

Interpersonellt ledarskap

Under intervjun kom följande situation upp:

Under ett planläggningsprojekt lyckades inte de som arbetade med det att leverera ett bra resultat. Ingen i gruppen kände sig nöjd med resultatet trots det att alla hade gått in i projektet med stort engagemang. Om alla vill åstadkomma något i en grupp, räcker inte det med det för att lyckas med något tillsammans, hur kunde en grupp med så kunniga och drivna personer misslyckas så kapitalt?

För att ta reda på detta krävs noggrannare undersökning av individerna i gruppen, nästa fråga som jag ställde handlade därför om hur de involverade kände och tänkte. Intervjupersonen kom in i projektet med tanken att hon äntligen skulle få gehör för sina ideér. Det visade sig att det var samma inställning som de andra gruppmedlemmarna också hade. Projektet präglades av kompromisser som ingen blev nöjd med, dålig stämning och av att medlemmarna inte kände sig lyssnade på. Ambitioner blev till bristande engagemang och ingen brann längre för projektet.

Fanns det något som var bra i projektet eller hur det utspelade sig? Intervjupersonens erfarenheter av projektet som helhet var mycket negativa. Redan under första mötet grusades hennes förhoppningar. Gruppen hade en ledare men även om man suttit med på ett möte hade man inte kunnat gissa vem det var. De blev i alla fall klara i tid. Projekt varar inte för evigt vilket är något som gör att man kan ta negativa erfarenheter och göra om dem till positiv lärdom.

Mina egna tankar om det hela är följande:

Det känns som en av de största anledningarna att projektet lämnade alla med bitter eftersmak är att ingen fick som de ville. Jag tror inte det behöver vara som Larry David sade, att "ingen är nöjd en bra kompromiss". Det är inte ett nollsummespel, jag tror att möjligheten finns för kompromisser som faktiskt gynnar alla. Hade man bara haft förtroende för varandra från början så hade man kanske inte varit så konflikträdd. Rädslan för konflikter tror jag var det som fick gruppen att spika igenom så många av dessa kompromisser, utan att diskutera det som individerna faktiskt ville göra. När detta sedan resulterade i ett projekt som inte någon tyckte om var det inte särskilt konstigt när guldets blev till sand. Att slutresultatet blev som det blev är ju då ingen överraskning precis.

Detta händelseförlopp följer ganska noga principen för dysfunktionella team från Patrick Lencionis bok "the five dysfunctions of a team". Just exemplet från intervjun skulle säkert fungerat mycket bättre om alla i gruppen varit medvetna om detta. Hade det funnits förtroende för varandra så hade nog alla kunnat få åtminstone lite som de ville. Konflikträdslan gjorde att de inte hittade dom där win/win situationerna som säkert fanns där om man bara grävde lite djupare. När man väl hittat dessa ömsesidigt fördelaktiga överenskommelser skulle gruppmedlemmarna istället känna sig mycket mer delaktiga i projektet. Projektet skulle kunna

bli något som de kände sig stolta över, något som de hade haft i åtanke då projektet började.

Generellt tror jag att det är av stor vikt att man är ärlig från början med vad ens tankar, ideér och ambitioner är för projektet. Ömsesidig respekt bygger på att man är ärlig mot varandra. Empati förstärker sammanhållningen i gruppen och utan dessa delar kan ingen god grund för samarbete byggas. Allt detta är något som jag kommer ha i åtanke inför kommande projekt som kräver samarbete. Annars får jag väl sitta där, med bitter eftersmak i munnen och knyta näven i fickan.