

Att vara en individ i en organisation

Spänning mellan att vara sig själv och anpassa sig till organisationen.

Perception och kognition

Perception

Våra sinnesförmågor; ser, hör, luktar och styrs av våra kunskaper.

Kognition

Fortsättning på perception. Hur vi tolkar och förstår det våra sinnen tar in.

Assimilation och ackommodation enligt Piaget, sortering av intryck från verkligheten

- *Assimilation*: Sortering av bekanta intryck i redan existerande tankemönster dvs. mentala kartor.
- *Akkommodation*: Tänka i nya banor.
 - Svårt för vuxna i organisationer att ändra redan existerande mentala kartor och barnet upptäcker mentala kartor.
 - Hos en vuxen har de mentala kartorna suttit med länge och förändras inte så lätt. Svårt att vara entusiastisk inför grupparbete på arbetsplatsen efter 12 år i skolan...
 - Medarbetare är rädda för att deras mentala kartor kan utmanas vid en omorganisation.

Individens uppfattning om sig själv

Självbild, självkänsla och självförtroende.

Självbild - en mental karta

- Den uppfattning vi har om oss själv och kan vara mer eller mindre positiv
- Självbilden kan stämma överens med omgivningens bild av oss och är mer eller mindre medveten.

Självbilden spelar roll för vår motivation

- "Jag är positiv, jag har fina vänner, jag gör mitt bästa i skolan, jag har kul med mina klasskamrater, det känns som att det kommer att gå bra för mig, uppstår problem så löser jag dem".
- "Jag är inte alls nöjd med det som jag har åstadkommit, jag är inte nöjd med mitt utseende, jag försöker inte ens göra läxor, om jag inte skärper mig så kommer jag det inte att ordna sig med varken studier eller arbete".
- Somliga människor har en övervägande positiv självbild, andra övervägande negativ självbild. En persons motivation, livsglädje och föreställningar om världen påverkas av självbilden.

Självkänsla

Det stämningläge som framkallas av självbilden

Accepterar jag mig för den jag är eller underkänner jag mig själv som människa

Om jag bär på en självkritik kan det leda till passivitet.

Viktigt att betrakta andra lika värdefulla som mig själv

Självförtroende

Handlar om vad vi kan

Egna förmågan inom ett fält

Social förmåga och kompetens

Självkänsla och självförtroende

God kompetens kan stärka självkänslan och utveckla självförtroendet

Med stigande ålder blir vi mer accepterande mot oss själva.

Med stigande ålder blir vi också mer accepterande mot andra.

Mental träning

Med mental träning kan jag arbeta med och stärka min självbild.

Det finns mängder av coacher på youtube med tips för att höja självkänslan.

Att fatta beslut:

<https://youtu.be/6nlZGIL5eDY>

Bli av med din ångest:

<https://youtu.be/WwNymXj-K98>

Kunskap, erfarenhet och kompetens

- Teoretisk kunskap och praktisk kunskap - erfarenheter
- *Tyst kunskap* (tacit knowledge) - vi presterar rätt utan att förstå varför. Tyst kunskap tas fram genom en reflektionsprocess kring tidigare förvärvade kunskaper och erfarenheter och blir då till *uttalad kunskap* (explicit knowledge), såsom social talang, förmåga till problemlösning.
- Kompetens - det som en individ behöver för att lösa en uppgift. Kompetensutveckling i organisationer

Personlighet: Distinkta och varaktiga sätt att tänka, känna och agera som karakteriserar en persons svar på olika situationer i livet.

Personlighetsfaktorer

Den biologiska faktorn: Människa

Grupper av människor, sociologiska faktorer: Kön tex.

Personlighet

- Viljan att behålla och skaffa vänner, visa och känna empati och värme
- Vara hängiven och uppmärksam på arbetskamrater och skolkamrater
- Viljan i personligheten påverkar vår handlingskraft.
- Ansvarskänsla: att ta ansvar för att en arbetsuppgift blir ordentligt utförd.

