Tankesätt Betyder:**
	+ **Fast Tankesätt**: Fokuserar på att bevisa kompetens och undvika misstag begränsar tillväxt.
	+ **Tillväxt-Tankesätt**: Se misstag som möjligheter till lärdom leder till mer utveckling. Hjälp ditt team utveckla ett sådant tankesätt.
* **Experimentering:** Skifta från ett "genomförande" perspektiv till "forskning och utveckling". Uppmuntra småskaliga experiment och att prova nya metoder.

**Maximera Lärande:**

* **Förvänta dig Otydlighet:** Bli bekväm i det obekväma.
* **Revidera Mål:** Uppdatera dem regelbundet i takt med att teamet lär sig.
* **För Dagbok:** Skriv ner insikter och hur du tänker implementera dem.
* **Hantera Energi:** Fokusera på några mål åt gången så håller du energin hög.
* **Sök Återkoppling:** Råd från andra är ovärderligt för tillväxt.
* **Engagera Andra:** Håll dig ansvarig till dina mål.
* **Adressera Stressfaktorer:** Genom att prata öppet om stressfaktorer hjälper det teamet hantera och förbli fokuserade på utveckling.

**Stötta Utveckling:**

* **Bygg En Styrelse:** Guida ditt team att bygga deras egna nätverk av mentorer, sponsorer, supporter och de som kan ge kritiskt tänkande. Detta är avgörande för framgång i karriären.
* **Strukturerad Reflektion:** Avsluta inte bara erfarenheter – använd genomtänkta reflektionstekniker för att maximera lärdomen och undvika fördomar. Överväg dessa steg:
	+ Reflektera om händelsen omedelbart därefter.
	+ Använd en strukturerad plan med "tänk om" scenarion.
	+ Skapa "if-then" (om-så) implikationer för framtida beteende.
	+ Skapa offentligt ansvar för implementering av dessa förändringar.

**Varför Coaching Är Viktigt:**

* **Galup-Undersökning Bekräftar Behovet:** Chockerande låga procenthalter av anställda förstår bolagets vision, har tydliga mål, känner sig entusiastiska eller ser ett ansvarsskapande. Ledare måste fixa detta.
* **Ledare Som Lärare:** Ditt jobb är inte bara att ta beslut, det är att lära andra att leda och bygga en hållbar organisation även i din frånvaro.
* **Coaching-Ramverk:** En väldefinierad coaching-process kommer att öka anställdas engagemang i sitt arbete, klarheten i deras mål, entusiasm och långsiktiga engagemang.

**Att Utveckla Talang**

* **Nya Erfarenheter som Drivkraft för Tillväxt:** Menlos strategi är att placera människor utanför deras expertis för att utveckla dem. Detta står i kontrast till den vanliga anställningsstrategin där fokus ligger på perfekta färdigheter. De uppmuntrar att lära sig nya saker och att sammanföra olika expertisnivåer för att främja utveckling.
* **Utnyttja Din Expertis För Att Lära Ut:** Istället för att utnyttjas för omedelbar vinning används den djupgående talangen för att undervisa och agera mentor åt andra. Detta gör att alla kan växa i små men konsekventa steg.
* **Styrkan i Strävan:** Modellen skiftar fokus från tidigare kunskaper till framtida mål. Anställda frågar sig själva: "Vad vill jag lära mig? Hur vill jag utvecklas?" och stöttas sedan av andra med mer erfarenhet.

**Att Skapa En Personlig Styrelse**

* **Ditt Supportnätverk som en Karriärs Tillgång:** Att bygga upp detta nätverk (din "personliga styrelse") är vitalt för utveckling.
* **Vilka Delar Ditt Team?** Fundera över vilka som ger dig mentorskap, support, utmanar dig, och förespråkar för dig (sponsorship). Reflektera över vilka i din närhet du gör detsamma för – ger du samma stöd tillbaka till andra?
* **Viktiga Fördelar med Diversifierade Nätverk:** Nätverk som inkluderar människor från olika branscher, avdelningar och erfarenhetsnivåer ökar din tillgång till information, resurser, och karriärstöd – allt detta kopplat till lön, befordran och tillfredsställelse.

**Sponsorer vs. Mentorer**

* **Mentorer:** Ger feedback, råd och coaching relaterat till hur man utför sitt arbete.
* **Sponsorer:** Aktivt förespråkar för dig, föreslår dig för olika möjligheter. Båda rollerna är viktiga, och flera sponsorer ökar din potential ytterligare.

Låt mig veta om du har några specifika avsnitt som du vill ha översatta!

**Att Utveckla Talang**

* **Nya Erfarenheter som Drivkraft för Tillväxt:** Menlos strategi är att placera människor utanför deras expertis för att utveckla dem. Detta står i kontrast till den vanliga anställningsstrategin där fokus ligger på perfekta färdigheter. De uppmuntrar att lära sig nya saker och att sammanföra olika expertisnivåer för att främja utveckling.
* **Utnyttja Din Expertis För Att Lära Ut:** I stället för att utnyttjas för omedelbar vinning används den djupgående talangen för att undervisa och agera mentor åt andra. Detta gör att alla kan växa i små men konsekventa steg.
* **Styrkan i Strävan:** Modellen skiftar fokus från tidigare kunskaper till framtida mål. Anställda frågar sig själva: "Vad vill jag lära mig? Hur vill jag utvecklas?" och stöttas sedan av andra med mer erfarenhet.

**Att Skapa En Personlig Styrelse**

* **Ditt Supportnätverk som en Karriärs Tillgång:** Att bygga upp detta nätverk (din "personliga styrelse") är vitalt för utveckling.
* **Vilka Delar Ditt Team?** Fundera över vilka som ger dig mentorskap, support, utmanar dig, och förespråkar för dig (sponsorship). Reflektera över vilka i din närhet du gör detsamma för – ger du samma stöd tillbaka till andra?
* **Viktiga Fördelar med Diversifierade Nätverk:** Nätverk som inkluderar människor från olika branscher, avdelningar och erfarenhetsnivåer ökar din tillgång till information, resurser, och karriärstöd – allt detta kopplat till lön, befordran och tillfredsställelse.

**Sponsorer vs. Mentorer**

* **Mentorer:** Ger feedback, råd och coaching relaterat till hur man utför sitt arbete.
* **Sponsorer:** Aktivt förespråkar för dig, föreslår dig för olika möjligheter. Båda rollerna är viktiga, och flera sponsorer ökar din potential ytterligare.

**Styrkan i Strukturerad Reflektion**

* **Att Lära Sig av Erfarenhet:** Reflektion är nyckeln för att maximera lärdomen. En strukturerad process är betydligt mer effektiv än ostrukturerade "vad-funkade-inte" diskussioner.
* **Datadrivna Resultat:** Studier visar att strukturerad reflektion leder till kraftigt ökad prestation i ledarrollen jämfört med ostrukturerad reflektion. Det i sin tur övergår till mer attraktiva jobberbjudanden och högre löner över tid.
* **5 Steg för Effektiv Reflektion:**
	+ Reflektera om händelsen omedelbart därefter.
	+ Använd en strukturerad plan med frågor.
	+ Utforska "tänk om" -scenarion.
	+ Skapa "if-then" (om-så) uttalanden för förändring i beteende.
	+ Skapa offentligt ansvar för förändringen.

**Varför Du Måste Vara En Bra Coach**

* **Ditt Teams Potential Vilar på Dig:** Coaching är ett primärt ansvar för effektiva ledare.
* **Galup-Data:** Chockerande få anställda förstår organisationens mål, har tydliga teammål eller känner sig entusiastiska över dessa. Ledare bär ansvar för att ändra på situationen.
* **Var en Lärare:** Enligt Noel Tichy handlar riktigt ledarskap om att lära andra att leda och att bygga hållbara organisationer – inte enbart dina egna beslut och handlingar.

**Att Utveckla Talang**

* **Utmanande Tillväxtupplevelser:** Utmanande uppgifter, där anställda måste ta ett steg utanför bekvämlighetszonen, är nyckeln till utveckling. Dessa upplevelser bör vara nya, högrisk, involvera förändring, gå utanför avdelningsgränser och leda till ett brett perspektiv.
* **Tankesätt Betyder:** Ett tillväxt-tankesätt, fokuserat på lärande och potential, är bättre för utveckling än ett fast tankesätt som ser förmågor som statiska. Uppmuntra ett tillväxt-tankesätt i ditt team.
* **Experiment och Lärande:** Främja ett "forskning och utveckling" tankesätt. Uppmuntra till små experiment; fokusera på att lära sig både från framgångar och motgångar.
* **Maximera Lärande:** Ledare bör strukturera lärandemöjligheter:
	+ Främja en kultur av öppenhet för tvetydighet.
	+ Revidera mål regelbundet i takt med att teamets medlemmar utvecklas.
	+ Uppmunta att hålla dagbok för att notera insikter och applicering av dem.
	+ Hantera teamets energi – fokusera på några huvudmål.
	+ Aktivt uppsök feedback från olika källor.
	+ Håll teammedlemmarna ansvariga för tillväxtplanen.
	+ Diskutera stressfaktorer öppet för att hjälpa teamet att hantera dem.

**Att Skapa En Personlig Styrelse**

* **Det Är Ditt Supportnätverk För Karriären:** Odla ett nätverk av individer som tillhandahåller mentorskap, support, utmaningar och karriärstöd. Det är vitalt för framgång inom karriären.
* **Diversitet Är Nyckeln:** Din styrelse bör inkludera människor från olika funktioner, erfarenhetsnivåer och branscher. Det ökar tillgången till information, resurser och möjligheter.
* **Ömsesidighet Betyder:** Tänk inte bara på vad dessa relationer tillför DIG, utan även vad DU tillför de som är med i din styrelse.

**Strukturerad Reflektion**

* **Reflektion Främjar Lärande:** Medveten reflektion efter erfarenheter är avgörande för maximalt lärande. Strukturerad reflektion är betydligt mer effektiv än ostruktuerade diskussioner.
* **Element av Strukturerad Reflektion:**
	+ Reflektera om händelsen omedelbart därefter.
	+ Använd en strukturerad plan med vägledande frågor.
	+ Inkludera "tänk om" scenarion för att utforska alternativa möjligheter.
	+ Skapa "if-then" (om-så) planering som vägleder ditt framtida beteende.
	+ Skapa offentligt ansvar för att implementera förändringen.

 **Coaching För Framgång**

* **Ledaren Som Coach:** Ett av de viktigaste ansvaren i ledarskapet är att coacha teammedlemmar för utveckling, i enighet med filosofin att "ledaren är lärare".
* **En Coaching-Process:**
	+ **Bygga En Relation**: Lyssna, gör efterforskningar, visa att du genuint bryr dig.
	+ **Bedöm Behoven**: Förstå anställdas roll, framgångsfaktorer och utmaningar.
	+ **Sätt SMART-mål**: (Specifika, Mätbara, Uppnåbara/Överenskomna, Realistiska och Tidsbegränsade)
	+ **Skapa Strategier Tillsammans**: Ställ frågor som vägleder formuleringen av strategier.
	+ **Ta Handling**: Fokusera på små framsteg och implementering.
	+ **Evaluera och Anpassa**: Använd efterhandsutvärderingar, förstärk ansvarstagandet.
* **Coaching Är Cykliskt:** Processen är aldrig färdig. Återbesök varje del av processen kontinuerligt för att säkerställa pågående tillväxt.

### Vecka 4: Skapa och bygga en stark talangpipeline ▽

**Vad är Talent Management (Talangförvaltning)?**

* **Inte valbart:** Talangförvaltning är essentiellt, inte bara "bra och ha". Det försäkrar att din organisation fortsätter vara konkurrenskraftig och att den uppnår sina strategiska mål.
* **Viktiga element:**
	+ **Rätt person**: Som har de nödvändiga färdigheterna, förmågorna, den emotionella intelligensen, engagemanget, och ambitionen.
	+ **Rätt position**: Passar personens styrkor och bidrar till verksamhetens strategiska mål.
	+ **Rätt tidpunkt**: Talangen är tillgänglig när det behövs för att driva strategin framåt.

