

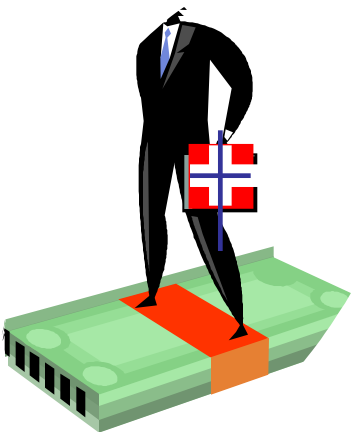
Effektive ledergrupper
Utfordringer for
norske ledergrupper

Thomas Nettet Midelfart
The Performance Group





Norske ledergrupper er middelmådige!





To store utfordringer for norske ledergrupper

**... og som i stor grad påvirker hvor
effektive ledergruppene er**



Utfordring # 1:

Definere hva ledergruppen er til for



**Hva er det vi
produserer, som KUN
denne ledergruppen
kan gjøre? Som ingen
andre i organisasjonen
kan produsere?**





Konsekvensen er at ledergruppen..

... **ikke jobber** med de viktige sakene

... **ikke oppdager** når den ikke "produserer" i tråd med sitt formål





Utfordring # 2:

**Utnytte forskjellighetene i
ledergruppen**

Tveegget sverd



Utfordring:

Hvordan skal vi **utnytte og la oss stimulere** av alle forskjellighetene og ikke la de bli en kilde til irritasjon og destruktiv konflikt?





Nøkkel 1: Oppgavekonflikt

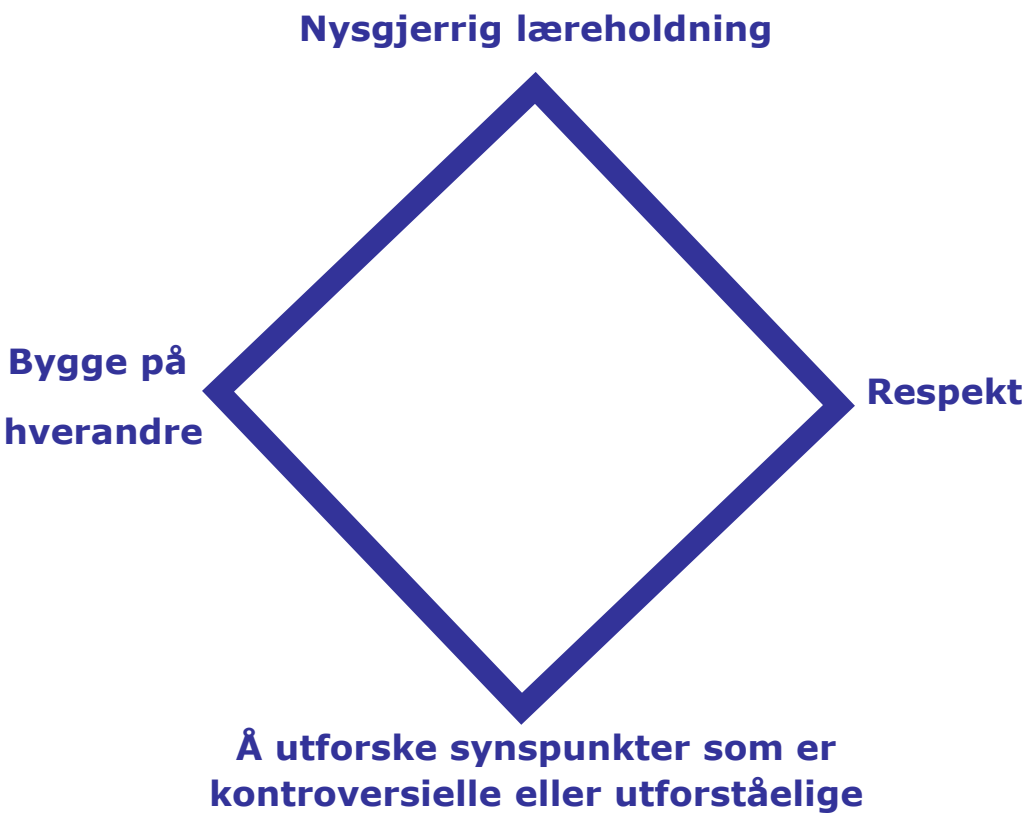
Friske diskusjoner og uenigheter på saksplanet (oppgavekonflikt), **uten** samtidig å bli **uvenner** (relasjonskonflikt)