Viktiga personliga egenskaper i en decentraliserad organisation

Handlingskraft, initiativförmåga och ansvarskänsla

The Big Five - Robert McCrae och Paul Costa - Personlighet en mix av följande

1. *Extraversion*: Hur utåtriktad eller inåtvänd jag är. De som är utåtriktade är pratiga och aktiva. De inåtvända är tystlåtna och reserverade.
 2. *Öppenhet, Imagination*: Fantasifull eller enkel och rak. De som är fantasifulla är nyfikna och med breda intressen. De enkla och raka har bestämda åsikter och fåtal intressen.
 3. *Noggrannhet, Conscientiousness*: Hur välplanerad jag är eller ostrukturerad. Vilja till planering och snabba beslut eller ute i sista minuten och utan struktur.
 4. *Sällskaplighet, Agreeableness*: Lättsam, välkomnande och ödmjuk eller retlig, avvaktande och kritisk.
 5. *Känslomässig stabilitet*: Hur mycket press och stress klarar du av innan du går in i väggen. Är du lugn och avslappnad eller orolig och nervös?
- Vår personlighet förändras beroende på omgivning och ålder
 - Extraversion, öppenhet och känslomässig sårbarhet minskar från tonåren till 30-årsåldern.
 - Vi blir som vuxna mindre intresserade, mindre fantasifulla och mindre känslomässigt sårbara, men vi blir däremot mer noggranna och sällskapliga.

Personlighetstest Big Five

Big five: <https://openpsychometrics.org/tests/IPIP-BFFM/>

Motivation och utveckling

Motivation, det som får människor att göra något.

Sammanfattande psykologisk term för de processer som sätter igång, upprätthåller och riktar beteende.

Vi behöver motivation för att utvecklas. Motivation behövs för att du ska kunna anstränga dig.

Frederick Herzbergs motivations- och hygienfaktorer

- *Motivationsfaktorer*, faktorer som krävs för att skapa trivsel: Erkännande, arbetet i sig, ansvar, möjlighet att växa, att lära sig nya saker, få uppmärksamhet, status, att ha makt, vara med i en social gemenskap, få vara självständig.
- *Hygienfaktorer*: Regler, lön, relation till chefen, status, anställningstrygghet. Lönen räcker inte för att få en arbetstagare att trivas.
- Jmfr med Elton Mayo och Hawthorneeffekten och hur produktiviteten ökar vare sig man förbättrade eller försämrade arbetsvillkoren, därför att arbetstagaren uppmärksammas.
- Människor är inte rationella, goda arbetskamrater är viktigare än hög lön.

Människosyn

Människosyn

Vår syn på människan

Religion, politik och vetenskap bär på tankar om människan.

Organisationer försöker maximera de anställdas prestationer och få dem att stanna kvar och utvecklas över tid.

Sören Kierkegaard (1831-1855) och det mänskliga handlandet

- Människan är ansvarig för sina handlingar. Vi skapar oss själva genom val och handlingar. Du är ensamt ansvarig. För att leva på riktigt ska du i varje valsituation noggrant överlägga med dig själv. Valen ska vara genomtänkta, kräver självmedvetenhet.
- *Att våga är att förlora föttestet en stund. Att inte våga är att förlora sig själv.*
- Skaffa dig modet att handla självständigt och medvetet och lev sant och äkta, håll dig borta från trender och moden. Kierkegaard hjälper oss att hitta en mening i våra liv i ett samhälle med uppskruvad takt, ytliga relationer och grunda kunskaper.

Människans behovspyramid enligt Abraham Maslow (1908-1970)

- Våra drivkrafter - motivation - handlar inledningsvis om trygghet och säkerhet, mat för dagen etc. Högre upp i hierarkin finns andra behov, såsom kärlek, uppskattning. Högst upp finns självförverkligande.
- Din verklighetsuppfattning styrs av den nivå som du befinner dig på.
- En person kan vara lika nöjd på en lägre nivå som en högre nivå. En person på en hög nivå kan vara olyckligare än någon på en lägre nivå.
- Behoven styr drivkrafterna och därigenom handlingarna.
- När ett behov är tillfredsställt, fungerar det inte längre som motivator.
- *Kritik:* Ordningföljden, människan är mer komplex än modellen.