**Varför är Talent Management Kritiskt?**

* **Kriget om talang:** Organisationer måste konkurrera om att säkra och behålla topptalanger.
* **Anpassning till förändring:** Strategier utvecklas, vilket kräver ett dynamiskt och agilt tillvägagångssätt när det kommer till talangförvaltning.
* **Hastighet och smidighet:** Ansvariga för talangförvaltning måste snabbt kunna identifiera och förflytta talanger för att möta företagets föränderliga behov.
* **Datadrivna beslut:** Användandet av data ger insikter som hjälper till att behålla topptalanger och säkerställer att teams kan anpassa sig till framtida förändringar.

**Bygga en Stark Talangpipeline** Texten betonar att talangförvaltning inte sker isolerat. Så här hänger det ihop med den större bilden:

* **Piplinen:** Tänk dig en serie sammankopplade rör som säkerställer att talang alltid finns tillgänglig och redo att nå de strategiska målen. Detta kräver:
	+ Kunskap om företagets strategi.
	+ Träffsäker rekrytering och selektion.
	+ Identifiering och utveckling av talang.
	+ Stabila onboarding-processer.
	+ Strategier för engagemang och att behålla anställda.
	+ Succesionsplansering.
	+ Ett starkt HR-system som stöd för alla nämnda processer.

**Huvudpunkter från instruktören**

* **Att utveckla din "talang-lins":** A3E2-modellen från tidigare kurser är viktig för att utvärdera talang:
	+ **Ability** (Förmåga),
	+ **Agility** (Smidighet),
	+ **Aspiratio**n (Strävan),
	+ **Emotional Intelligence** (Emotionell Intelligens)
	+ **Engagement** (Engagemang).
* **Lärdom från Exempel:** Reflektera över exemplen (som Meryl Davis och Charlie White) för att förstå hur genuin talang manifesterar sig.

**Talangengagemang**

* **Problemet Med Engagemang:** Minskat engagemang hos anställda är ett vitt utbrett problem. Forskning visar att de flesta anställda antingen inte är särskilt engagerade eller rent utav är oengagerade i sitt arbete. Denna brist på engagemang är skadlig när det kommer till att behålla talanger.
* **Folk Ansluter Sig, Chefer Betyder:** Folk ansluter sig till företag med en ambition, men engagemanget kan snabbt undermineras om det inte fokuseras på detta. Ledarskap av hög kvalitet är grundläggande för att förebygga personalomsättning – folk lämnar dåliga chefer.
* **Risken och Inverkan av Förlust:** När du utvärderar ditt team, överväg risken att förlora någon och vilken inverkan det skulle ha. Faktorer som jobbnöjdhet, passande företagskultur, stora livshändelser, den externa arbetsmarknaden och företagets rykte – alla påverkar medarbetarretention.

**Nycklar till Engagemang hos Anställda**

* **Karriärsamtal:** Frekventa konversationer kring utvecklings- och karriärmål är avgörande.
* **Träning & Utveckling:** Förse anställda med verktygen och möjligheterna till att utveckla sina färdigheter.
* **Kommunikation:** Håll anställda konsekvent informerade om vad som händer inom teamet och resterande del av företaget.
* **Erkännande och Exponering:** Erkänn prestationer och gör högpresterande anställda synliga. Hjälp anställda se hur deras arbete har mening i den större bilden.
* **Belöningssystem:** Monetära och icke-monetära belöningar är viktiga komponenter.
* **Ledarkvalitéer:** Ledare själva ska genomsyra A3E2-modellen (Ability - förmåga, Agility - Smidighet, Aspiration - Strävan, Emotionell Intelligens och Engagement - Engagemang).

**Idéer för Ökat Engagemang i Teamet:**

* Starta möten med att varje medlem delar med sig av positiva händelser.
* Sök teamets input för förbättring av arbetsmiljön.
* Planera roliga aktiviteter utanför jobbet.
* Erkänn folk offentligt (även med lite vänlig pinsamhet).
* Förstå vad som driver och motiverar varje enskild teammedlem.
* Tillåt teammedlemmar att lära varandra.

**HCM-system och Successionsplanering**

* **HCM-systemens roll:** HCM-system (Human Capital Management = HR-system) integrerar HR-processer med IT för smidigare hantering av talanger. Dessa hjälper till att spåra färdigheter, utveckling och skapande av karriärvägar, vilket säkerställer att rätt människor finns redo att kliva upp vid behov.
* **Successionsplanering:** Involverar strategisk identifiering av folk med potential att fylla nyckelpositioner i framtiden. Regelbundna "talang-revisioner" bör genomföras för att utvärdera den interna talangpoolen, där:
	+ Nyckelpositioner skissas upp.
	+ Folk redo (eller som kan utvecklas) för att fylla dessa roller diskuteras.
	+ Utvecklingsplaner skapas.
* **Fördelar med Successionplanering**: Genom att ha en tydlig successionsplan uppnås en konkurrensmässig fördel genom att försäkra att organisationen alltid har en pipeline av förberedda ledare. Kom ihåg att topptalanger bör diskuteras för utveckling och potentiella förändringar åtminstone var 24-36 månad.

Låt mig veta om det är någon specifik del du vill fördjupa dig i!

**Viktiga Koncept**

* **Vikten av Talang:** Organisationer, särskilt de som fokuserar på intellektuellt kapital, är starkt beroende av sitt folk. Framgång beror på förmågan att attrahera, utveckla och behålla topptalanger.
* **Att Definiera Talang & A3E2-Modellen:** Talang går bortom tekniska färdigheter. A3E2-modellen (Ability - förmåga, Agility - Smidighet, Aspiration - Strävan, Emotionell Intelligens och Engagement - Engagemang) tillhandahåller ett uttömmande ramverk för att identifiera högpotential-individer.
* **Utveckla Talang & Skapa Utvecklingsvägar:** Investering i tillväxten av anställda med talang är avgörande. En mix av traditionella kurser, utvecklingsmöjligheter (såsom externt styrelsemedlemskap) och fokuserat mentorskap bidrar till tillväxt och förberedelse för framtida ledarskapsroller.
* **Successionsplanering:** Detta är en strategisk process för att identifiera potentiella efterträdare. Regelbundna "talent audits" bör genomföras för att utvärdera den interna talangpoolen, vilket försäkrar att organisationen har en pipeline av förberedda ledare.
* **Styrelsens Roll i Talangförvaltning:** Styrelser är högst engagerade i alla aspekter av talangförvaltning, från rekrytering till utvärdering och kulturell utveckling. Detta betonar vikten av talangförvaltning för organisationens totala hälsa.
* **Reglering och Företagskultur:** Kontrollinstanser ökar fokuset på företagskultur och hur de anställda behandlas. Positiv kultur, engagemang och starka etiska metoder påverkar direkt attraktion och bibehållande av talanger.

**Insikter från Videon**

* **Talang = Intellektuellt Kapital:** Betonar den direkta länken mellan talang och värdeskapande.
* **Bortom Finansiella Belöningar:** Medan det är viktigt, så söker dagens anställda utvecklingsmöjligheter, mobilitet och meningsfullt arbete.
* **Att Förstå Individuella Strävanden:** Ledare måste skräddarsy utvecklingsplaner baserat på individuella mål och motivationer.
* **Exponering Bygger Färdigheter:** Att erbjuda erfarenheter inom olika roller eller externa möjligheter expanderar en anställds kompetens.
* **Multi-Dimensionell Utvärdering:** Prestationsutvärdering bör överväga faktorer som lagarbete, risktagning, kulturell anpassning och feedback från underordnade. Det leder till en holistisk syn på prestation och potential.

**Ytterligare Iakttagelser**

* **Engagemang hos anställda är inte enbart kopplat till retention av talanger.** Engagemang omfattar tillfredsställelse hos de anställda, empowerment (egenmakt), and en känsla av mening – allting påverkar produktivitet och innovation.
* **Differentierad utveckling:** "En storlek för alla" är inte effektivt. Skräddarsy utveckling efter individens behov och potential.
* **Ledare har en avgörande roll:** De formar kulturen, förser med möjligheter och sätter standarden för anställdas engagemang och utveckling.

## Kurs 3: Att Påverka människor

### Vecka 1: Bygga din maktbas ▽

Detaljerad Sammanfattning: Makt, Inflytande och Att Bygga en Stark Maktbas

**Nyckelkoncept:**

* **Makt är inte absolut:**
	+ Relativ och beror på kontext.
	+ Mäktig person i en organisation kan sakna inflytande i vissa situationer.
* **Olika typer av makt:**
	+ **Strukturell makt:**
		- Härledd från formell position eller titel (legitim makt).
		- Möjlighet att tillhandahålla belöningar eller bestraffningar (belönande/tvingande makt).
	+ **Informell makt:**
		- Baserad på expertis (expertkunskap), personlig koppling (auktoritär makt), och tillgång till värdefull information (informativ makt).
* **Att bygga en maktbas:**
	+ Makt inom organisationer härstammar från kontroll över resurser och resultat värdesatta av andra.
	+ Nyckelelement:
		- **Relativ natur:** Din makt ändras beroende på vem du interagerar med.
		- **Kontexten betyder:** Formalitet, stabilitet och legitimitet av din kontroll över resurser kan variera.
		- **Varierande uppfattningar:** Makt kan vara både verkligt och uppfattat i en persons sinne.
* **Inflytande vs. manipulation:**
	+ Viktigt att förstå skillnaden mellan att använda makt för att påverka andra och manipulera dem för personlig vinning.

**Diskussionspunkter:**

* **Din definition av makt:**
	1. Hur definierar du personligen makt?
	2. Hur jämför det sig med de beskrivningar som tillhandahålls?
* **Ranka typen av makt:**
	1. Vilka typer av makt tror du är mest effektiva för att påverka människor?
	2. Vilka är de minst effektiva och varför?

**Viktiga lärdomar:**

* Att förstå hur makt verkar inom organisationer är avgörande för ledare som strävar uppåt.
* Makt är mångdimensionellt och drar sig till både strukturella och informella källor.
* Att bygga en stark maktbas kräver igenkännande av maktens dynamik och hur den kan utvecklas genom olika medel.

**Definiera Makt**

* **Makt är Relativt och kontextuellt:** Det handlar alltid om relationen mellan två eller flera människor och förändras beroende på situationer och de inblandade. Det finns ingen absolut definition av makt.
* **Makt Handlar om Kontroll:** I dess kärna är makt förmågan att kontrollera resurser eller resultat som en annan person eller grupp värderar. Denna kontroll kan variera över flera viktiga dimensioner:
	+ Formalitet: Härstammar kontrollen från en formell position eller från en informell källa?
	+ Stabilitet: Hur varaktig är denna kontroll?
	+ Legitimitet: Anses kontrollen rättmätig eller passande?
* **Värderade Utfall Varierar:** Makt hänger på om någon värdesätter de resultat som kontrolleras. Till exempel, din chef kontrollerar troligen resultat viktiga för din karriär, vilket ger dem makt över dig.
* **Makt Är Både Faktiskt och Uppfattat:** Medan makt kan ha sina rötter i objektiva realiteter, påverkas den också väldigt mycket av hur andra uppfattar oss.

**Viktiga Lärdomar**

* **Makt är ett dynamiskt, mångfacetterat koncept.** Det finns ingen enkel, rätt definition.
* **Strategier som används för att bygga och utnyttja makt måste anpassas** till de olika sätt den manifesterar sig på.

**Diskussionsfråga** Kursen uppmuntra dig till att dela din personliga definition av makt och bedöma hur den passar in med de ramverk som diskuterats eller skiljer sig från dem. Det här är en värdefull övning för att bli medveten om ens egna antaganden kring hur makt verkar.

**Kursplan & Kursöversikt**

* **Kursmål:** Kursen fokuserar på att utveckla din förmåga att påverka andra när du saknar formell auktoritet. Du kommer att lära dig att bygga upp din maktbas, att använda övertalande inflytandetaktik, att kultivera högkvalitativa relationer, och att skydda dig själv från oönskat inflytande av andra.
* **Deltagande & Engagemang:** Kursen uppmuntrar olika metoder att engagera sig i samtidigt som vikten av meningsfullt, konstruktivt deltagande betonas.
* **Akademisk Ärlighet:** Vikten av att leverera originalarbete och att upprätthålla akademisk integritet understryks.
* **Resurser och Support:** Frågor och diskussioner bör stanna inom kursplattformen. Teknisk support är tillgänglig genom Coursera Help Center och det finns ett feedbackformulär om tillgängligheten där du kan rapportera problem med kursens tillgänglighet.
* **Mångfald, Rättvisa och Inkludering:** Kursen understryker sitt engagemang till att skapa en respektfull, fördomsfri lärandemiljö för alla deltagare.

