



### Hvordan forbedrer du samspillet i din ledergruppe?

Det er ledergruppens samspil og effektivitet, der er nøglen til virksomhedens succes og lønsomhed. Ikke markedet. Det skyldes, at det er ledelsen, der har nøglen til eksekvering. Ikke markedet. Derfor hænger ledelseskraft og konkurrencekraft uløseligt sammen.

Hvis vi kan blive enige om den hypotese, er der meget at komme efter for de fleste ledergrupper. For rigtig mange ledergrupper har et uudnyttet ledelsespotential, der, groft sagt, blot venter på at blive forløst. Man behøver som bekendt ikke at være syg for at få det bedre.

Overvej eksempelvis, hvad det mon ville betyde for jeres top- og bundlinje, hvis I kan øge jeres ledelseseffektivitet med blot 3-5%!

Det kan man naturligvis gøre på mange måder. En af metoderne hedder **"5 behaviors of a cohesive team"**. 5 behaviors bygger på Patrick Lencioni's bestseller "De 5 dysfunktioner i et team" og angiver en metode til at øge ledelseseffektiviteten og ledelseskvaliteten i et team.

Denne metode kan bl.a. bidrage til, at:

- Beslutninger træffes og gennemføres hurtigere og mere effektivt.
- Der bruges mere tid på ledelse og forretningsudvikling og mindre tid på sagsbehandling.
- Lederne bruger hinanden og tiden på, og mellem, ledermøder mere effektivt.
- Siloer mellem funktioner og afdelinger blive nedbrudt.
- Lederne udfordrer hinanden, mageligheden og organisatoriske "vaner" ved at sige til og fra på en konstruktiv måde.

Det lyder jo alt sammen meget fint. "Men hvordan kan man skabe et sådant ledelsesmiljø i min virksomhed?", kan du passende spørge.

Når vi arbejder med "5 behaviors", skaber vi de ledelsesmæssige forudsætninger for at styrke samspillet i lederteamet ved først at afdække, hvordan teamet fungerer i dag, og hvor vi ser plads til forbedring.

Lad os sammen lave en lille øvelse. Tænk på samspillet i din ledergruppe i forhold til nedenstående 5 spørgsmål:

1. *Har I reel tillid til hinanden og derfor tør vise sårbarhed ved at bede om hjælp og indrømme fejl, eller har I nogle gange "paraderne oppe", fordi I er skeptiske over for hinandens motiver?*
2. *Siger I tingene, som de er, og ser sunde diskussioner og konflikter som noget befordrende, eller holder I jeres holdninger og meninger tilbage, fordi I helst vil undgå konflikter og "dårlig stemning"?*
3. *Træffer I klare beslutninger, som alle har ejerskab til og bakker helhjertet op om, eller sker det, at beslutninger ikke gennemføres, fordi de er utydelige; eller fordi der ikke er fuldt buy-in til beslutningerne i gruppen?*
4. *Holder I hinanden ansvarlige for beslutninger og påtaler manglende efterlevelse heraf, eller tager I primært ansvar for jeres eget ansvarsområde?*
5. *Har I alle i ledergruppen et knivskarpt fokus på fælles mål og resultater, eller er enkelte i gruppen mere optaget af egne resultater og mål?*

Har du oplevet nogle af de nævnte uhensigtsmæssigheder i din ledergruppe? Ikke nødvendigvis hver dag, men bare af og til?

Så lad os mødes og ventilere nogle tanker om, hvordan I kan styrke jeres samspil og dermed ledelses- og konkurrencekraften i virksomheden.

Ring 40 82 86 77 eller mail [henrikspecht@keypoint.dk](mailto:henrikspecht@keypoint.dk)

Henrik Specht

Direktør og virksomhedsrådgiver, Keypoint