

Fem misstag i teamarbete

Enligt Patrick Lencioni



Ledarens roll

- Bristande förtroende
- Rädsla för konflikter
- Bristande engagemang
- Undvikande av ansvar
- Ouppmärksamhet inför resultat
- Vara sårbar
- Kräva debatt
- Fodra klarhet och diskretion
- Konfrontera problem
- Fokusera på gemensamma resultat

Bristande förtroende

- Rädslan för att vara sårbar inför sina gruppmedlemmar hindrar förtroende från att skapas
 - Kan dina underordnade vara fiffigare än du?
 - Vi kan inte ha förtroende för människor som inte är sårbara

Rädsla för konflikter

- En önskan att bevara oäkta harmoni kväver förekomsten av produktiva, ideologiska konflikter.
 - Konflikter intressanta (filmer, böcker)
 - Kräver interaktivitet, lyft fram de mest relevanta el intressanta konflikterna – döda inte dem
 - De första 10 min på mötet

Bristande engagemang

- Bristen på klarhet och/eller en rädsla över att ha fel hindrar gruppmedlemmarna från att fatta slutgiltiga beslut inom en rimlig tidsram
 - 5 min att komma överens om vad vi har kommit överens om eller beslutat – 24 h berätta vidare (skvaller)

Undvikande av ansvar

- Behovet att undvika obekväma situationer mellan gruppmedlemmarna hindrar dem från att ställa varandra till svars för deras beteende
 - Konsekvens för det jag inte skött – ledaren främsta modellen (besvärligt, lätt att anse att man inte har tid för detta nu)
 - Ansvar för ekonomi ok, men beteende....
 - Mod att ta itu med det skrämmande

Ouppmärksamhet inför resultat

- En längtan efter personligt beröm förflyttar fokus från den gemensamma framgången
 - Min avdelning, jag har anställt alla
 - Mitt team
 - Belöning
 - Klara gruppmål