**Maktkällor** Kursen skiljer mellan tre primära kategorier av maktkällor:

* **Personliga Maktbaser:** Det här är dina inneboende attribut som ger dig inflytande:
	+ **Expertis**: Specialiserad kunskap inom ett värdesatt eller ovanligt område.
	+ **Information**: Tillgång till värdefull och ovanlig information.
	+ **Auktoritär Makt** (Referent Power): Karisma, personlig koppling, eller identifiering med en individ.
* **Strukturella Maktbaser:** Makt härledd från din position inom organisationen:
	+ **Legitim**: Formell auktoritet på grund av din roll (t.ex. "chefen").
	+ **Belönande**: Förmågan att tillhandahålla fördelar eller önskade resultat för andra.
	+ **Tvingande**: Förmågan att straffa eller tvinga fram följsamhet.
* **Kognitiva Maktbaser:** Hur dina egna interna tankar påverkar din känsla av makt.
	+ **Stimulering** (Priming): Externa signaler eller instruktioner som formar hur mäktig eller maktlös du känner dig.
	+ **Övertygelser**: Ofta kulturellt influerade övertygelser som formar en känsla av din egen makt (eller avsaknad av det) i en situation.

**Strategier för att Bygga Din Makt** Kursen skisserar upp specifika strategier för att kultivera varje sorts makt:

**Strukturell Makt**

* **Legitim Makt:**
	+ Använd symboler och artefakter (examensbetyg, jobbtitlar, uniformer) som betonar din formella auktoritet.
	+ Framhäv dina kopplingar till personer med högre makt eller positioner.
* **Belönande Makt:**
	+ Bredda din definition av "belöning" för att inkludera icke-monetära förmåner som support, tjänster och resurser.
* **Tvingande Makt:**
	+ Använd detta sparsamt, eftersom kortsiktiga vinster ofta inte väger upp mot de långsiktiga kostnaderna. Fokusera istället på att bygga andra maktbaser.

**Personlig Makt**

* **Expertis, Information och Auktoritär Makt:**
	+ Identifiera nyckelområden med kunskap som värderas av intressenter (kunder, kollegor, etc.).
	+ Utveckla djup kunskap och färdigheter inom dessa områden.
	+ Demonstrera ditt mästerskap genom examensbetyg, symboler och artefakter som erkänns inom ditt professionella sammanhang.
	+ Kultivera din förmåga att övertala/persuadera för att effektivt kommunicera din expertis.

**Kognitiv Makt** Kursen understryker vikten av att identifiera rollen av dina egna övertygelser och mentala ramar i att forma din känsla av makt. Gör en djupdykning i dig själv och prata med klasskamrater för att identifiera:

* **Övertygelser som förbättrar din psykologiska makt:** Vilka övertygelser/stereotyper får dig att känna dig självsäker och kapabel?
* **Övertygelser som försvagar din psykologiska makt:** Finns det några övertygelser om dig själv eller andra (relaterade till kön, ålder, erfarenhet, etc.) som begränsar din känsla av makt?

**Viktiga Överväganden**

* **Kontexten är nyckeln:** Betydelsen av varje maktkälla och de mest effektiva strategierna kommer att variera beroende på ditt sammanhang, din roll och de personer du påverkar.
* **Det handlar inte bara om chefen:** Även om du inte är i en formell ledarroll kan alla dessa maktkällor kultiveras med intention. Du kan påverka dina jämlikar, överordnade, och externa intressenter på meningsfulla sätt.

**Sammanfattning** Texten diskuterar strategier för att utveckla olika typer av makt som påverkar andra: **Personliga Maktbaser**

* **Expertis:** Bli väldigt kunnig inom ditt område. Visa upp examensbevis och andra symboler för din expertis.
* **Information:** Kultivera tillgång till värdefull och ovanlig information - var den andra förlitar sig på som en resurs.
* **Auktoritär Makt:** Öka din karisma och hur omtyckt du är och fokusera på att bygga positiva relationer.

**Strategier för att Öka Ditt Inflytande**

1. **Utveckla Förmågan att Övertala (Persuasion Ability):** Lär dig att berätta en övertygande historia och leverera den på ett sätt som påverkar människor. Överväg tajming och sekvensering av din kommunikation.
2. **Bli en Informatonsmäklare (Broker of Information):** Koppla ihop människor med de resurser och den information de behöver.

**Kognitiva Maktbaser** Kognitiv makt relaterar till hur mäktig du känner dig. Strategier för att öka denna typ av makt inkluderar:

* **Stimulering (Priming):** Stimulera medvetet en känsla av makt genom öppna kroppshållningar som förmedlar självsäkerhet (t.ex. tillbakalutad, utspridda händer).
* **Feedback:** Erhåll positiv feedback om din position eller påminn dig själv om din auktoritet.
* **Återkalla Maktupplevelser:** Tänk på en stund du kände dig i kontroll och beskriv situationen och dina känslor.

**Utmaningar gällande Makt**

* **Övertygelser och Stereotyper:** Utmana aktivt begränsande övertygelser kring makt, inkluderade de relaterade till kön, ålder, eller erfarenhet.

**Ansvaret Makt Innebär** Texten understryker att makt bör användas etiskt och ansvarsfullt och citerar exempel som Stanford Prison Experiment som påminnelse.

* **Moralisk Identitet:** Forskning antyder att människor men en stark känsla av "moralisk identitet" är mer benägna att använda makt för att gynna andra, medan de som inte prioriterar moral kan fokusera på egenintresse.

**Återblick**

* **Definition av makt:** Kontroll över värdefulla resurser, som kan vara föränderliga beroende på kontexten.
* **Fördelar med makt:** Ökad proaktivitet, självsäkerhet, och kreativitet.
* **Kostnader med makt:** Överdriven självsäkerhet, negativ påverkan på öppen kommunikation, och självfokus.
* **Typer av makt:** Personliga, kognitiva och strukturella baser.
* **Kom ihåg:** Med makt kommer ansvaret att använda den vist och för det goda.

### Vecka 2: Att påverka människor utan formell auktoritet ▽

Självklart! Här är en detaljerad sammanfattning av texten, med fokus på att behålla all information så tydligt som möjligt.

**Vecka 2: Att Påverka Människor Utan Formell Auktoritet**

* **Introduktion:** Ledarskap lutar sig tungt mot inflytande, även utan formella titlar eller grader. Denna vecka utforskar tekniker för att övertala andra i olika situationer (som att exempelvis påverka uppåt, horisontellt eller nedåt).
* **Socialt Bevis (Social Proof):**
	+ Utnyttjar idén att människor sneglar på vad andra gör i osäkra situationer.
	+ **Exempel:**
		- Aschs överensstämmelseexperiment (människor gav efter för grupptryck).
		- Studier som kopplar mediabevakning av självmord med uppgångar av olyckor; människors beteende kan formas efter vad de uppfattar som normalt.
		- Företaget O-Power som använder sociala jämförelser för att minska energiåtgång.
		- Hotell som påverkar gäster att återanvända handdukar.
* **Viktig Lärdom:** Demonstrera att liknande individer stöttar din idé för att öka påverkan. Minska socialt bevis påverkan genom att använda privata röstningar eller undersökningar.
* **Auktoritet och Inflytande:**
	+ Människor följer blint symboler för auktoritet (t.ex. titlar, vita labbrockar).
	+ Taktiker: Kultivera expertis, klä dig professionellt, få stöd från personer med hög status, använd branschslang, nämn formella kvalifikationer subtilt.
	+ Viktigt: Bekräfta alltid om auktoriteten är legitim och relevant för situationen.
* **Kognitiva skevheter/heuristik/fördomar (Cognitive Biases) och Inflytande**
	+ **Tillgänglighetsskevheter/heuristik (Availability Bias**): Vi påverkas av klar och lätt ihågkomlig information.
	+ **Taktiker**: Använd klara visuella hjälpmedel, berättelser och upplevelser för mer övertygande budskap.
	+ **Formuleringsskevheter/heuristik** (Framing Bias): Hur vi presenterar val formar beslut.
		- **Vinster**: Människor blir riskobenägna (väljer den säkra vägen).
		- **Förluster**: Människor blir risksökande (föredrar en chansning).
		- **Taktik**: Forma dina förslag som vinster/förluster för att motivera din publik mot önskade beteenden.
	+ **Ankareffekten (Anchoring)**: Inledande beräkningar påverkar senare justeringar.
		- **Taktiker**: I förhandlingar, kom med det första erbjudandet för att styra diskussionen. När du uttrycker åsikter, var strategisk om huruvida du talar först för att sätta "ankaret".

**Denna vecka utforskade hur man övertygar andra även om du saknar en formell ledarposition. Nyckelbegrepp och taktik inkluderar:**

* **Socialt Bevis (Social Proof):** Människor är kraftigt påverkade av vad de ser andra göra. Vi tenderar att efterlikna särskilt i osäkra situationer. För att utnyttja socialt bevis:
	+ Framhäv handlingar av liknande individer för att visa att din idé är normal eller eftersträvansvärd.
	+ Samla ihop offentligt stöd, så som vittnesmål eller positiva recensioner, för att öka attraktionen.
* **Auktoritet:** Människor svarar instinktivt till symboler för auktoritet (titlar, klädsel, etc.). Såhär använder du detta:
	+ Kultivera en aura av expertis inom ditt fält, både i hur du presenterar dig själv och kommunicerar.
	+ Sök stöd från högstatus-personer inom din organisation där det är relevant.
* **Kognitiva Fördskingringar:** Vi har alla mentala genvägar som kan användas för att påverka beslut:
	+ **Tillgänglighet**: Betona levande berättelser, bildspråk, och nyliga händelser för att göra ditt budskap minnesvärt.
	+ **Inramning (Framing)**: Forma hur människor uppfattar ett val genom att presentera det som en möjlig vinst vs. en förlust. Detta kommer att guida dem mot riskundvikande eller risksökande beteende.
	+ **Ankareffekten**: Sätt tonen för en diskussion, som en förhandling, genom att ge det första erbjudandet eller uppskattningen.
* **Sympati, Knapphet, Gensvar**: Dessa starka psykologiska koncept kan användas på ett etiskt sätt:
	+ **Sympati**: Bygg en positiv kontakt genom att hitta gemensam grund och att erbjuda genuin hjälp. Din personliga sympatiskhet ökar ditt inflytande.
	+ **Knapphet**: Skapa en känsla av brådska eller exklusivitet kring en möjlighet eller resurs, vilket får igång snabbare handling.
	+ **Gensvar**: Att proaktivt erbjuda hjälp får människor att känna sig i skuld, vilket ökar deras vilja att gengälda tjänsten.
* **Icke-verbalt Kommunikation:**
	+ **Kroppsspråk**: "Hög status"-poser (expanderande, öppna) kan tillfälligt boosta ditt självförtroende och ändra hur andra uppfattar dig.
	+ **Handgester**: Illustrativa eller öppna gester förstärker ditt meddelande och trovärdighet.
* **Timing:** Människor är mer mottagliga och uppmärksamma efter pauser eller mat, när de är mentalt uppfriskade. Schemalägg viktiga diskussioner strategiskt.

**Viktigt Att Komma Ihåg:** Överväg alltid etiken gällande övertalning. Det är viktigt att använda dessa tekniker ansvarsfullt och att undvika att gå över i manipulation.

Över lag så visar eleven vars arbete granskas en förståelse för huvudkoncepten och presenterar en ganska välorganiserad plan. Så här kan du ge dem fokuserad feedback för att göra den ännu starkare:

**Uppmaning 1: Situation & Mål**

* **Elevens Svar:** De behöver påverka sin överordnade att positivt bedöma deras prestation för att få en större löneökning. Det här ligger i linje med arbetsplatsens lönepolicy.
* **Feedback:**
	+ **Tydlighet**: Det här är tydligt definierat och målet är lätt att förstå.
	+ **Specificitet**: Kan förbättras genom att definiera den specifika procentandelen i löneökning som önskas, eller att tillhandahålla ett spann som ligger i linje med deras prestationsnivå.

