

**Klumme.**

# Når ledergrupper samarbejder, viser resultaterne sig - som regel

Det kræver individuel og kollektiv disciplin at få et samarbejde blandt ledere til at fungere effektivt. Denne klumme handler om de tre vigtigste strukturelle overvejelser, man skal gøre sig.

**Wenche Strømsnes**

stifter og leder af BetterMeetings

**F**lere organisationer erkender, at ledelse er en hold-disciplin, og at god ledelse dermed ikke be- drives af individer, men af en gruppe af individer.

Jo bedre denne gruppe fungerer, jo bedre ledelse vil organisationen opleve, og jo bedre resultat vil den se.

Dette er en god erkendelse, for det arbejder væk fra den uheldig vane, især uerfarne topledere har haft med at ordne alting i én-til-én møder. Denne mødeform er fremragende til at afstemme en underordnet kollegas mandat eller give personligt feedback begge veje, men det er ikke et godt sted til komplekse forretningsmæssige beslutninger.

Her skal flere funktioner ind over på et tidligt tidspunkt, fordi det giver flere vinkler på beslutningsgrundlaget, og det giver bredt ejerskab. Det viser sig værdifuldt, når beslutningen skal blive til virkelighed.

Men godt samarbejde kræver, at man tager stilling til tilgængelighed og struktur.

## 1 TILGÆNGELIGHED AF INFORMATION

Der findes et hav af digitale værktøjer, der understøtter grupper samarbejde. MS Teams er et godt eksempel. SharePoint, slack, wrike er andre.

Det er fantastisk, når det er let at dele materiale og information, men det kalder også på disciplin. For når det er let at dele information, er der også en tendens til at dele for meget.

Præcis som det er for let at sætte lidt for mange i modtagerfeltet, når man sender en mail, eller bruge mailen som "chatroom". Man kommer til



Wenche Strømsnes er stifter og leder af BetterMeetings.

*riale, men de fik det først gjort aftenen, før det skulle behandles. Her havde alle brugt tid på det ukvalificerede materiale, der jo lå i fællesmappen. Man besluttede derfor, at den ansvarlige skulle lægge en opgave ind i sin egen kalender og i god tid lave kvalificering og dele den med resten af gruppen. Dermed kunne gruppen nå*

forretningen med den store tilgængelighed? En indsatsleder ved brandvæsenet skal være tilgængelig. En medarbejder på en chatservice skal være tilgængelig. Men skal en leder? Skal du? Altid?

Ingen kan bidrage til en kompleks arbejdsopgave uden tid til fordybelse. Ingen kan bidrage på et møde uden

cipper. Ikke ved at kopiere andre lederes arbejdsrytme. Modpolen til tilgængelighed er ikke utilgængelighed men tydelighed.

*I en ledergruppe drøftede man at indføre større disciplin i forhold til at sende mails. Man nåede dog frem til, at dette er en næsten umulig opgave og*

Møder er til alt skal koordineres. meget skal koordineret relevant at u om den enkeltes tilstrækkeligt stor

Er der flere opg forblive inden for uden koordinering dre, viser al erfaring heden kan sættes