

TANKAR OM LEDARSKAP

Det är alltid någon som i sista hand tar beslut om vad som bör göras – medvetet eller omedvetet.

I djurvärlden sitter ledarskapet i generna. Djuren reagerar instinktivt, det gör också vi människor ibland. I värsta fall kan ett mänskligt flockbeteende ge upphov till ökad enfald.

I ett genuint teamarbete kan vem som helst tillfälligt ta ledningen. Det förutsätter dock att teamet vet varför det har blivit valt, att man har kommit överens om målsättningarna, att samarbetet fungerar och att man ömsesidigt respekterar varandra. Att teamet kan vara sin egen handledare är bra. Planeringsarbetet inom ett team berikas av olika kunskapsnivåer och synsätt. Det hjälper teamet att lära sig något nytt som kan utveckla verksamheten. Dessutom är ett interaktivt arbetssätt ofta mycket inspirerande.

Under normala förhållanden fungerar teamarbetet bra. Men när behovet av förändring ökar, stiger också behovet av att någon tar ledningen och fattar beslut. Stora förändringar är ytterst svåra att genomföra med konsensus. Detta är bland annat den planerade social- och hälsovårdsreformen ett bevis på. Förändringen avancerar ytterst långsamt, eftersom det finns så många olika synvinklar, förväntningar och behov. Risken för maktspel och revirpinkande ökar på bekostnad av konstruktiva diskussioner och gott samarbete.

Med en lagom vind i seglen är det trevligt att segla och samtala. Men när stormen överraskar, tar skepparen ledningen och de andra följer order. Fastän ledarskapet då tillfälligt blir auktoritärt, bör gruppen ändå vara modig nog att reagera, om skepparen håller på att begå något fel.

När familjen skall åka på resa och ett pass saknas, måste någon ta ledningen och besluta om vad man skall göra. Om så inte sker, uppstår gräl och kaos. Följaktligen missar man flyget och börjar beskylla varandra.

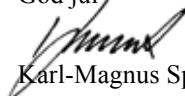
Det här är praktiska exempel på hur olika situationer kan påverka ledarskapet. Om ingen tar hand om rodet, dvs tar ledningen kommer man att driva vind för våg. Om vi inte själva tar befälet över våra liv, kommer någon annan att göra det.

I diskussioner där man tar hänsyn till varandra och samarbetet fungerar mår alla bra. Bäst fungerar vi människor i situationer som är både avspända och lagom koncentrerade. Det här är också något som idrottare vittnar om. När andan i gruppen är god, kan ett tillfälligt auktoritärt ledarskap locka fram det bästa av gruppen. Men om gruppandan är dålig, skapar auktoritet ofta rädslor, motstånd och kaos.

Till julen hör ofta en hel del traditioner. Välkända ritualer skapar en gemytlig stämning och alla trivs. Men om julfirandet har blivit fyllt av rutiner som bara orsakar stress och dålig sinnesstämning i stället för värme och glädje, måste någon ta ledningen. Då diskuterar man med sina närmaste om hur julfirandet borde se ut för att alla skall kunna känna en fridfull julstämning och i sitt hjärta glädjas åt hur värdefulla medmänskliga relationer är.

När jag har frågat människor, som befunnit sig i livets slutskede: ”Vad skulle du ha gjort annorlunda?”, svarar de ofta med tårar i ögonen: ”Jag skulle ha tillbringat mera tid tillsammans med mina nära och kära.”

God jul,



Karl-Magnus Spiik