**Uppmaning 2: Önskat Resultat & Påverkan**

* **Elevens Svar:** Få en positiv prestationsutvärdering för att rättfärdiga en markant löneökning, vilket även ökar motivation, produktivitet och gynnar laget/organisationen.
* **Feedback:**
	+ **Positivt**: Att eleven erkänner kopplingen mellan inflytandemålet och lagets påverkan är bra.
	+ **Möjlighet**: Det här skulle bli starkare genom att vara mer kvantifierat – t.ex. "En 10% löneökning kommer att öka motivationen och överträffa målen med 15%, vilket leder till..."

**Uppmaning 3: Identifiering av Intressenter**

* **Elevens Svar:** Den viktigaste intressenten är den överordnade som utför prestationsutvärderingen.
* **Feedback:**
	+ **Korrekt**: Den primära intressenten är korrekt identifierad.
	+ **Missad Möjlighet**: Överväg om det finns andra sekundära intressenter – kolleger vars input kanske stödjer fallet, HR som har det slutliga godkännandet, etc.

**Uppmaning 4: Inflytandetaktik**

* **Elevens Svar:**
	+ Evidensbaserat Förespråkande
	+ Relationsbyggande
	+ Konsekvent Prestationsdemonstration
* **Feedback:**
	+ **Val av Taktik**: Dessa är alla passande och relevanta till situationen.
	+ **Saknad Koppling**: Det skulle vara starkare om eleven förklarade VARFÖR dessa är specifikt de rätta taktikerna för denna situation och denna chef.

**Uppmaning 5: Tillämpning av Taktik**

* **Elevens Svar:** Tillhandahåller detaljerade planer kring hur man ska agera ut varje taktik (att förbereda en rapport med prestationer, regelbundna en-mot-en möten, etc.).
* **Feedback:**
	+ **Verkställbart**: Dessa är bra planer!! De visar att eleven översätter konceptet till deras specifika arbetsmiljö.
	+ **Djup**: En taktik kunde expanderas för att förbättra planen – t.ex. att relationsbyggandet skulle kunna inkludera att proaktivt hjälpa den överordnade med en utmaning SOM DE står inför.

**Ytterligare Förslag på Feedback:**

* **Överlag Struktur**: Presenteras planen på ett sätt som är lätt att följa? Skulle en tidslinje eller visuella hjälpmedel hjälpa?
* **Etikkontroll**: Medan taktikerna som valts verkar legitima så är en kort formulering som erkänner detta alltid god praxis när vi lär oss om påverkan.

**Exempel:** Att Föra Samman Detta "Ditt mål är väldigt tydligt, och jag tycker att fokuset på att demonstrera konsekventa resultat är en smart väg att påverka din överordnade. För att göra den kopplingen ännu starkare, överväg att lägga till ett specifikt exempel på hur dina resultat direkt gynnat laget eller ett stort projekt."

### Vecka 3: Utveckla relationer av hög kvalitet för att förbättra inflytande och makt ▽

**Nätverk och Makt**

* **Nätverk är Avgörande för Inflytande:** Framgång i organisationer beror inte enbart på formella hierarkier. Informella nätverk av råd och informationsflöden är otroligt inflytelserika för individuell makt.
* **Din Nätverksstruktur Betyder:** Nätverk där dina kontakter är sammanlänkade (som Jennifers) erbjuder mindre makt än de med icke-sammanlänkade kontakter (som Johns). I Johns nätverk verkar han som en viktig brygga mellan grupper, vilket ger honom större inflytande.
* **Utöka ditt Nätverk:** Utöka medvetet ditt nätverk bortom dina vanliga sociala kretsar och din arbetsbeskrivning. Detta kommer att öka din tillgång till olika information och resurser, vilket i slutändan kommer att öka ditt inflytande.

**Makt och Beroende**

* **Beroende skapar maktobalanser:** Maktdynamiken i relationer bestäms av hur mycket varje person är beroende av den andra. Ju mer någon är beroende av dig (för förmåner du tillhandahåller) och ju mindre du är beroende av dem, desto mer makt har du.
* **Ömsesidigt Beroende är Förmånligt:** Relationer där båda parter är ömsesidigt beroende tenderar att vara mer produktiva och samarbetsvilliga än de med stora maktobalanser.
* **Utnyttja inte Makt:** Även om du kan frestas att utnyttja en maktfördel, var medveten om att detta kan minska det totala värdet som skapas tillsammans, vilket leder till en nettoförlust över tid.

**Resurser i Socialt Utbyte**

* **Att bygga relationer är som att tjäna valuta:** Relationer byggs genom utbyte av olika resurser, inte bara arbetsrelaterade. För att bygga värdefulla kontakter, överväg hela spektrumet:
	+ **Arbetsrelaterat**: Hjälp med arbete, godkännande av projekt, information, budget
	+ **Relationsrelaterat**: Vänskap, personligt stöd, förståelse
	+ **Positionsrelaterat**: Synlighetsmöjligheter, påskrifter, introduktioner
	+ **Personrelaterat**: Möjligheter till personlig utveckling, uttryck av tacksamhet
* **Rama in Värdet och Erbjud Hjälp Frivilligt:** Hjälp andra, erbjud resurser och bygg relationer utan att omedelbart förvänta dig något i gengäld.

**Insikter från Jeff Brodsky och John Beilein**

* **Bygg Genuina Kontakter:** Investera tid i att lära känna människor, visa intresse för deras liv och bygg känslomässiga band som grunden för förtroende.
* **Hitta Gemensam Grund:** Använd gemensamma intressen för att snabbt komma i kontakt med människor och avväpna dem.
* **Värdera och Respektera Alla:** Visa uppskattning för människor över alla roller i en organisation. Detta bygger en positiv kultur och hjälper dig att få inflytande.
* **Hjälp Andra Att Lyckas:** Stig in för att hjälpa andra, särskilt när de kämpar. Detta bygger starka relationer och ökar ditt inflytande.

**Att Bygga ett Rykte**

* **Det Är en Tvåvägskommunikation:** Även om det är viktigt att visa upp dina prestationer, undvik egenreklam då detta kan leda till uppfattningar av arrogans.
* **Låt Andra Förespråka Dig:** Få din chef, kollegor och vänner att prata om dina färdigheter och prestationer. Detta ger trovärdighet.
* **Hjälp Andra Att Bygga Ditt Rykte:** Led subtilt andra till att lyfta fram dina prestationer (t.ex. föreslå att de nämner din kompetens under introduktioner).

**Nätverk och Informell Makt**

* **Nätverkens Vikt**: Ditt nätverk, de relationer du har, påverkar ditt inflytande inom en organisation markant. Informella nätverk är ofta mäktigare än den formella hierarkin.
* **Nätverksstruktur Betyder:** Nätverk där dina kontakter är sammanlänkade (som Jennifers) erbjuder mindre makt än nätverk där kontakterna är mindre sammanlänkade (som Johns). Johns nätverk ger honom mer inflytande eftersom han fungerar som en avgörande länk mellan annars obesläktade grupper.
* **Utöka ditt Nätverk:** Utöka ditt nätverk medvetet bortom din omedelbara sociala cirkel och din arbetsbeskrivning för att få tillgång till olika information, resurser och inflytande.

**Makt, Beroendeförhållande och Relationer**

* **Att Förstå Beroendet:** Makt i en relation beror på hur mycket varje person är beroende av den andra. Ju mer någon är beroende av dig och ju mindre du är beroende av dem, desto mer makt har du i den relationen.
* **Ömsesidigt Beroende är Gynnsamt** Medan maktobalans kan verka lockande att utnyttja så kan det slå tillbaka. Relationer med ömsesidigt beroende är generellt sett mer produktiva och hållbara.

**Bygga Relationer Genom Resursutbyte**

* **Relationer som valutaväxling:** Relationer byggs genom att erbjuda värde. Överväg hela utbudet av resurser du kan erbjuda:
	+ **Arbetsrelaterat**. Projekthjälp, information, budget, osv.
	+ **Relationsrelaterat**: Stöd, förståelse, vänskap.
	+ **Positionsrelaterat**: Förbättra synlighet, introduktioner, påskrifter.
	+ **Personrelaterat**: Utbildningsmöjligheter, uppskattning.
* **Var Äkta och Erbjud Värde Frivilligt:** Fokusera på att skapa kontakter autentiskt och att hjälpa andra utan att alltid förvänta dig något tillbaka.

**Insikter från Industrins Ledare**

* **Jeff Brodsky (Morgan Stanley):** Bygg äkta relationer, visa intresse i andras liv, och ha en personlig kontakt.
* **John Beilein (Baskettränare):** Värdera alla inom organisationen, oavsett roll. Det bygger en positiv kultur och ger dig inflytande.

**Bygga en Stark Ryktesspridning**

* **Det Handlar Inte Bara Om Dig:** Medan det är viktigt att visa upp dina prestationer är det kraftfullare att andra förespråkar för dig. Det undviker uppfattningen om arrogans.
* **Vägled Andra Subtilt:** Hjälp din chef eller kollegor att belysa dina styrkor när de introducerar dig eller diskuterar ditt arbete.

**Energi och Inflytande**

* **Kraften i Energi:** Att vara en "energigivande" person, någon som motiverar och inspirerar andra, leder till större inflytande. Folk är villigare att gå den extra milen för energigivare.
* **Hur man blir en energigivare:**
	+ Visa äkta intresse i andra och skapa kontakt bortom deras arbetsroll
	+ Fokusera på möjligheter, inte enbart begränsningar, när du diskuterar arbete.
	+ Upprätthåll fysiskt och mentalt engagemang i möten (kroppsspråk, ögonkontakt, deltagande).

**Viktiga Lärdomar**

* **Utöka Ditt Nätverk Strategiskt** för att öka din tillgång till olika resurser.
* **Bygg Relationer** genom att erbjuda äkta värde över ett brett utbud av valutor.
* **Hantera Beroende Strategiskt** och sök efter ömsesidigt beroende där det är möjligt.
* **Bli en Energigivande Person** för att motivera och inspirera andra, vilket ökar ditt inflytande.
* **Få Andra att Förespråka Dig** för att bygga en stark ryktesspridning utan att verka skrytsam.

### Vecka 4: Skydda Dig Själv från Oönskat Inflytande

**Förstå Skillnaden Mellan Inflytande och Manipulation**

* **Viktiga Skillnaden är Avsikten:** Både inflytande och manipulation involverar att påverka andra, men det är avsikten som skiljer dem åt.
	+ Inflytande antyder ofta ett neutralt eller positivt syfte, med målet att uppnå mål för ett större gott.
	+ Manipulation handlar om egenintresse och att kontrollera andra för personlig vinning.

**Strategier för att Skydda Dig Själv**

* **Minimera Fördskingringarna (Biases) som Gör Det Möjligt för Andra att Påverka**
* **Socialt Bevis (Social Proof):** Tendensen att följa mängden kan motverkas genom att:
	1. **Privat Omröstning:** Skriv ner åsikter oberoende av varandra innan gruppdiskussion för att minska press.
	2. **Bygg Koalitioner**: Säkerställ att du har allierade i förväg så du slipper vara en ensam dissentröst.
* **Tillgänglighetsheuristik (Availability Heuristic):** Vi påverkas enkelt av klara, nyliga uppgifter. Skydda dig själv genom att:
	1. Föra Anteckningar: Håll en logg över relevant data att konsultera istället för att förlita dig på nyliga händelser.
	2. Skjut Upp Beslutsfattandet: Dröj med beslut efter väldigt emotionella händelser, vilket tillåter tid för rationella tankar.
	3. Ställ Kontrafaktiska Frågor: Utmana antaganden med "tänk om?" och "finns det undantag?".
* **Sympati (Liking):** Vi är mer benägna att gå med på önskemål från folk vi gillar. Motverka det här genom att:
	1. **Minimera Dialogen Före Beslutet**: Begränsa vardagligt prat före förhandlingar och önskemål för att motverka effekten av sympati.
* **Vänd på inflytandetaktiken på den Andra Personen**
* **Sympati:** Om någon försöker bygga en relation genom att betona likheter:
	+ **Omdirigera till Skillnader**: Subtilt framhäva områden där era perspektiv eller bakgrunder skiljer sig.
* **Socialt Bevis (Social Proof):** Om någon säger "alla gör det" för att påverka dig:
	+ Kontra med Undantag: Erbjud exempel på liknande människor som inte följer trenden.
* **Formulera om Makt-relationen (Den här strategin kommer tas upp mer detaljerat senare)**
	+ Kom ihåg att makt är dynamisk: Du kan ändra maktobalanser till din fördel genom strategiska handlingar.