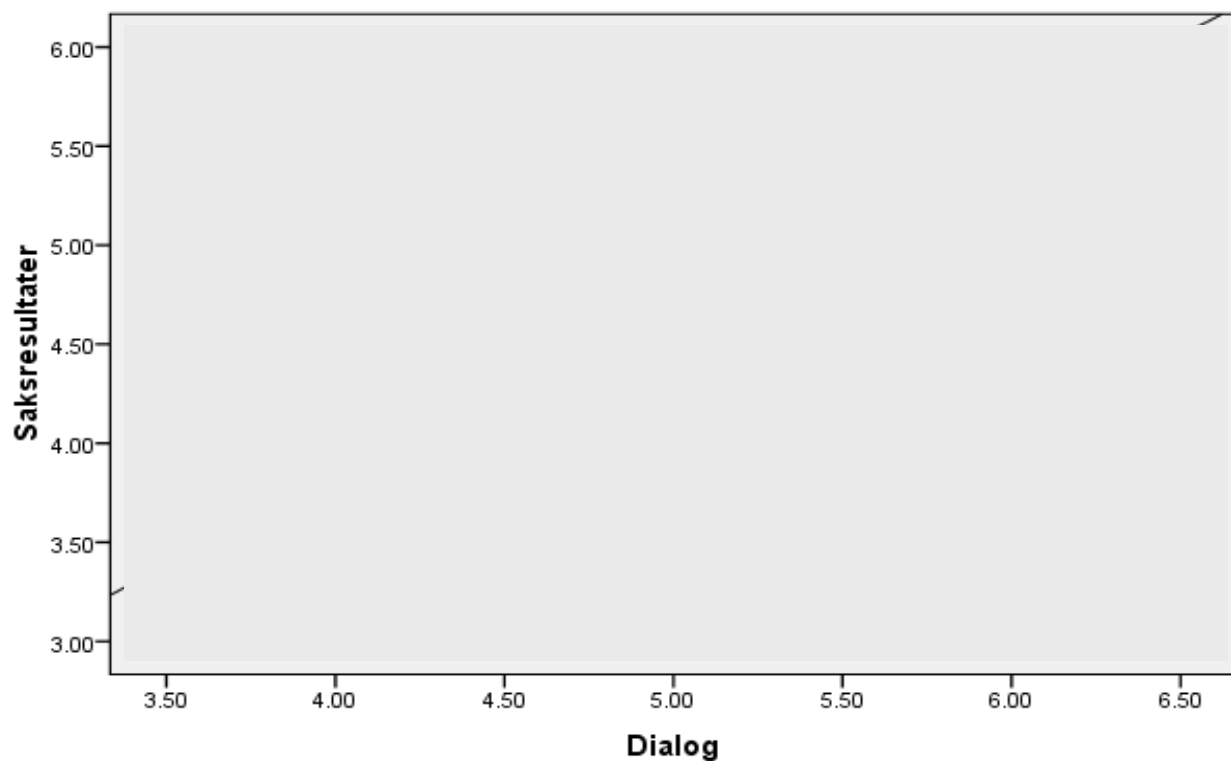
Dessverre er det **nesten ingen** ledergrupper som får til dette



Nøkkel 2: Disiplinert dialog

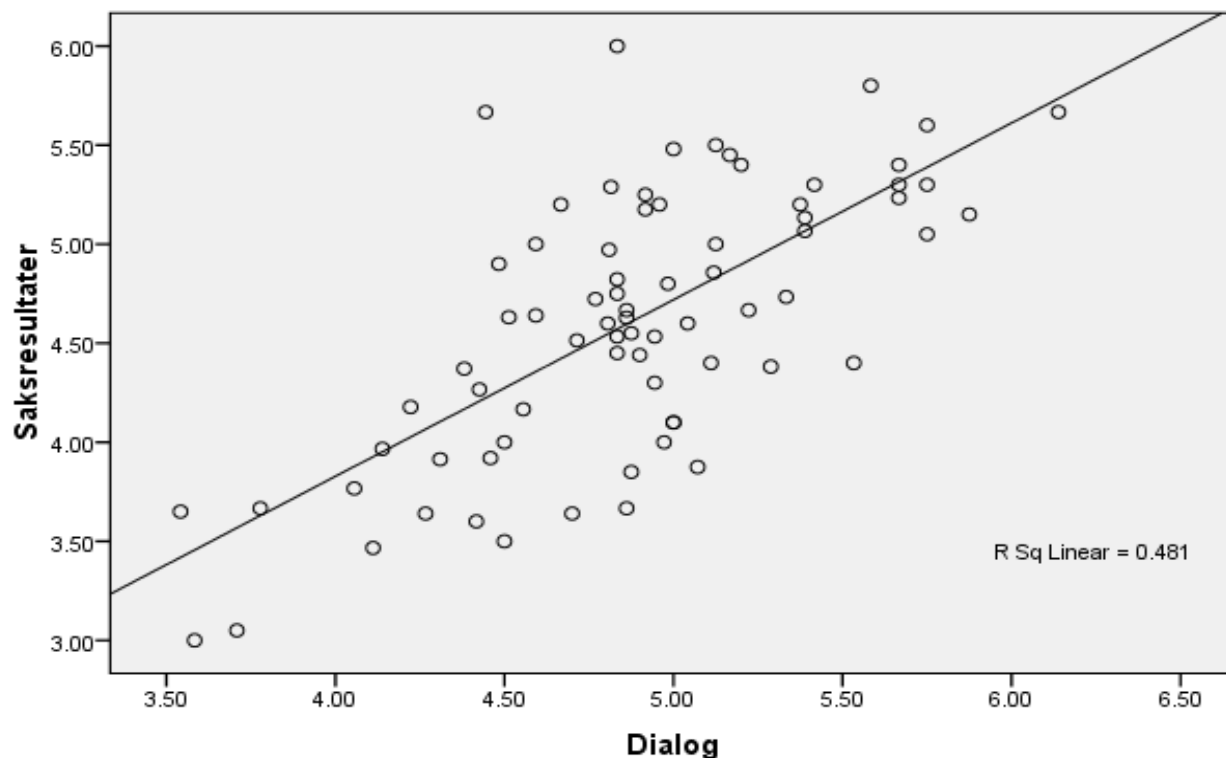


Sammenhengen mellom dialogisk kommunikasjon og effektivitet i 75 norske ledergrupper



(Bang & Midelfart, 2010)

Sammenhengen mellom dialogisk kommunikasjon og effektivitet i 75 norske ledergrupper



- Et alternativ til **"tøffe debatter"**
- Poenget er ikke å ha et høyt nivå av saksuenigheter i ledergruppen, men heller fokusere på **hvordan man snakker med hverandre når man er uenige**
- I det minste **for en periode** – før man kanskje igjen går over i "tøff debatt"