



www.kommunimera.se

Lästips!

Lite lästips om litteratur där kommunikation, beteenden och ledarskap vävs samman på olika sätt:

Några axplock ur Tove Janssons produktion

För det är förstås otänkbart att börja med något annat än med Mumin! ☺

Det osynliga barnet är en novellsamling med korta, fristående noveller som handlar om behovet att bli sedd och bekräftad och förstådd för att kunna växa som människa.

Pappan och havet som handlar om hur Muminpappan längtar efter nya äventyr (nya projekt, nya organisationsförändringar) och flyttar ut med sin familj till en ö, som visar sig vara en vild och enslig plats, enbart bebodd av en otrevlig fiskare. De olika karaktärerna upplever sin tid på ön på olika sätt, rädda för olika saker, förtjusta i olika saker och längtar efter olika saker. Det går att göra många paralleller till arbetsgrupper och organisationer utifrån berättelsen.

Sent i november utspelar sig parallellt med Pappan och havet och berättar om vad som händer i Mumindalen medan familjen lever på sin ö. Det är sent på hösten och bl a Hemulen och Filifjonkan har sökt sig till Muminfamiljens hus och ser framemot att bli omhändertagna av familjen. Men familjen är spårlost försvunnen och flyttar in i huset för att vänta på de andra. Berättelsen handlar om karaktärer som saknar något, som har förlorat något: sin identitet, sin framtid, sin frihet. Eftersom Muminfamiljen inte är där oh kan uppfylla deras förväntningar tvingas de själva ta itu med sina problem. Både som individer och som grupp.

Lotta Juhlin (2005) Den goda kommunikationen

Den här boken handlar om att kommunikation är lustfyllt, det är kul att märka att kommunikationen funkar och att man når ut och fram med det man vill. Massor av praktiska råd, oavsett vilket yrke du har. Lotta bjuder generöst på sig själv och berättar i boken om tillfällena där kommunikationen lyckats, men också om totala misslyckanden.

Charlotte Simonsson (2006) Nå fram till medarbetarna

Den här boken sätter likhetstecken mellan ledarskap och kommunikation och sticker inte under stol med att det är en utmaning. Många chefer kan nog uppleva att de informerar och kommunicerar febrilt, men ofta utan att det får den effekt de hoppas på.



www.kommunimera.se

Chefens kommunikationsuppgift handlar inte längre så mycket om att sprida information, utan mer om att välja och sortera information, eller om att skapa mening och dialog. I den här boken får du konkreta råd och verktyg som hjälper dig som chef att lyckas i din nya kommunikationsroll. Tips och exempel på hur du kan planera och strukturera din kommunikation, hur du formulerar meningsfulla och engagerande budskap samt hur du skapar dialog och dynamiska möten.

(Charlotte Simonsson disputerade 2002 kring temat " Den kommunikativa utmaningen: en studie av kommunikationen mellan chef och medarbetare i en modern organisation". Gillar du doktorsavhandlingar - läs den!)

Tony Dunderfelt (1998) Personkemi: samarbete mellan människor

Varför kommer jag så bra överens med en del människor och inte alls med andra? Kan man påverka personkemin mellan människor? Hur ska man hantera svåra och jättesvåra människorelationer?

Vi intalar oss att "Det är så trevligt att vi är olika" och "Låt alla blommor blomma" men ändå kan det bli rätt stökigt och rörigt i de personliga relationerna. Oavsett om det handlar om relationerna på arbetaplatsen eller på det privata planet.

Boken "Personkemi" fördjupar sig i samarbetets hemligheter och ger praktiska råd och tips för hur man kan möta olika människor och utveckla förmågan att samspele och kommunicera med andra.

Gille & Rudbeck (1997) Leda intellektuellt kapital

Lättläst och trevlig bok om ledarskap, som gärna kan läsas även av den som inte har personalansvar eftersom den beskriver ledarskapet ur ett allmängiltigt perspektiv. Den har några år på nacken, men författarna är tidlösa i sitt sätt att stimulera, provocera, utmana i sitt resonemang. Så här till exempel:

"Vänj dig vid att arbeta i ständig oordning och tom kaos. Förvänta dig inte att det någonsin mer ska bli lugnt och tryggt som förr. Tro inte att det kommer tydliga direktiv till dig som du kan vidarebefordra till medarbetarna. Du kommer inte att veta vad du gör och vad resultatet ska bli. I stället får du leda medarbetare under genuin osäkerhet. Medarbetare som inte alls vill bli ledda.

De ifrågasätter dig ständigt och de gör motstånd när du pressar dem över gränsen för sin egen kunskap för att skapa de nya värden som din organisations överlevnadsförmåga hänger på. Skrämmande? Ja, men också spännande, utmanande och utvecklande. Det är det nya ledarskapets villkor."



www.kommunimera.se

Daniel Goleman (2000) Känslans intelligens och Känslans intelligens på arbetsplatsen

Är numera klassiker – oavsett om man väljer arbetsplats-alternativet eller den allmänna boken om emotionell intelligens. Alla kan ha nytta av att läsa den här boken. Som kollega, som förälder, som människa. Massor med fakta och massor med forskning återges. Läses bäst i korta avsnitt, tycker jag, just för att den är så fylld av fakta. Men också med många praktiska exempel!

