

SCENARIER

Alla handlar om en ledare under press, och om hur ledarskapet påverkar gruppen.

#1

MEDVETEN UPPMÄRKSAMHET

Något i teamet står inte rätt till

I ett tidigare välfungerande team på åtta personer har två medarbetare börjat konkurrera om att få synas, få ansvar och ta plats i ett viktigt projekt. Informella allianser har skapats, information delas inte längre lika öppet och ledaren noterar bekymrat att skitsnack och rykten börjat spridas. Samarbetet fungerar sämre, stämningen har blivit spänd och en del medarbetare är allt tystare på mötena. Ledaren känner sig maktlös och vet inte hur hen ska gå vidare.

#3

EMPATISERA

När ledaren måste säga nej

En ung, ambitiös medarbetare har arbetat hårt och vill ta nästa steg i karriären. Hen får möjlighet att ta ett större kundansvar, men kunden vill helst fortsätta samarbeta med den mer seniora kollegan. Medarbetaren blir besviken, känner sig förbisedd och börjar gråta av besvikelse. I medarbetarsamtalet blir ledaren själv överväldigad av uppgivenhet.

#2

FÖRSTÅELSE

När ledaren inte når fram

En medarbetare vill helst bara jobba hemifrån. När hen väl är på kontoret går hen ofta hem tidigt, är tyst och undvikande och verkar frustrerad. De andra i teamet har börjat tolka beteendet som bristande engagemang och sätter press på ledaren att göra något. Ledaren själv blir alltmer irriterad, men när hen ställer krav på högre närvaro drar sig medarbetaren undan än mer.

#4

AGERA

Projektteamet som inte presterar.

En projektgrupp på fyra personer har under en längre tid levererat under förväntan. Deadlines missas, kvaliteten brister och kunden börjar uttrycka frustration. Det påverkar även resten av teamet, som får täcka upp och ta större ansvar. Ledaren känner sig stressad och tvungen att gå in och detaljstyra arbetet.