**Viktig Notering:** Dessa strategier hjälper dig att skydda dig från oönskad eller manipulativ påverkan. Etiskt användande av inflytandetaktik för positiva ändamål förblir en värdefull ledarskaps-kompetens.

**Att förstå påverkan kontra manipulation**

* **Viktig skillnad:** Avsikt. Påverkan innebär att ha effekt på andra, ofta med positiva eller neutrala mål. Manipulation handlar om att använda påverkan för personlig vinning eller kontroll.

**Tre strategier för självskydd:**

**1. Minimera förutfattade meningar som gör dig mottaglig**

* **Socialt bevis:** Motverka taktiken "alla andra gör det" genom att:
	+ **Privat omröstning:** Inhämta individuella åsikter innan gruppkonsensus för att undvika grupptryck.
	+ **Bygg koalitioner:** Ha allierade för att undvika att känna sig ensam med avvikande åsikter.
* **Tillgänglighetsheuristik:** Vi påverkas av nya, starka händelser. Bekämpa detta genom att:
	+ **Föra register:** Förlita dig inte enbart på det som hänt nyligen, utan ha statistik till hands.
	+ **Distansera beslut:** Vänta med beslut efter känslomässiga händelser; låt rationellt tänkande ta över.
	+ **Ställ "tänk om"-frågor:** Utmana antaganden, sök motexempel och alternativa scenarier.
* **Gillande:** Vi är mer benägna att gå med på saker om vi gillar personen som ber oss. Minimera detta genom att:
	+ **Begränsa samtal före beslut:** Undvik avslappnad konversation innan förhandlingar för att minska gillande-faktorn.

**2. Vänd på den taktik som används för att påverka**

* **Gillande:** Om någon betonar likheter:
	+ **Rikta om till olikheter:** Framhäv subtilt områden där dina åsikter eller bakgrund skiljer sig.
* **Socialt bevis:** Om någon hävdar "alla gör det":
	+ **Kontrade med undantag:** Ge exempel på likvärdiga personer som inte följer trenden.
* **Förankring:** (Människor justerar sina åsikter otillräckligt utifrån en utgångspunkt). Om någon ger en låg/hög förankring:
	+ **Ignorera förankringen:** Svårt, men möjligt.
	+ **Vänd på förankringen:** Introducera en mot-förankring i motsatt riktning (hög vs. låg).
* **Framing:** (Vinst vs. Förlust orientering) Om ett val presenteras för att du ska undvika förlust blir vi mer riskbenägna.
	+ **Vänd på ramarna:** Om någon säger "missa inte", omformulera till "detta är riskabelt, låt oss skydda vad vi har".
* **Knapphet:** Att betona begränsat utbud gör att vi vill ha saker mer. Motverka detta genom att:
	+ **Visa på icke-unikhet:** Påvisa att föremålet är vanligt eller tillgängligt på annat håll.
	+ **Motbevisa begränsad kvantitet:** Använd bevis för att visa att det finns gott om varan.
	+ **Hänvisa till tidigare exempel:** Påpeka att "erbjudanden med begränsad tid" tenderar att upprepas.
	+ **Be om mer tid:** Minskar pressen att agera omedelbart.

**3. Omformulera maktrelationen**

* **Makt är dynamisk:** Maktbalanser kan skifta beroende på vem som kontrollerar resurser, expertis eller information.
* **Underminera inte legitim makt:** Om någon använder formell auktoritet, respektera deras position.
* **Omformulera med hjälp av andra maktbaser:** Fokusera på din egen expertis eller kunskap som är relevant för situationen. Detta minskar ditt beroende av den andra personen.

## Kurs 4: Att leda team

### Vecka 1: Att utforma ditt team för högsta presentation ▽

**Introduktion**

* Att designa effektiva team är avgörande för framgång.
* Denna kurs täcker teamdesign, struktur och hantering av teamdynamik för optimal prestation.

**Ramverk för teamdesign**

1. **Sammansättning:** Storlek och medlemsdemografi, personlighet, värderingar, förmågor.
2. **Mål:** SMART-mål, engagemang, kompromisser mellan olika typer av mål.
3. **Struktur:** Formella / informella strukturer, belöningssystem och normer för beteende.

**Teamstorlek**

* **Fördelar med stora team:** Ökade resurser, mer information och fler idéer.
* **Fördelar med små team:** Starkare sammanhållning, högre tillfredsställelse, snabbare beslut, möjlighet för individen att tydligt bidra.
* **Optimal storlek:** Forskning tyder på att innovationsförmågan ökar med storleken. Ledningsgruppers och styrelsers storlek korrelerar positivt med företagets resultat.
* Den effektivaste storleken ligger mellan 5-10 medlemmar för att undvika konflikter och koordinationsproblem som ofta dyker upp i större team.
* Ledare bör väga in specifika arbetsuppgifter och önskade resultat (tillfredsställelse vs. effektivitet) för att avgöra optimal storlek.

**Mångfald i teamet**

1. **Demografi:** Ytlig kontra djupgående mångfald
* Ytlig mångfald: Observerbara egenskaper som ålder, etnicitet, kön, nationalitet etc.
* Både ytlig och djupgående mångfald är viktigt då team samarbetar, men effekten av den senare blir tydligare med tiden.

**Forskning om mångfald**

1. **Arbetsrelevant mångfald** (t.ex. kompetenser) ger ofta en positiv effekt på innovation.
2. **Bakgrundsmångfald** (t.ex. etnicitet, nationalitet) kan ibland påverka innovation negativt.
3. **Skiljelinjer (faultlines):** När flera demografiska egenskaper sammanfaller och starka subgrupper bildas kan detta leda till mer konflikt. Detta hindrar prestation, innovation etc.

**Undantag**: Om starka gemensamma mål finns kan den negativa effekten av skiljelinjer minskas.

**Viktiga punkter**

* Fundera kring vilka specifika behov ditt team har för att avgöra den bästa kombinationen av mångfald och teamstorlek.
* Var medveten om potentialen för "skiljelinjer" (faultlines) och hantera utmaningarna genom att fostra gemensamma mål och en tydlig vision.

**Teampersonlighet och konflikt**

* **Förhållandet mellan personlighet och teamkonflikter:** Teamets personlighetssammansättning kan på ett betydande sätt påverka hur de hanterar konflikter.
* **Öppenhet inför erfarenheter:**
	+ Team med hög öppenhet för nya idéer är bättre utrustade för att omvandla konflikter till positiva resultat för ökad prestation.
	+ Team med låg öppenhet kan uppleva arbetsrelaterade konflikter som försämrande för prestation.
* **Emotionell stabilitet:**
	+ Team med hög emotionell stabilitet kan hantera konflikter effektivt och använda dem konstruktivt.
	+ Team med låg emotionell stabilitet (hög grad av neuroticism) kan drabbas av markant negativa effekter på prestation på grund av konflikter.
* **Att bygga en stark grund:** För att mildra de negativa effekterna av konflikter bör ledare fokusera på att:
	+ Välja ut medlemmar med hög öppenhet för erfarenheter.
	+ Bygga upp ett team av emotionellt stabila individer.

**Teamkreativitet och extraversion**

* **Extraversion och kreativitet:** Hur extraversion (social förmåga, utåtriktning) påverkar teamkreativitet beror på teamets tilltro till deras egen förmåga att slutföra en kreativ uppgift.
	+ **Låg tilltro:** Hög extraversion kan skada kreativiteten.
	+ **Hög tilltro:** Hög extraversion driver kreativitet genom kommunikation och utbyte av idéer.
* **Tilltrons vikt:** För att maximera extrovert teammedlemmars kreativa potential måste ledare fostra en känsla av tilltro inom teamet kring dess förmåga att prestera.

**Personlighet för prestation: bortom genomsnitt:**

* **Resultat från metaanalyser:** Forskning visar att ett teams genomsnittliga personlighet har den starkaste påverkan på dess prestation.
* **Vikten av miniminivåer:**
	+ Höga miniminivåer av samvetsgrannhet och vänlighet/medgörlighet inom teamet är avgörande för optimal prestation.
	+ Ledare bör undvika att ha individer med extremt låga nivåer av dessa drag i sitt team.
* **Andra överväganden:**
	+ Emotionell stabilitet och öppenhet för erfarenheter är också viktiga för ett starkt teamgenomsnitt.
	+ Extraversionens inverkan kan vara positiv, men det beror på teamets nivåer av tilltro.

**Värderingsbaserad mångfald i team**

* **Att förstå värderingar:** Värderingar är djupt rotade personliga övertygelser som kan komma från individuella erfarenheter eller kulturella traditioner. Forskare som Schwartz och Hofstede har skapat ramverk för att förstå vanliga värderingar.
* **Exempel på viktiga värderingsdimensioner:**
	+ Maktdistans (respekt för auktoritet)
	+ Individualism vs. Kollektivism
	+ Osäkerhetsundvikande
	+ Långsiktig vs. kortsiktig orientering
* **Att utvärdera ditt teams värderingar:** Ledare bör utvärdera de enskilda teammedlemmarnas värderingar för att förstå nivån av mångfald inom teamet, och hur detta kan påverka teamets funktion.

**Värderingar, kollektivism och teamprestanda**

* **Kollektivismens kraft:** Meta-analytisk forskning visar att team med ett högre genomsnitt av kollektivism, eller en preferens för lagarbete, generellt uppvisar högre prestation.
* **Kulturellt sammanhang:** Kollektivistiska kulturer återfinns vanligtvis i Asien, Mellanöstern och Sydamerika, medan USA, Storbritannien och Australien i regel visar upp starkare individualism.
* **Att odla kollektivism:** Oavsett kulturellt ursprung kan ledare fostra ett kollektivistiskt tankesätt inom sina team genom att betona delade mål och en gemensam vision.

**Passform mellan person och team gällande värderingar**

* **Passformens betydelse:** Forskning visar att anställda som upplever en stark överensstämmelse mellan sina egna värderingar och värderingarna i deras team eller organisation, känner:
	+ Ökad arbetstillfredsställelse
	+ Ökat engagemang i organisationen
	+ Minskad avsikt att sluta
	+ Starkare sammanhållning
	+ Förbättrad prestation
* **Ledarens roll:** Ledare måste odla en uppfattning om delade värderingar och mål inom teamet, samtidigt som de värdesätter arbetsrelaterad mångfald.

**Viktiga lärdomar:**

* Var medveten om hur teamets personlighetssammansättning påverkar konflikthantering och kreativitet.
* Fokusera på att bygga ett team med hög öppenhet, emotionell stabilitet, samvetsgrannhet och medgörlighet.
* Analysera värderingsmångfalden inom ditt team och förstå dess potentiella inverkan.
* Uppmuntra en kollektivistisk inställning och betona delade mål för att förbättra prestation.
* Arbeta aktivt för att främja ett intryck av anpassning av värderingar och bra passform inom teamet.

***Detaljerad sammanfattning av "Team-mål" och "Kan du komponera ditt team med för många stjärnor?"***

**Team-mål**

* Att sätta mål för ett team skiljer sig från att sätta mål för enskilda individer. Viktiga områden att beakta:
	+ **SMART-mål:** Den "specifika" delen av SMART-mål kan hämma lagarbete och innovation i komplexa uppgifter. Överväg att sätta mer generella inlärningsmål för team.
	+ **Målsvårighet:** Utmanande mål kan öka prestationen, men en inlärningsorientering (öppenhet för misstag och experiment) är viktigt för att team ska dra nytta av det. Ett fokus enbart på prestation utan ett inlärningstänk kan bli skadligt.
	+ **Mål-engagemang:** Prestationen förbättras när teammedlemmar har ett starkt engagemang för målet. Det är särskilt viktigt när det finns högt beroende inom teamet.

