**MENER LA TRANSFORMATION # 56 :**

**DÉFIS DU LEADERSHIP DE COLLABORATION**

1. MANQUE DE « VISION PLUS GRANDE QUE LA VIE »

C'est la taille de la vision qui pousse les gens à penser à collaborer avec les autres. Des visions « Plus grandes que la vie » amènent un peuple à reconnaître qu'il ne peut pas aller seul. Jusqu'à ce qu'ils arrivent à cet endroit, il semble généralement plus facile de se diriger vers la vision en exécutant des opérations qui peuvent être contrôlées avec des structures organisationnelles plus simples.

2. MANQUE DE TRANSPARENCE

Les parties ayant des relations de collaboration doivent être transparentes dans leurs affaires entre elles. Lorsque ces parties en particulier fonctionnent comme des « joueurs de poker » ; tenir des cartes sur leur poitrine qui ne sont pas connues d'autres partenaires, dans le but de les utiliser de manière opportuniste et étonnamment à leur avantage, il y a une érosion de la confiance.

3. ATTENTES NON RÉALISÉES

Il arrive souvent que les projections dans les plans ne se matérialisent pas complètement. Cela peut entraîner une déception et un désengagement du partenariat. Pire encore, les situations où les attentes non satisfaites sont dues à des divulgations intentionnelles inexactes par des parties de la relation particulièrement.

4. RETICENCE A ACCEPTER LES PERTES

Les relations de collaboration obligent les parties à renoncer à des choses qui leur sont chères. La réticence de certains partenaires à accepter des pertes peut menacer la relation.

5. ATTITUDE CONCURRENTIELLE

Au lieu de la coopération, les parties peuvent être trop ancrées dans les attitudes et les compétences de la compétitivité. Cela fait de la collaboration un concept trop étranger pour être adopté.

6. RETICENCE A PARTAGER LA RECONAISSANCE

Certaines parties dans les relations de collaboration peuvent avoir la mentalité du « gagnant prend tout ». Cette mentalité n'a tout simplement pas de place pour partager des gains ou reconnaissances. Le manque de reconnaissance et de récompense pour les autres parties peut entraîner un manque d'intérêt et un désengagement dans la relation.

7. MANQUE DE COMPÉTENCES EN COLLABORATION

Dans certaines situations, l'ouverture intellectuelle et émotionnelle à la collaboration peut exister sincèrement, mais certaines parties peuvent tout simplement ne pas avoir les compétences requises. Cela peut simplement être dû à l'histoire et à l'expérience. Mais les paramètres socio-historiques peuvent ne pas rendre raisonnable d'accommoder la courbe d'apprentissage nécessaire.

Un Leadership de Collaboration est nécessaire pour une exécution efficace des visions qui ne peuvent être accomplies par aucune des parties dans un partenariat. Mais ce n’est cependant pas facile. Cela requiert les bonnes attitudes et compétences ; et une réflexion à long terme avec un engagement correspondant.

QUESTIONS DE RÉFLEXION :

1. Quels défis représentent les menaces potentielles à une relation de Leadership de Collaboration dans laquelle vous êtes engagé ?

2. Que devez-vous faire pour éliminer ou minimiser considérablement ces menaces ?