

- BØGER
- MIT SKRIVEBORD
- GEAR & GADGETS
- CHEFENS BIL



En dårligt fungerende ledergruppe kan i værste fald køre en virksomhed i sænk.

Få den bedste ledergruppe

Er I en ledergruppe eller en gruppe ledere? Her er en bog, der giver et væld af nyttige tips til, hvordan I bliver det første. Tekst: ledelsesrådgiver Niels Henriksen

Hvis du er fuld af energi, motivation og handlekraft, når du kommer ud fra et ledermøde, fordi ledergruppens møde er godt ledet, og dine lederkolleger viste dig tillid, er der ingen grund til at læse Susanne Teglkamps "Ledergruppen – det dynamiske omdrejningspunkt". Min erfaring som ledelsesrådgiver og medlem af flere ledergrupper gennem årene er dog, at dagligda-

gen ikke ser sådan ud i ret mange ledergrupper. Tværtimod opleves ledergruppens møder tit som magtkampe, konfliktfyldte, brand-slukkende eller bare ligegyldige.

Derfor tager den garvede ledelseskonsulent Susanne Teglkamps bog fat på et meget vigtigt og forsømt tema for ledere og i virksomhedsledelse. Spørgsmålet "Er I en ledergruppe eller en gruppe ledere?" kan nemlig

"Lederes beslutninger og adfærd er afgørende for medarbejdernes indsats og virksomhedens resultater."

ikke besvares med enten-eller. Alle ledergrupper har deres egen historik, kompetencer og dagligdag, og der er ofte udskiftninger i ledergrupper. Så hvis en ledergruppe forsømmer sin fælles adfærd og udvikling, går der meget tid og mange muligheder tabt. Teglkamp tager fat på en række af de tabuer og fravær af refleksion, som mange ledere må tage sig selv i eller i deres ledergruppe.

... mens en velfungerende ledergruppe smitter positivt af på bundlinjen.



5 skarpe til forfatteren

Teglkamp stiller konkrete spørgsmål som:
- *Hvad forventer dine lederkolleger af dig?*

- *Hvorfor holder I ledermøder?*

- *Hvordan giver I hinanden feedback i ledergruppen?*

Hvis I i din ledergruppe ikke har stillet jer selv sådanne spørgsmål og fået bare et nogenlunde sammenfaldende svar, er der plads til store forbedringer. Lederes beslutninger og adfærd er afgørende for medarbejdernes indsats og virksomhedens resultater. Her giver bogen både inspiration og konkrete metoder til at øge både den interne tillid og udbyttet af en ledergruppes fælles arbejde og beslutninger til gavn for medarbejdere og den enkelte leder. Bogen tager fat i de centrale udfordringer for ledergrupper; gruppens sammensætning, interesser, projekter, forandringer, møder og kommunikation.

Teglkamp har mange gode budskaber, og derfor trækkes der lidt for mange konsulentværktøjer frem. Bogens styrke er til gengæld, at den er meget praksisorienteret og holder et klart fokus på ledergruppens eget liv, samtidig med at den præsenterer en række gode metoder og værktøjer til at styrke ledergruppens udvikling og liv.

Så en ledergruppe kan tage afsæt i det kapitel, som bedst matcher deres aktuelle udfordringer, og få både faktuel viden og refleksions spørgsmål. For eksempel temaet om ledergruppen som projektere: "Hvordan kan min ledergruppe blive bedre til at vælge, prioritere

og styre de projekter, vi som ledelse vil have gennemført?"

Det kræver en vis portion mod at kaste bogen på bordet i ledergruppen, fordi de gode case-eksempler sikkert vil kaste lys over den enkelte leders rolle i ledergruppen og ikke mindst kan virke provokerende, der hvor ledergruppen har et skarpt hierarki med den øverste chef for bordenden. Men hvad enten du er "direktøren for det hele" eller mellemlider i en ledergruppe, så får du her et godt spejl og en anvendelig ramme for at se med både kritiske og kærlige briller på din ledergruppe.

Ve mig, om I ikke også kan blive en stærkere ledergruppe – og så start med dig selv, inden du peger på lederkollegerne. ●



Ledergruppen - det dynamiske omdrejningspunkt

Susanne Teglkamp
Forlaget Indblik,
Vejl. pris 189 kroner

1. Hvad er den største forskel på en ledergruppe og en gruppe af ledere?

En gruppe af ledere agerer som enkeltindivider med deres egne mål og dagsordner til gavn for eget ansvarsområde. En ledergruppe har større perspektiv og arbejder sammen med fælles mål til gavn for hele virksomheden.

2. Hvad er det første, man skal gribe fat i for at skabe en god dynamik?

At lære hinanden at kende lidt dybere end lige til tænderne. Jo bedre man kender hinanden, hinandens holdninger og værdier, desto mere tryk er man ved hinanden, også selvom man ikke nødvendigvis er enige.

3. Hvad er det værste ved en ledergruppe, der ikke fungerer?

De laver i bedste fald middelmådige resultater, og i værste fald kan de køre en virksomhed i sænk.

4. Hvad er det bedste ved en velfungerende ledergruppe?

Det smitter af på resten af organisationen og altså i den sidste ende på resultater og bundlinje.

5. Hvad er dit bedste råd til dem, der vil skabe en god ledergruppe?

Gode ledergrupper opstår sjældent helt af sig selv – der skal arbejdes for det. Tag en timeout en gang imellem, og kig på jer selv og på, om I kan gøre det anderledes og bedre i ledergruppen.