**Belöningar**

1. **Belöningssystem:** Anpassa belöningssystem med önskade beteenden. Undvik att enbart belöna individuella resultat om lagarbete är målet.
2. **Kooperativa vs konkurrenskraftiga belöningar:** Tänk på uppgiftens kontext:
	* Kvantitet (hastighet): Konkurrenskraftiga belöningar kan vara mer effektiva.
	* Kvalitet (noggrannhet): Kooperativa belöningar ger ofta bättre resultat.

**Kan du komponera ditt team med för många stjärnor?**

* **Hantera förväntningar:** När du rekryterar talangfulla individer, var tydlig med deras potentiella roller och speltid, betona att teamets framgång har prioritet.
* **Delade mål:** Förstärk lagets framgång framför individuella prestationer. Erkänn och uppskatta rollspelare och de som bidrar till lagmålen.
* **Omfamna mångfald:** Undvik att omge dig med personer som är för lika. Sök olika perspektiv för bättre resultat. Identifiera dina egna styrkor och svagheter, och rekrytera aktivt individer som kan fylla i luckorna inom ditt lag.

### Vecka 2: Strukturera ditt team för högsta prestation ▽

**Vecka 2: Strukturera ditt team för högsta prestation**

**Introduktion till teamstruktur**

* **Ramverk för teamdesign:** Ett heltäckande ramverk för teamdesign innefattar sammansättning (vilka som ingår), teammål och teamstruktur. Denna diskussion fokuserar på teamstruktur.
* **Formella teamstrukturer:** Detta handlar om officiellt utsedda sätt att organisera jobb och ansvarsområden inom ett team. Det inkluderar:
	+ **Avdelningsindelning:** Hur arbeten och aktiviteter grupperas (t.ex. per funktion, geografi, produkt).
	+ **Centralisering:** Hur beslutskraften fördelas i teamet.
	+ **Belöningssystem** (behandlas i senare lektion): Hur belöningssystemet utformas.
	+ **Virtualitet** (behandlas senare): Hur geografiskt utbrett teamet är.

**Fallstudie: Apollo 13**

* Apollo 13-uppdraget drabbades av en allvarlig kris, vilket krävde anpassning och kreativ problemlösning.
* Gene Kranz, flygledare, är ett utmärkt exempel på hantering av formella och informella teamstrukturer. Viktiga frågeställningar att reflektera över:
	+ Hur definierades roller före och efter krisen?
	+ Hur utvecklades rollerna över tid?
	+ Varför delegerade Kranz visst beslutsfattande?
	+ Vilka normer var avgörande för teamets framgång?

**Fördjupning om formella teamstrukturer**

* **Avdelningsindelning**
	+ **Specialist vs Generalist**: Hur arbete grupperas har stor påverkan på prestation.
	+ **Förutsägbara miljöer**: Specialiststrukturer främjar effektivitet.
	+ **Dynamiska miljöer**: Generaliststrukturer ökar flexibilitet och anpassningsförmåga.
	+ **Byte är svårt**: Att gå från specialist till generalist är enklare än tvärtom, då starka koordineringsnormer uppstår i specialiststrukturer.
* **Centralisering**
	+ **Fördelning av beslutsfattande**: Kan vara koncentrerat till en person, eller utspritt genom teamet.
	+ **Kreativa uppgifter**: Decentraliserade strukturer leder till bättre resultat.
	+ **Exekveringsfokuserade uppgifter**: Centraliserade strukturer leder till bättre resultat.
	+ **Verkliga data**: Studier om konsultteam visar att delat ledarskap generellt sett ger bättre resultat än de med centraliserat ledarskap.

**Att välja mellan centraliserat och decentraliserat** Tänk på dessa faktorer:

* **Gemensamt beroende inom teamet:** Mindre viktigt beroende gynnar centraliserade strukturer.
* **Uppgiftsfokus:** Exekvering gynnas av centralisering, kreativa uppgifter gynnas av decentralisering.
* **Uppgiftens komplexitet:** Komplexa uppgifter gynnas av decentraliserade strukturer.
* **Olikheter i erfarenhet:** Decentralisering fungerar bättre när teammedlemmar har liknande erfarenhetsnivåer.

**Viktigt att notera:** Att byta mellan centraliserade och decentraliserade strukturer kan vara komplext och resurskrävande.

**Belöningar**

* **Fallgroparna A och B:** Se till att dina belöningsstrukturer stödjer de beteenden du vill främja. Att säga att du värdesätter lagarbete men sen belöna individuella prestationer är ett klassiskt "Fallgrop A / Fallgrop B"-scenario.
* **Kooperativa vs Konkurrenskraftiga belöningar**
	+ Välj kooperativa (gruppsbaserade) belöningar när korrekthet och kvalitet är avgörande.
	+ Välj konkurrenskraftiga (individbaserade) belöningar när hastighet och effektivitet är högst prioriterat.
* **Att byta belöningssystem**
	+ Att ändra dina belöningsstrukturer kan skapa kvarvarande normer från tidigare system, vilket minskar effektiviteten.
	+ Att byta från konkurrenskraftiga till kooperativa belöningar är väldigt svårt.
	+ Att byta från kooperativa till konkurrenskraftiga belöningar är något enklare.
* **Blandade belöningar:** Forskning kring effektiviteten av blandade (hybrid-) belöningar ger inga tydliga svar. Det finns belägg för både positiva och negativa effekter i olika studier. Team med högt ömsesidigt beroende kan eventuellt dra nytta av ett blandat system.

**Virtualitet**

* **Definition:** I vilken grad ett team är geografiskt utspritt och/eller har sin primära kommunikation genom teknologi.
* **Påverkan på prestation:** I genomsnitt kan virtualitet skada teamets prestation, särskilt när det kommer till innovation.
* **Viktiga utmaningar**
	+ Geografisk spridning minskar delad kunskap om olika kontext och ökar komplexiteten när det gäller koordination.
	+ Spridning över landgränser kan introducera olikheter i kommunikationsstil och minska känslan av teamtillhörighet.
	+ Förlitande på elektroniska medel reducerar kontroll, uppföljningsmöjligheter, och rikedomen i kommunikationen.

**Strategier för framgång i virtuella team**

* **Främja styrka i teamet:** I virtuella team är det avgörande att teammedlemmar har möjlighet att fatta beslut och sköta sig själva, särskilt när fysiska sammankomster är begränsade.
* **Bygg stödstrukturer:** Virtuella team behöver tydliga belöningssystem, väldefinierade uppgifter och roller, samt konsekvent informationsdelning för att säkerställa att alla arbetar mot samma mål.
* **Skapa en "trygg" miljö:** Psykologisk trygghet, där teammedlemmar känner sig bekväma med att dela idéer och ta risker, är särskilt viktigt i geografiskt utspridda team.

**Teamroller**

* **Definition:** Beteendemönster som teammedlemmar antar över tid för att bidra till lagets mål och framgång. Människor tar ofta på sig 2-3 roller.
* **Viktigt:** Att säkerställa att alla nödvändiga teamroller är uppfyllda är avgörande för optimal teamprestation.
* **Belbins nio nyckelroller**
	+ Undersökaren
	+ Lagspelaren
	+ Genomföraren
	+ Finsliparen
	+ Koordinatorn
	+ Idékläckaren
	+ Utvärderaren
	+ Drivaren
	+ Specialisten
* **Diskussionspunkter**
	+ Reflektera över vilka roller du vanligtvis spelar i team. Vad är dina styrkor och svagheter?
	+ Diskutera vilka roller ni anser behövs i ert team och om det finns några viktiga roller som saknas.

**Viktiga forskningsresultat om teamroller**

* **Blandade bevis på åtskillnad:** Människor spelar flera roller, vilket gör dem svårare att kategorisera snyggt.
* **Oberoende av formell position:** Lön, status och formellt ansvar avgör inte nödvändigtvis vilken roll en person har i teamet.
* **Alla roller har svagheter:** Identifiera och hantera begränsningarna för varje roll, för teamets bästa.
* **Balans är nyckeln:** Team måste vara balanserade och ha de flesta eller alla av nyckelrollerna representerade för att fungera bra.

**Diskussioner kring teamroller**

* **Kritiskt för framgång:** Team behöver ha öppna diskussioner om roller för att främja bättre förståelse och samarbete.
* **Särskilt viktigt med konkurrensbaserade belöningar:** Om ditt team har individbaserade konkurrenskraftiga belöningar, hjälper tydliga rolldiskussioner till att se till att samarbetet inte helt överges.

**Teamnormer**

* **Definition:** Regelbundna, accepterade och förväntade beteendemönster hos medlemmarna i ett team.
* **Exempel:**
	+ Hur teamet kommunicerar
	+ Hur konflikter hanteras
	+ Nivån på ansträngning som förväntas av medlemmar
	+ Hur beslut fattas
* **Utveckling:** Normer uppstår både medvetet (genom uttrycklig diskussion) och organiskt (genom upprepade interaktioner).
* **Viktigt:** Normer har stor påverkan på hur ett team fungerar och vilka resultat det uppnår.

**Viktiga saker att överväga:**

* **Utvärdera dina teamroller:** Lista nyckelrollerna från Belbins modell, lista sen vem som uppfyller varje roll i ert team. Ser ni några luckor eller överdrivet beroende av vissa individer?
* **Öppen diskussion om teamroller:** Detta är särskilt viktigt om ert team har konkurrenskraftiga belöningar eller normer fokuserade på individuella prestationer.
* **Förstå ditt teams normer:** Analysera aktivt de beteendemönster som ditt team har utvecklat. Finns det några som kan hindra teamets mål?

**Formella teamstrukturer**

* **Avdelningsindelning:** Hur uppgifter grupperas. Välj generaliststruktur för anpassningsbara team i dynamiska miljöer, eller specialiststruktur för effektiva team i förutsägbara miljöer.
* **Centralisering:** Var beslutskraften ligger. Centralisera för snabbhet och effektivitet, decentralisera för kreativitet och anpassningsförmåga.
* **Belöningar:** Hur teammedlemmar kompenseras.
	+ Individuella belöningar driver konkurrens, snabbhet och effektivitet.
	+ Gruppbaserade belöningar driver samarbete och potentiellt kreativitet.
	+ Hybridsystem tenderar att luta åt individuell konkurrens.
* **Virtualitet:** Hur mycket lagarbete som sker via teknologi kontra fysiskt. Strategier för virtuella team att komma ihåg:
	+ Styrka i teamet: ge dina teammedlemmar utrymme att agera
	+ Bygg tydliga stödstrukturer (roller, belöningar, kommunikation)
	+ Skapa en trygg, psykologiskt trygg, miljö för öppen kommunikation.

**Informella teamstrukturer**

* **Roller:** Belbins modell identifierar 9 typer. Eftersträva balans mellan dessa roller i ditt team:
	+ Undersökaren
	+ Lagspelaren
	+ Genomföraren
	+ Finsliparen
	+ Koordinatorn
	+ Idékläckaren
	+ Utvärderaren
	+ Drivaren
	+ Specialisten
* **Normer:** Regelbundna, accepterade beteendemönster. Ledare har stort inflytande på ett teams normer, särskilt om teamet är nytt eller när normer inte tydligt definierats. Fokusera på att etablera kooperativa normer för medlemstillfredsställelse och teamframgång.

**Teamstadgar ("Team Charters")**

* Ett formellt dokument som beskriver ett teams struktur, processer, mål, etc.
* Medan dokumentet i sig är viktigt, är det än mer värdefullt att skapa det tillsammans.
* Viktiga delar i en teamstadga:
	+ Mål (jämka individuella och gemensamma mål)
	+ Roller och ansvarsområden
	+ Tidslinjer och milstolpar
	+ Förväntningar kring interaktioner (möten, kommunikation osv.)
	+ Feedback-processer.
	+ Belöningar och eventuella sanktioner
* Att lägga tid på en bra teamstadga lönar sig: Den kan kompensera för en inte helt optimal strategi samt förbättra teamkommunikation, insats, stöd, och sammanhållning.

### Vecka 3: Managing Team Dynamics ▽

**Utmaningen med teamkoordinering** Team är fantastiska! De kan hantera problem som ingen individ skulle kunna lösa på egen hand. Men processen att sammanföra unika färdigheter och bidrag är komplex. Här följer en överblick av de största utmaningarna:

**Typer av ömsesidigt beroende**

* **Sammanslaget** ("pooled"): Teammedlemmar arbetar individuellt, deras resultat kombineras i slutet (t.ex. olika team som arbetar med olika delar av en konferens). Koordinationskraven är lägst här.
* **Sekventiellt:** En persons resultat blir en annan persons startpunkt (t.ex. en monteringslinje). Koordinering är viktigare, ofta är det en centraliserad ledare som hanterar överlämningarna.
* **Reprokict:** Resultat och startpunkter informerar varandra konstant (t.ex. utvecklare och beta-testare som itererar på en ny produkt). Koordinationskraven är högst här.

