



Veckoinstruktion Tema 8 Konflikter

Läs översiktligt instruktionerna, planera veckans arbete och boka in veckans gruppmöte(n).

Förra temat handlade om interaktionen i arbetsgrupper och arbetsgruppers utveckling över tiden. Kursens sista tema kommer att behandla en speciell aspekt av "arbetsgruppens liv", nämligen konflikter.

DEL 1: Grupprollsprofiler och återkoppling: En sista gång?

Individuellt:

Innan vi fördjupar oss i konflikttemat ska vi erbjuda ytterligare en chans att få återkoppling på din egen grupprollsprofil. Minns du övningen då ni valde ord som beskrev ert första intryck av varandra? Antagligen knorrade ni litet över att behöva bestämma er för ord innan ni lärt känna varandra mer än mycket ytligt, men vi hoppas att ni trots allt gjorde övningen och sparade resultaten. Antagligen fick ni också en del tankar om fenomenet att vi sänder ut signaler som så snabbt plockas upp av andra och bildar ett ganska entydigt intryck, trots allt.

1. I dokumentet *Står sig första intrycket?* har vi sammanställt de fyrtio ord ni hade att välja mellan, men nu har vi redovisat dem sorterade efter vilken av Belbins teamroller orden närmast beskriver (det var i den här listan vi började när vi skapade den alfabetiska lista ni fick att välja mellan). Pricka nu för de ord som dina gruppkollegor valde för dig för några veckor sedan. Jämför med din egen skattning av dina starkaste grupproller. Hur många valda ord hamnade i rutorna för dina starkaste grupproller? Hade dina kollegor sett spår av ditt spontana grupprollsbeteende redan i de inledande kontakterna? Eller finns det stora avvikelser: Vad kan i så fall de bero av?

Jämför gärna med varandra i gruppen och reflektera över hur andras första intryck av dig korresponderar med din egen skattning av ditt spontana grupprollsbeteende.

DEL 2: Konflikter och konflikter i projektarbetsgrupper

Alla kursens teman handlar om att *förstå* beteende i arbetsgrupper, särskilt med inriktning mot projektarbetsgrupper. Att *påverka* gruppens beteende – att leda den – ligger utanför ramarna för denna kurs (Ledarskap behandlar vi i en senare kurs). För temat konflikter innebär det att det är konflikters egenskaper och förståelsen av vårt beteende i konfliktsituationer som är i centrum, och därmed *intelligenta* mycket hur man *hanterar eller löser* konflikter.

Individuellt:

1. Läs gärna dokumentet *Konfliktscenarier* innan du ser första filmen. Du kan nöja dig med att nu bara läsa igenom de tre beskrivna situationerna och fundera litet över vad som händer i var och en av dessa. Fundera gärna också över dina egna känslor i förhållande till de situationer som beskrivs. Kan du

relatera till liknande situationer som du själv varit med om?

2. **Film 1 (Om konflikter).**

Se Film 1 (Om konflikter). Här diskuteras vad det är som gör att vi väljer att uppfatta något som en konflikt, om konflikter på olika nivåer (mellan grupper, mellan individer i en grupp eller konflikter mellan olika intressen inom en enskild individ), om hur konflikter påverkar oss i arbetsituationer och hur man kan se steg i ett konfliktförlopp.

3. **Litteratur:**

Läs om konflikter i kursboken: *Kapitel 7 Konflikter och energiläckage*.

Under rubriken *Konflikter* i kompendiematerialet finns två texter:

Den ena texten är forskaren Thomas Jordans svenska beskrivning av hur konflikter trappas upp stegvis, vad som tar en konflikt till nästa nivå, liksom hur man kan agera för att vända eskaleringen nedåt igen. Modellen som beskrivs kommer från konfliktforskaren Jordan Glasl och i vårt sammanhang är det de 4- 5 nedersta konfliktnivåerna som är av intresse.

