

DELAT LEDARSKAP

– OLIKHETER SKAPAR MÖJLIGHETER



En organisation med enbart minuspoler eller pluspoler är som en trädgård med sten, inget gror, inget växer och inget lever. In med jord och plantera blommor och blad i alla dess färger då gror och växer trädgården – då växer vi.

Vad är delat ledarskap för er?

Delat ledarskap kan demonstreras i ett ishockeylag. I laget hittas en utpräglad målgörare – och utan en passningsläggare så är det svårt att göra mål. I nedre zon hittar vi en back som passar upp till de offensiva krafterna – utan honom, ja då blir det svårt att göra mål. Och bredvid assistöraren har vi slitvargen som ser till så att offensiven får sina lägen, kanske lägga in en tackling eller rensa ur zonen – utan honom blir det svårt att göra mål. Och längst bak har vi målvakten som ser till så att laget inte släpper in massa onödiga puckar – utan honom blir det svårt att vinna. Och vad har denna saliga blandning av kompetenser och individer gemensamt? Jo de vill vinna – och desto bättre de utnyttjar sina respektive styrkor, desto större chans har de att vinna. Men viktigast av allt, en för alla, alla för en. Om inte backen levererar en passning upp i zon, om inte målvakten räddar fler puckar än den andra målvakten, om inte slitvargen rensar puckar – ja då går det inte att vinna. En för alla, alla för en. Det är vad delat ledarskap handlar om. Kompetenser och olikheter är enbart färg på duken, det ända som är fundamentalt är ett gemensamt underlag dvs. en delad vision och driv.

Vad innebär olika ledarskapsformer i delat ledarskap?

Vår organisation består som i ett ishockeylag av en salig kompott av kompetenser och styrkor. Vi har en person som fokuserar på ett relationsbaserat och verbalt ledarskap – att skapa en god stämning i gruppen. Sedan har vi en kille som fokuserar på att ”leda med

exempel”. Killen som kanske inte är så påtagligt verbal utan leder med handling. Och så har vår organisation en kille som är en form av organisatör och driver processen framåt. Kombinera samtliga dessa stilar och du har den perfekta ledaren, tre individer blir en, en för alla, alla för en och vi har den perfekta ledaren. Tre personer som kompletterar varandras olikheter.

Hur har det fungerat?

Processen att lära känna varandra, att hitta varandras styrkor och kompetenser var svårigheten med att finna ett fungerande delat ledarskap. Fast att det var en stor utmaning fann vi det likt trädgårdsmästarens tillfredsställelse att se de olika blommorna samverka, växa och utvecklas så fann vi också ett stort välbefinnande att just det, växa som grupp.

Vad har varit svårast med ”delat ledarskap”?

Det svåraste med ”delat ledarskap” är att känna ett sug av att lära känna varandra, att vilja öppna upp sitt hjärta och visa sig naken och på så sätt lära känna varandra under ytan. Det är nyckeln för att ett delat ledarskap ska fungera. Vet man inte varandras styrkor respektive svagheter, då kan inte hjulen kugga i och då flyter inte spelet på som det borde göra.

Vad händer efter UF året?

Trädgårdsmästaren donar och sliter inte för ögonblicket utan för framtiden, nu är alla blommor och blad sådda och nu är det värsta inrättat. Likt för vår organisation så är alla demoner och svårigheter förbi, blommorna är sådda och vi ser framemot att fortsätta driva vårt företag vidare, allt annat känns underligt. En organisation med enbart minuspoler eller pluspoler är som en trädgård med sten, inget gror, inget växer och inget lever. In med jord och plantera blommor och blad i alla dess färger då gror och växer trädgården – då växer vi.