**Fällan med centraliserad koordinering** Med reprokict ömsesidigt beroende, är en ledares instinkt ofta att styra in i minsta detalj för att möta de höga kraven på koordinering. Detta slår tillbaka, eftersom:

* Många koordinationsbehov dyker upp spontant och kan inte planeras i förväg.
* Teamledaren kanske inte har den bästa, senaste infon för att lösa koordineringsproblem.

**Bättre koordinering för reprokica situationer**

* Styrka i teamet: ge kollegor rätt att koordinera direkt.
* Säkerställ öppna kommunikationslinjer och arbetsrelationer, så att folk tar kontakt med varandra när problem uppstår.
* Håll regelbundna statusmöten, men låt inte all koordinering fastna i just dessa möten.

**Ytterligare tips för teamkoordinering:**

* Håll teamen små (idealiskt 6-10 personer)
* Tydliga mål hjälper alla att koordinera mot samma sak.
* Dela upp arbetet på ett genomtänkt sätt. Fel sätt att göra det på kan göra senare koordinering mycket svårare.

**Dolda utmaningar**

* **Effekten av delad kunskap**: Team överdiskuterar kunskap som alla har, och missar unika insikter som endast vissa individer besitter. Strategier för att adressera detta inkluderar:
	+ Uppmuntra debatt och kritiskt tänkande.
	+ Rama in utmaningen som "problemlösning" kontra "beslutsfattande".
	+ Gör människor medvetna om den mångfald av expertis inom teamet.
* **"Social Loafing" / Social lättja**: I grupper minskar den individuella insatsen. Bekämpa detta genom att:
	+ Hålla teamen små
	+ Ge meningsfulla uppgifter
	+ Skapa unika roller
	+ Synliggöra individuella bidrag
	+ Både team- och individbaserade belöningar

**Språkbarriärer:** Om teamets arbetsspråk inte är allas modersmål måste de som talar det flytande anpassa sitt ordförråd, prata i lugnare tempo, och aktivt inkludera de som inte är lika flytande. Mindre flytande medlemmar bör förbereda sig så mycket som möjligt och inte vara rädda för att ställa frågor.

**Nyckelutmaningar med språkbarriärer i team**

* **Flyt-fällan:** Människor utgår felaktigt från att de som talar teamets arbetsspråk flytande är de mest kompetenta, vilket skapar en ojust hierarki.
* **Mindre flytande talare kämpar:** De som inte har modersmålsnivå kan vara mycket eftertänksamma och väl förberedda, men ändå stöta på dessa problem:
	+ Svårigheter när diskussioner avviker från planeringen.
	+ En frestelse att helt undvika möten.

**Strategier för flytande talare**

* **Sök input innan möten:** Minska pressen på mindre flytande medlemmar att tala spontant.
* **Förbered underlag/handouts:** Skapa skriftligt stöd som går i linje med vad du säger muntligt. Detta ger ytterligare en kommunikationskanal för alla.
* **Anpassa ditt språk:**
	+ Minimera idiomatiska uttryck (svåra för icke-modersmålstalare att förstå)
	+ Minska på sportmetaforer (kulturellt specifika)
	+ Undvik jargong och akronymer.
* **Engagera andra:** Dominera inte möten. Om ni använder konferenssamtal, se till att varje teammedlem leder delar av samtalet.

**Strategier för mindre flytande talare**

* **Undvik att avstå:** Problemet förvärras om du skippar möten.
* **Överförbered:**
	+ Ha ett manuskript för dina huvudpunkter.
	+ Förutse frågor och förbered svar.
* **Be om hjälp:**
	+ Var inte rädd för att fråga "Förstår du vad jag säger?"
	+ Be folk upprepa punkter du missat.
* **Byt inte språk:** Undvik att prata ditt modersmål med kollegor som delar det, detta skapar uppdelningar inom teamet.

**Sammanfattning** **Konflikt och tillit bland teammedlemmar** Texten diskuterar framgångsrika teams prestation och utforskar faktorer som är avgörande för att bygga högpresterande team.

* **Utvärdera teamprestation:** Ledare fokuserar ofta enbart på objektiva mått som försäljningssiffror. Dock är subjektiva mått som teammedlemmars tillfredsställelse och lärande/utveckling lika viktiga. Team kan objektivt sett vara framgångsrika, men ändå kämpa med låg tillfredsställelse eller brist på tillväxtmöjligheter för sina medlemmar.
* **Hantera tillfredsställelse hos teammedlemmar:** Att välja medlemmar med liknande mål och säkerställa att de har tid för socialt umgänge är avgörande. Detta bygger relationer, vilket gör det lättare att ta sig igenom tuffa tider tillsammans.
* **Hantera teamprestation:** Organisationer måste tillhandahålla spännande utmaningar och ett "tryggt utrymme" för att främja innovation. Detta inkluderar tydliga värderingar och riktlinjer för att stödja beslutsfattande, och en kultur som belönar de som upprätthåller grundläggande principer.

**Brainstorming och kreativitet** I motsats till vad många tror är brainstorming i grupp mindre effektivt än individer som brainstorma separat. Här är anledningarna varför:

1. **Produktionsblockering:** Att behöva vänta på sin tur att prata reducerar idégenerering.
2. **Rädsla för utvärdering:** Rädslan för att bli dömd hämmar delandet av kreativa idéer.
3. **Förankring:** Teammedlemmar påverkar undermedvetet varandra, vilket reducerar mångfalden av idéer.
4. **Social lättja:** Individer jobbar mindre hårt i gruppaktiviteter.

**Tips för att förbättra brainstorming**

* **Förberedelse innan möte:** Samla in idéer individuellt före mötet, antingen personligen eller genom enkäter.
* **Nominal Group Technique** ("nominell gruppteknik"): Börja med att låta deltagare arbeta självständigt, sen dela idéer och förtydliga dessa utan att döma. Avsluta med en privat, hemlig omröstning där man rangordnar idéerna.

**Psykologisk trygghet** Detta koncept syftar på en delad övertygelse bland teammedlemmar att det är säkert att ta sociala risker. Team med hög psykologisk trygghet är mer benägna att lära sig och förnya sig eftersom det finns mindre rädsla för att göra misstag eller ställa frågor.

**Faktorer som bidrar till psykologisk trygghet**

* **Ledarbeteende:** Ledare bör vara tillgängliga, inbjudande till input, och exemplifiera öppenhet genom att erkänna sina misstag.
* **Tillitsfulla relationer:** Investera i att bygga relationer bland teammedlemmar för att uppmuntra öppen kommunikation.
* **Träningsområden:** Simulationer skapar trygga läroutrymmen utan verkliga konsekvenser.
* **Organisatoriskt stöd:** Tillgång till resurser gör team mindre osäkra och mer benägna att skapa en stödjande, psykologiskt trygg miljö

**Att engagera ditt team & "Hit and Hug"** De två delarna erbjuder insikter i intervjuer som belyser strategier att bygga framgångsrika team.

* **Att engagera ditt team:** Ledare måste ofta omvärdera teamdynamik, för att anpassa sig till förändringar i personligheter och privata omständigheter. Det är viktigt att balansera kort- och långsiktiga mål under tiden som man förlitar sig på välinformerad feedback från personalen.
* **"Hit and hug"** När tuff feedback är nödvändig, välj dina ord noggrant. Kritik bör inte permanent skada relationer eller begränsa tillväxt. Följ upp kritik med stöd, och visa att du är hängiven till teamets framgång.

**Övergripande bedömning** Det du skickat in visar en stark förståelse av koncept från kursen, och ett genuint engagemang för att förbättra teamets prestation. Du har tydligt identifierat ditt team, bedömt dess design och processer, föreslagit ledarskapsstrategier, och reflekterat över lärdomar.

**Starka sidor:**

* Noggrann analys: Din bedömning av teamets struktur och processer är detaljerad, och visar att du tagit hänsyn till kursmaterialet. Du prickar in problem som "effekten av delad kunskap", och behov att balansera centralisering med individuella roller.
* Specifika strategier: Du föreslår praktiska lösningar som backas upp av koncept från kursen (så som att adressera psykologisk trygghet, rolltydlighet, och strukturerande konflikthantering).
* Självreflekterande: Avsnitten "Det här har jag lärt mig" visar att du har internaliserat grundprinciper.

**Möjligheter till ytterligare utveckling**

* Detaljer om team-design: Du tar upp mångfald, men överväg att utveckla det: finns det plats för ytterligare mångfald i kompetens/kunskap? Är teamet stort/litet nog för sina uppgifter? Detta kommer ytterligare att informera dina ledarskapsstrategier.
* Djup i bedömning av processer: Gå djupare in på andra processer ni lärt er i kursen: Använde teamet transaktionsminne väl? Hade de en process för efteranalys? Ju fler processer du analyserar, desto fler "lager" lägger du till din problemlösning.
* Detaljer i strategier: Dina ledarskapsstrategier är bra, men kan de bli ännu mer anpassade till DITT teams behov? Exempel: Du nämner att främja öppen kommunikation; vore en teamstadga ("team charter") med normer kring kommunikation ett praktiskt verktyg för just er grupp?

**Förslag för finslipning:**

* Kvantifiera där det är möjligt: Har du någon data kring teamets prestation (tid det tar att slutföra uppgifter, kvalitetsmått), inkludera detta. Det hjälper att rättfärdiga dina bedömningar och föreslagna strategier.
* Väv in mer kursterminologi: Ditt språk visar förståelse, men för större akademisk stringens, försök att integrera specifik kursterminologi (transaktionsminne, social lättja, osv.).
* Överväg ett diagram: En enkel överblick över teamets struktur eller processer kan göra din presentation ännu tydligare och mer professionell.

**Slutliga tankar** Det är redan ett väldigt starkt arbete. Mina förslag är till för att ta din analys och tillämning ytterligare ett steg. Kom ihåg att målet med uppgiften är att visa upp ditt lärande, vilket du har gjort bra! Hör av dig om du har frågor eller skulle vilja ha feedback på specifika delar.

### Vecka 4: Utvärdering av teamprestation ▽

**Utvärdering av teamprestation**

* **Titta bortom objektiva mått:** Även om objektiva mätvärden (försäljning, kostnader) är viktiga, överväg också subjektiva faktorer som teammedlemmars tillfredsställelse och lärande.
* **Tillfredsställelse driver prestation:** Tillfredsställda lagmedlemmar är mer benägna att stanna och bidra till ett team, vilket förbättrar resultaten på lång sikt.
* **Lärande är nyckeln:** Team som hela tiden lär sig och anpassar sig kommer prestera bättre än de som stagnerat. Verktyg som 360-graders utvärderingar är utmärkta för att mäta lärande och utveckling.

**Hantera medlemmarnas tillfredsställelse**

* **Val av team:** Prioritera teammedlemmar som delar mål, trivs att jobba ihop, och stöttar varandra i tuffa perioder. Det lägger en stark grund för att hantera utmaningar.

**Hantera teamprestation**

* **Uppmuntra utmanande mål:** Team trivs med spänning och utmaningar. Matcha mål med tydliga riktlinjer och en god arbetskultur för att ge struktur.
* **Fokusera på rätt resultat:** Betona att uppnå kvalitativa resultat, i stället för mål som ständigt skiftar. Det främjar konsekvens och stabilitet när det kommer till lagets prestation.

**Brainstorming och kreativitet**

* **Team underpresterar vid brainstorming:** Brainstorming ihop är mindre effektivt än individer som brainstorma var för sig. Detta på grund av produktionsblockering, rädsla för att bli bedömd, förankring, och social lättja.
* **Lösningar för bättre Brainstorming:**
	+ Individuell idégenerering först: Se till att alla kommer på idéer själva innan ett gruppmöte.
	+ Nominell gruppteknik ("Nominal Group Technique"): Underlättar delning av idéer, diskussion, och privat omröstning för att få de bästa idéerna utan otillbörlig social påverkan.