Stegen i behovspyramiden

Fysiologiska behov: Vatten, mat, sömn, jämvikt, intimitet.

Trygghetsbehov: Personlig säkerhet, arbetstrygghet, etisk trygghet, resurstrygghet.

Tillhörighet: Gemenskap och vi-känsla.

Uppskattning: Självförtroende, självkänsla, ömsesidig respekt, uppskattning.

Självförverkligande: Skapande, problemlösning, fördomsfrihet, egen utveckling.



Arbetsuppgifter

1. Vad innebär det att anpassa sig för att kunna vara en del av en organisation?
2. Vad är skillnaden mellan assimilation och ackommodation?
3. Förklara begreppen självbild, självkänsla och självförtroende.
4. Hur definieras personlighet och vilka faktorer påverkar en människas personlighet?
5. Vilka personlighetsfaktorer ingår i "The big Five"? Förklara kort de olika..
6. Vilka motivationsfaktorer får enligt Herzberg oss människor viljan att genomföra arbetsuppgifter?
7. Vad menar Sören Kierkegaard med följande citat, *Att våga är att förlora fotfästet en stund. Att inte våga är att förlora sig själv.*
8. Vilken *kritik* har riktats mot Maslows behovspyramid?

På denna uppgift lämnas omdöme E, D och C

Kunskapskrav <http://www.kursplaneringen.se/17/108/ledarskap/>

Reflektion och diskussion

Att skapa motivation

Vad motiverar dig och dina skolkamrater till hårt skolarbete och andra typer av ansträngningar?

Är skolmiljön lämplig och motiverande? Hur kan skolmiljön förbättras för att öka motivationen hos dig? Hur kan skolan utvecklas för att skapa motivation hos eleverna?

Personlighet; dina styrkor och svagheter

- att göras med någon du har förtroende för

Gör först personlighetstesten The Big Five:

Personlighetstest Big five: <https://openpsychometrics.org/tests/IPIP-BFFM/>

Delge resultatet med din eller dina kamrater. Diskutera likheter och skillnader.

Projektarbete

Projektet ska planeras, genomföras mynna ut i en kortare skriftlig rapport och redovisning.
Skolverket: *Eleven ska leda och organisera en verksamhet i bekanta situationer.*

Projektplan

Bakgrund

Beskriv bakgrunden till projektet.

Syfte

Vilken effekt ska projektet skapa?

Mål

Vad ska göras? Vilka mål har ni med projektet? Vad vill ni bli bättre på? Vad vill ni fördjupa er i? Vilket omdöme siktar ni på? Hur ska ni nå dit?

Modell och metod

Något fenomen inom ämnet Ledarskap ska undersökas och/eller testas. *Exempelvis:* Ledaregenskaper, situationsanpassat ledarskap, Processer och strukturer i en organisation, organisationsteorier (skolor), organisationskultur, motivation och utveckling, mental träning, teambuilding, FIRO...Ni ska använda er av fältundersökning, gärna intervju.

Tidsram

När börjar projektet? När är projektplanen klar? När redovisas projektarbetet för läraren och ev klassen? När är rapporten klar? När sker utvärderande samtal med läraren?

Organisation

Redogör för era olika roller och ansvarsområden

Kommunikation

Hur ofta ska ni ses? På vilket sätt kommer ni att kommunicera? Upplägg av administration?

Skriftlig Rapport

En skriftlig beskrivning av projektet lämnas till läraren med huvudrubrikerna:
Vad ville vi göra? Vad gjorde vi? Hur gick det?

Muntlig redovisning

Det ska också presenteras en Powerpoint för muntlig redovisning.

Uppföljning

Utvärderande samtal med läraren.

Riskanalys

Vad är sannolikheten för att ni inte ror projektet i hamn? Vad ska ni göra för att lyckas?