Stefan Gunnarsson (2010) Professionell feedback – medvetna mötens magi

En lättläst bok om att ge och ta emot feedback och skapa bra möten med andra människor. Goda råd och många konkreta tips. Med en bra feedbackkultur och en tydlig målstyrning ger man både individet och grupper bättre förutsättningar att utveckla och nå de mål man har valt. Med en rätt slags feedback kan man hjälpa varandra att utveckla sitt kunnande och förbättra prestationerna, samtidigt som man stärker relationerna i gruppen.

James Tamm & Ronald Luyet (2006) Förtroendefullt samarbete – att bygga långsiktiga relationer

Världen är komplex. Arbetslivet är komplext. Kunnandet är komplext. Därför måste vi arbeta i nätverk, bilda allianser och lära oss att samarbeta för att nå bra resultat. Författarna till den här boken gör en viktig iakttagelse och använder den som grund för allt det andra – nämligen att verkligt samarbete börjar inom varje individ. Samarbetet förutsätter att vi har eller skaffar oss några grundläggande egenskaper, såsom vilja till samarbete och att ha en förståelse för andra, öppenhet, personligt ansvar och självkänedom.

När vi tränar oss att använda dessa fem grundläggande egenskaper och lägger till färdigheten problemlösning så har vi gett oss själva förutsättningar att möta olika människor och situationer. Oavsett var eller med vi jobbar.

Susan A Wheelan (2010)

Wheelan och hennes team har under många år och i en av de absolut mest omfattande studierna forskat i och följt hur grupper utvecklas och hur man skapar man välfungerande team, där människor trivs och både vill och vågar utvecklas. Med utgångspunkt i det hon kallar GDP (group development process) försöker hon i den här praktisk handboken ge svar på hur en ledare kan hantera gruppen under olika utvecklingsstadier och när det uppstår konflikter och hur grupper t ex påverkas av att medlemmarna kommer från skilda kulturer med olika uppfattningar om ledarskap och medarbetarskap.



www.kommunimera.se

Will Schutz (1994) Den goda organisationen

Will Schutz är upphovsmannen till både FIRO-modellen och THE, The Human Element. Hans grundtes är att organisationer och grupper fungerar på topp först när alla – chefer och medarbetare – tar ansvar, inte bara för sitt uppdrag och sina arbetsuppgifter, utan också för sina känslor och vågar tala sanning. Hans omfattande forskning visade, och visar, att medarbetare och chefer med god självkänedom och självaktning blir effektivare – och det gynnar naturligtvis organisationen och dem den finns till för.

Göran Hägg (1998) Praktisk retorik och (2002) Retorik idag

Göran Hägg är docent i litteraturvetenskap och skriver mycket underhållande om konsten att uttrycka sig så att folk förstår. Han går igenom retorikens grunder och gör jämförelser med kända personer och deras förmåga att nå sina lyssnare. Han gör retoriken spännande och rolig genom exempel från antiken och fram till vår tid och bjuder på många praktiska tips för att bli skickligare på att formulera budskap som bär.

Erik Mattsson och Anna Jöborn (2009) Möteskokboken I och Möteskokboken II

I den första delen får du förslag på 80 olika mötesmetoder och författarna visar på förutsättningar som behövs för att deltagarna ska känna sig delaktiga. Med utgångspunkt i 30 grundmetoder kan du kombinera valda delar nästan i det oändliga. Bra och praktiska råd för den som ska leda möten och utveckla möteskulturen på sin arbetsplats. Bra för kreativiteten!

I den andra delen får du fler och mer avancerade mötesmetoder som presenteras i form av recept.

Samma författare har också gett ut böckerna **"Att tala så att andra vill lyssna – presentationsteknik och det goda samtalet"** och **"På tal om retorik – några av retorikens huvuddrag"**. Lättlästa och praktiska böcker.

Alf Rehn (2010) Farliga idéer – När det opassande tänkandet blir din värdefullaste resurs

Alf Rehn är professor i företagsekonomi och har skrivit en kul och läsvärd bok om kreativitet och tänkande. Boken är indelad i fyra delar – det bekväma tänkandet, att provocera tänkandet, att omvärdera sin omgivning och slutligen det farliga tänkandet. Han hävdar att kreativitet och innovation behöver mod, djärva experiment och ett mått av barnslighet som bränslen. Och jag är beredd att hålla med honom.



www.kommunimera.se

Thomas Fürth (2008) Den dubbla utmaningen

Thomas Fürth är forskningsledare på Kairos Future och har ägnat sig åt att analysera samhället, människorna och framtiden sedan slutet av 1980-talet. Han är en otroligt underhållande föreläsare som gör tråkig statistik till levande berättelser och han vågar utmana och provocera sina lyssnare och läsare med sina forskningsresultat. I den här boken beskriver han varför det är så viktigt att förstå hur olika generationer ser på sitt arbete och sitt liv. Även om den här boken belyser hur man kan få en ny generation att intressera sig för att arbeta i kommunala organisationer, så känner även den privata marknaden igen sig i resonemanget.

Bodil Jönsson (1999) Tio tankar om tid och Tio år senare (2009)

Bodil Jönsson skriver fyndigt om tid och vår inställning till tid. Hon gör kloka och finurliga analyser när hon betraktar sig själv, andra och samhället i stort i relation till tid. Hon ger dessutom enkla och praktiska tips om hur vi kan bli mer medvetna om vårt eget sätt att hantera eller o-hantera tiden.