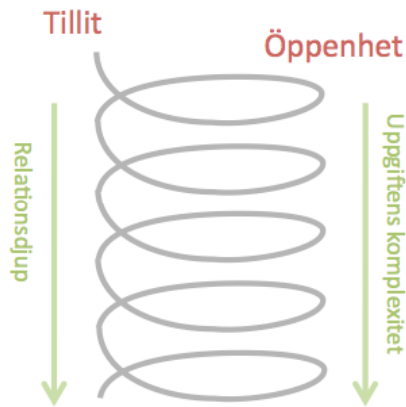


Öppenhet och tillit

Öppenhet och tillit brukar användas som uttryck för att karakterisera väl fungerande, harmoniska och produktiva arbetsgrupper. Den stora frågan är dock hur ledare och gruppmedlemmar kan skapa ett sådant klimat.



Källa: Anders Wendelheim

Å ena sidan är tillit i en grupp en förutsättning för att individerna ska våga vara öppna med varandra. Å andra sidan är det just öppenhet mellan människor som skapar trygghet. De två begreppen står alltså i ett ömsesidigt beroendeförhållande till varandra. Detta förhållande är orsaken till en del av de läsningar som kan uppstå i grupper – ”jag kan inte vara öppen med dig för jag saknar tilliten oss emellan” och du säger samma sak till mig, vi sitter fast.

Det finns dock en viktig skillnad mellan begreppen öppenhet och tillit; Min öppenhet kan jag styra och rå över själv. Tillit däremot beskriver ett tillstånd i relationen mellan människor som förtjänats dvs. är en konsekvens av deras agerande mot varandra. Den viktiga insikten är alltså att jag som medlem i en grupp kan starta en positiv spiral där ökad öppenhet leder till ökad tillit som i sin tur lägger grunden för mer öppenhet osv. Jag har möjligheten att välja att vara lite mer öppen än vad tilliten egentligen tillåter och därigenom bidra till gruppens utveckling och samarbetsklimat.

Relationsdjup

Hur mycket öppenhet och tillit bör det då finnas i en grupp? Det finns så klart många svar på den frågan. Ett svar som är relevant för de flesta grupper är att graden av öppenhet och tillit, dvs. relationsdjupet i gruppen, har ett samband med gruppens uppgift eller funktion. Ju svårare och mer komplex gruppens uppgift är och ju mer samhandling som krävs av gruppen för att den skall fylla sin funktion, desto mer djup i relationerna mellan individerna i gruppen krävs det. ”Vi måste kunna kommunicera med varandra om det som faktiskt är av vikt.”

Grupper som inte befinner sig på ett relationsdjup som den rådande uppgiften egentligen kräver brukar finna olika sätt att lösa detta på. Ett vanligt sätt är man helt enkelt undviker att hantera problem som är för svåra för att istället sysselsätta sig med andra mindre krävande uppgifter som t ex ”kaffeautomatsfrågor”. Den här strategin brukar bland annat ta sig uttryck i att en viss fråga hela tiden bordläggs och som av en händelse ofta läggs bland de sista frågorna på nästa mötes dagordning. Ett annat vanligt fenomen är att problem hanteras av gruppen genom förenklingar av problemet. Man löser problemet som om det vore mindre komplext än vad det egentligen är för att senare upptäcka att problemet dyker upp igen och igen fast i en ny skepnad.

Relationsbyggande i en grupp är dock inte någon linjär process där ett djup som en gång uppnåtts alltid kommer att finnas. Grupper åker upp och ner i ”spiralen” hela tiden av många olika anledningar. Men har man en gång haft en viss nivå av öppenhet i gruppen så brukar det vara lättare att ta sig dit igen.

Kompetenta grupper har medlemmar som förstått att anpassa kommunikationen och öppenheten i gruppen till deras uppgift och rådande situation.

Joban Holm, Pontus Holmgren, Jesper Hök