**Psykologisk trygghet**

* **Definition:** En arbetsmiljö där teammedlemmar känner sig trygga att ta sociala risker, ställa frågor och erkänna misstag.
* **Betydelse:** Psykologiskt trygga team lär sig snabbare, gör färre misstag, och övervinner bättre den "vanliga informationseffekten".
* **Att främja psykologisk trygghet**
	+ **Tillgängliga ledare**: Ledare som avsätter tid till frågor och feedback visar att de är öppna.
	+ **Inbjudande till input**: Explicit be om teammedlemmarnas åsikter, och betona att allas perspektiv räknas.
	+ **Föregå med gott exempel kring felfrihet**: Ledare som erkänner misstag öppet uppmuntrar andra att göra samma sak.
	+ **Bygga förtroende**: Investering i nära arbetsrelationer främjar trygghet och öppenhet.
	+ **Simulationer**: "Träningsområden" tillåter tryggt lärande där misstag inte får stora konsekvenser.
	+ **Tillgång till resurser**: När team har tillräckliga resurser blir de mindre defensiva och mer benägna att samarbeta effektivt.

**Att engagera ditt team och "Hit and Hug"**

* **Dynamisk teammiljö:** Förutse förändringar i teamets sammansättning och individuell utveckling. Omvärdera konstant styrkor och svagheter.
* **Balans mellan kortsiktigt och långsiktigt:** Hitta lösningar som fungerar nu samtidigt som de stödjer hållbar framgång.
* **Välinformerat beslutsfattande:** Personal bör fatta genomtänkta beslut i stället för de som baseras på impulser. Uppmuntra till välgrundade synpunkter, diskussioner och varierande perspektiv innan beslut tas.
* **"Hit and hug"**: När tuff feedback är nödvändig, välj dina ord noggrant så de blir konstruktiva istället för att bryta ner. Följ upp kritik med stöd, och visa att du är hängiven till teamets framgång.

**Att bygga en trygg miljö**

* **Förhållandet mellan coach och spelare**: Talaren betonar vikten av att bygga starka relationer bortom spelarnas individuella förmågor. Individualiserad uppmärksamhet och förståelse skapar tillit och öppenhet.
* **Förhållanden spelare emellan**: Att nära relationer mellan lagkamrater är centralt. Strategiska beslut kring vem som delar rum med vem görs med avsikt. Målet är att skapa starka band för stöd både på och utanför planen.
* **"Figure it Out"-övningar**: Dessa övningar främjar kommunikation och problemlösning, vilket bygger tillit även utan tydliga instruktioner.
* **Regler utan relationer fungerar inte**: En stark grund av positiva relationer är nödvändigt för att lagregler och processer ska vara riktigt effektiva.

**Transaktionellt minne ("transactive memory")**

* **Konceptet:** Transaktionellt minne är lagets delade förståelse av vem som kan vad. Det främjar effektivt samarbete.
* **Fördelar:**
	+ Snabbare informationshämtning
	+ Sömlös koordination
	+ Minskad sannolikhet att fastna i den vanliga informationsfällan
	+ Hög prestation i uppgifter som förlitar sig på minnet
* **Hur man utvecklar transaktionellt minne**
	+ **Gruppträning**: Att arbeta tillsammans regelbundet är det mest effektiva sättet att bygga transaktionellt minne.
	+ **Fokus på uppgiften**: Träning bör spegla verkliga arbetsuppgifter för bästa resultat.
	+ **Simuleringar är värdefulla**: Simuleringar ger säker övning och bygger färdigheter.
	+ **Stabilt team**: Hög personalomsättning stör utvecklingen av transaktionellt minne.

**Att underlätta laginlärning**

* **Viktigt strategiskt beslut:** Betona lärande och innovation som viktiga mål för att hålla teamet fokuserat.
* **Kontinuitet**: Att bibehålla stabilt medlemskap i laget gynnar lärprocessen.
* **"Post-Action"-debriefing" (efteranalys)**: Strukturerad reflektion efter upplevelser är avgörande för att utvecklas.
* **Fördelning av arbetsbelastning**: Om man fördelar uppgifter mellan lagmedlemmar så främjar detta lärande, men hanteras detta fel ökar koordinationskostnaderna.

**Att lära från motgångar**

* **Tankesätt för utveckling**: Betrakta utmaningar som möjligheter till lärande. Misslyckanden och konflikter är värdefulla om de används konstruktivt för att förbättra framtida prestation.
* **Coachens roll**: Visa styrka och lugn i motgångar - modellera motståndskraft för laget.

**Ingjuta ett lärande tankesätt**

* **Spelarmål**: Att anpassa spelar-mål (att bli proffs) till ett lärande tankesätt främjar långsiktig investering i utveckling på lagnivå.

**Skapa framgångsrikt samarbete**

* **Färdplan för att lyckas**: Att ha en tydlig plan och visa att den fungerar över tid bygger tillit.
* **Anpassningsbarhet**: Att vara öppen för feedback och finslipning av planen är nödvändigt.
* **Hälsosam arbetsmiljö**:\* Konsekvent, positivt ledarskap främjar tillit, tro på sig själv och teamet, samt hög prestation.

**Ytterligare insikter från vecka 4**

* **Mångdimensionell prestation**: Utvärdera prestation objektivt (statistik) samt subjektivt (teammedlemmars tillfredsställelse, lärandeprocessen, osv.).
* **Hantera kreativitet**: Brainstorming är mindre effektivt i grupp; använd tekniker som den nominella grupptekniken ("Nominal Group Technique") för bättre resultat.
* **Psykologisk trygghet**: Att skapa ett tryggt utrymme för risktagande är avgörande. Var uppmärksam på ledares beteenden, då det är de som sätter tonen.

## Kurs 5: Leda människor och team huvudprojektet (“Capstone Project”)

### Vecka 1: Introduktion till huvudprojektvalen ▽

**Introduktion till möjligheterna för huvudprojekt**

* **Syfte:** Det här projektet simulerar en anställningsintervju för att hjälpa dig demonstrera ledarskapsfärdigheter du lärt dig från specialiseringen "Leading People and Teams".
* **Fördelar bortom specialiseringen**: Genom att tillämpa kurskoncepten så hjälper det dig att reflektera djupt över dina erfarenheter, utveckla analytiska förmågor, och förbättra ditt intervjuframträdande generellt.
* **Val för inlämning:** Välj mellan antingen en videoinspelning (rekommenderat) eller skriftlig inlämning.

**Att tillämpa material från specialiseringen**

* **Betydelsen:** De som håller i intervjun vill förstå hur du skulle tillämpa dina kunskaper gällande ledarskapsutmaningar. Använd koncept från kursen som ramverk för dina svar.
* **Exempel:** När du får frågan om motivation, diskutera autonomi, lärande, och mål (som behandlas i specialiseringen).
* **Undvik jargong:** Fokusera på att förklara idéer tydligt istället för att använda alltför tekniska termer.

**Huvudprojektets fördelar**

* **Djup reflektion:** Att använda kurskoncept till att analysera dina tidigare erfarenheter främjar utveckling och lärande.
* **Analytiska färdigheter:** Genom att tillämpa ramverk på potentiella ledarskapsutmaningar vässar du dina problemlösningsförmågor.
* **Intervjuförberedelse:** Att jobba igenom realistiska intervjufrågor bygger självförtroende och ger dig en bättre förberedelse inför framtida intervjuer.

**Att välja format för din inlämning**

1. **Video (rekommenderas)**: En videoinlämning ger dig möjligheten att öva på verkliga intervjufärdigheter, samt ger rikare feedback från kurskamrater (det inkluderar feedback även på ditt kroppsspråk).
2. **Skriftlig inlämning**: Det här alternativet erbjuds om video inte är genomförbart. Du kommer inte att bestraffas för att du väljer detta format.

**Ytterligare information**

* **Kursplan**: Inkluderar tidslinje för huvudprojektet, utbildningsmål, policy gällande akademisk integritet, och bedömningsmatris.
* **Arbetsblad för intervjuer**: Ger utrymme för att utforma svar på låtsas-intervjufrågorna.

**Nyckelpunkter att betona i ditt projekt**

* **Tillämpa kurskoncept**: Demonstrera din förståelse för koncept som motivation, teamdynamik och inflytande.
* **Ledarskapsfärdigheter**: Visa din förmåga att motivera individer, hantera begåvning, påverka andra, och leda effektiva team.
* **Kommunikation**: Var klar, koncis, och använd en varierad blandning av berättelser och exempel. För videoinlämningar, var uppmärksam på din energinivå och icke-verbal kommunikation.

**Tips för att lyckas**

* **Tänk som en intervjuare**: Vilket helhetsintryck vill du ge? Vad är dina främsta styrkor?
* **Berätta historier**: Förtydliga dina poänger med relevanta erfarenheter och exempel.
* **Öva (för video**): Ha nerskrivna nyckelpunkter och öva på att prata tydligt och naturligt.

### Vecka 2: Arbetsblad för uppgifter & Frågeteman ▽

**Uppgiftsöversikt: Låtsas-anställningsintervju**

* **Syfte:** Att efterlikna en riktig anställningsintervju där du får visa upp de ledarskapsfärdigheter du lärt dig under specialiseringen.
* **Format:** Du väljer mellan antingen video- eller skriftlig inlämning. Videoinlämning rekommenderas, då den mest liknar en faktisk intervju.

**Steg 1: Välj intervjufrågor**

* Välj 1 fråga från vardera av de 4 områden som tillhandahålls:
	+ **Område 1**: Inspirera och motivera individer
	+ **Område 2**: Hantera talang
	+ **Område 3**: Påverka människor
	+ **Område 4**: Leda team

**Steg 2: Förbered dina svar**

* **Arbetsblad för intervjuer**: Använd arbetsbladet för att utforma dina svar (länk finns inkluderad i originalinstruktionen).
* **Tillämpa koncept från kursen**: Demonstrera hur du förstår och använder kursmaterial för att adressera ledarskapsutmaningar. Du behöver inte använda jargong, förklara helt enkelt koncepten i dina egna ord.
* **Tips**
	+ Tänk kring det helhetsintryck du vill förmedla.
	+ Använd berättelser och exempel för att illustrera dina färdigheter.
	+ För videoinlämningar: Öva på att tala naturligt och med energi.

**Steg 3: Bestäm mellan video- eller skriftlig inlämning**

* **Videoinlämning (rekommenderas):**
	+ Använd Flipgrid för att spela in och dela dina svar (instruktioner finns i originaldokumentet).
	+ Det här formatet ger bäst övning för verkliga intervjuer och låter dig visa upp ickeverbal kommunikation.
* **Skriftlig inlämning:**
	+ Skicka in ditt färdigställda arbetsblad för intervjuer.
	+ Det här formatet finns om videoinspelning inte är genomförbart.

**Steg 4: Lämna in och recensera andra**

* **Inlämning:** Ladda upp din video (mp4 eller Flipgrid-link) eller ditt färdigställda arbetsblad.
* **Kamratgranskning:** Ge feedback till andra studenter som har lämnat in sina huvudprojekt.

**Bedömningsmatris för att utvärdera inlämningar**

* **Tillämpa innehållet från specialiseringen:** Hur väl använde du kursens koncept för att strukturera dina svar?
* **Visad kunskap gällande ledarskapsfärdigheter:** Visar dina svar på stark förståelse för viktiga ledarskapsområden?
* **Kommunikation:** Var dina svar klara, koncisa och medryckande? (gällande video: inkluderar även ickeverbal kommunikation).
* **Helhetsintryck:** Var du professionell? Skulle intervjuaren på låtsas vilja anställa dig baserat på din insats?

**Mina Exempel-svar** Dokumentet inkluderar exempel-svar som personen som gjorde det här dokumentet har skissat på för en (1) fråga från vardera av de fyra områdena. Dessa svar har en stark användning av koncept från kursen, och en strategisk användning av berättelser, i frågor om:

* Område 1: Att hantera en icke-motiverad medarbetare
* Område 2: Att introducera nya teammedlemmar.
* Område 3: Övertyga någon om att stötta din idé
* Område 4: Viktiga element som får team att lyckas

**Viktigt att notera:** Exempel-svaren ska ses som inspiration för att utforma dina egna unika svar. Undvik att kopiera dem rakt av.