Den andra texten är en artikel av Friedman och hans kollegor där de presenterar en undersökning av hur individens olika spontana konfliktstilar påverkar hur de upplever konflikter på arbetsplatsen (*Hur mycket konflikt har ni på jobbet?*) och hur det inverkar på deras stressnivå. Läs artikeln översiktligt. Detaljerna om de statistiska sambanden forskarna fann är kanske inte det intressanta här, utan det är *att* det fanns samband mellan spontan konfliktstil, upplevelse av om det pågick konflikter eller inte, och stress.

4. **Självskattning av konfliktstil.**

Gör övningen *Självskattning av din konfliktstil* innan du ser Film 2 (Om konfliktbeteende). Det finns flera "självtester" med syfte att ge en uppfattning av hur man spontant agerar när man ställs inför en konfliktsituation. Den mest kända är Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. Den övning vi använder här är i jämförelse en starkt förenklad självskattning (och inte validerad), men den kan i alla fall ge en indikation av din "stil" att utgå ifrån vid fortsatt reflektion. I Film 2 diskuteras vi hur resultat av självskattning kan användas.

5. **Film 2 (Om konfliktbeteende).**

Film 2 (Om konfliktbeteende) inriktas på hur vårt beteende i konflikter varierar och vad som påverkar om vi betar oss på det ena eller andra sättet. Vi diskuterar också hur medvetenhet om vad som påverkar en individs beteende i en konflikt kan hjälpa oss att förstå vad som händer i konflikter.

6. **Förberedelse inför gruppmöte.**

Innan ni har ert gruppmöte kan du fundera igenom vilken konfliktstil du bedömer att var och en av de andra i er grupp tenderar att välja i första hand. Anteckna för dig själv vad det är som gör att du väljer just den stilen för de olika kollegorna.

Gruppmöte:

1. Gå laget runt och låt en i taget (låt en i taget "sitta i mitten") höra vilken konfliktstil de andra bedömt som dennes primära och avsluta med att låta den som fått denna feedback berätta om sin egen självskattning.
2. Reflektera tillsammans om situationerna i dokumentet *Konfliktscenarier*. Hur ser ni på dessa nu, när ni skaffat mer kött på benen i fråga om konfliktförlopp, konfliktstilar, etc.?
3. I alla arbetsgrupper nöts och bryts olikheter mot varandra och det ger upphov till friktion och konflikter. Somliga konflikter bidrar till att gruppen utvecklas och att arbetsresultaten förbättras, medan andra konflikter förbrukar mer energi än de genererar positiva effekter på gruppens arbetsförmåga och arbetsresultat.

Se tillbaka på er samarbetet i er arbetsgrupp. Vilka slags saker/frågor-/fenomen/beteenden har ni haft svårast att komma överens om och hantera? Resonera tillsammans om detta.

Om ni idag skulle kunna gå tillbaka i tiden och kunna göra om, vad skulle ni då vilja göra annorlunda med tillgång till den kunskap, de erfarenheter, och de verktyg ni fått tillgång till fram till idag i kursen?

4. (***) **REDOVISA:** Er näst sista gruppuppgift är att sammanfatta (i er rapport) era observationer och er analys från diskussionerna ovan.

DEL 3: Den sista grupprapporten

5. (***) Se slutligen över era tidigare grupplösningar och sätt ihop dem till en enda sammanhängande rapport. Den berättar historien om er kursgrupp. Skriv gärna in era kommentarer till det ni nu, i slutet av kursen, ser i form av utveckling och typiska mönster i just er grupp. Skulle ni agera på något annorlunda sätt om ni hade chansen att börja om med all den kunskap ni nu har? Hur då?

Observera att syftet med rapporten i första hand är att locka er att reflektera över era erfarenheter, inte att examinera era generella kunskaper om individer och grupper i projekt. Det gör vi i den kommande individuella examinationen. Deadline för rapporten framgår av inlämningsidan på Itslearning.

Individuellt:

(***) Kom ihåg att skriva och lämna in kursens sista *Individuell veckodagbok*.

(***) Lämna också in din artikelsammanfattning.

Därefter återstår bara individuell examination och kursvärdering, innan kursen är slut.