

Situationsanpassat ledarskap

– hur jag har gjort

Jag brukar börja undervisningen med att ta gruppen med mig en bit bort i huset (helst till gymnastiksalen eller så att man ser undervisningslokalen) Jag målar upp en situation, ungefär så här:

”Du har anmält dig till en kurs i gymnastik och står nu och väntar på att träffa ledaren för första gången. Vad vill du att ledaren ska göra när han/hon kommer?!”

Gruppen berättar och jag antecknar. Ibland behöver jag ställa frågor för att påminna om vissa sidor. Det som brukar komma fram är t ex

- presentationer av sig själva och varandra
- information om upplägg och former, mål, tider, ombyten mm
- vänlighet
- intresse för gymnastik
- kunnighet hos ledaren
- möjlighet att påverka upplägget

Sedan går vi en bit bort (till sist är vi tillbaka i lektionssalen).

”Nu är ni en scoutpatrull som plötsligt stöter på en man som ligger avsvimmad och blödande på marken. Han verkar ha trillat av cykeln. Vad vill ni nu att er ledare ska göra?”

Följande brukar komma upp:

- ta kommandot
- säga till personer att ringa 112, skaffa fram förbandsmaterial etc.
- be den mest sjukkunnige att ta hand om mannen
- inte hålla omröstning om vad man ska göra, informera de som inte vet vad som hänt
- vara lugn och samlad
- ha överblick, se helheten

Så går vi en bit bort och jag målar upp bilden av en *”Brainstorm”* för att få idéer till att få fram pengar till en resa som gruppen vill göra: *”Hur ska ledaren agera nu?”*

- inte forcera fram idéer
- inte stoppa idiotiska förslag
- inte rata några idéer, fånga alla tankar
- bara hålla i så att det inte alldeles spårar ur
- vara i övrigt passiv

Nu är det dags att gå tillbaka i lektionssalen.



Jag har nu en genomgång av auktoritär, demokratisk och "låt-gå" ledarstil. Samtalar med dem och låter dem berätta om sina erfarenheter av dem. Så plockar jag fram, genom att fråga, när de olika ledarstilarna är bra. Jag speglar hela tiden mot erfarenheterna från våra spelade situationer och de tankar de gav då. Situationerna ska givetvis visa fördelarna med dessa tre olika ledarstilar i dessa tre tänkta situationer.

Auktoritär

- vid fara. T ex olycksfall, plötsligt oväder i fjällen etc.
- vid kunskapsbrist i gruppen. T ex att bedöma havsisens bärfasthet
- vid tidsbrist, T ex bussen går om 30 minuter och packningen måste med.

"Låt-gå"

- vid kreativa situationer
- när många olika idéer är viktiga och det finns gott om tid
- inga idéer är för dumma. Dumma idéer kan leda till att de verkligt smarta idéerna föds, men stoppas de så kommer troligen inte den geniala idéen.

Demokratisk

- i alla andra fall
- det normala ledarskapet då det är det som utvecklar deltagarna, ger varje individ chansen att blomma ut, det som skapar delaktighet och ansvarstagande.

Jag brukar poängtera att en ledare måste kunna växla mellan de olika ledarskapsrollerna, för alla tre behövs. Alla behöver också söka efter vilken huvudtyp man själv är, samt bli medveten om att egna dåliga erfarenheter av någon typ t ex "låt-gå" lätt gör att man missar fördelarna med en viss ledarstil, och inte använder den.

Nils J Lundgren