

Forfatterens intention med denne bog er en *'praksisnær introduktion til lederteam og deres udvikling, der giver læseren den vigtigste viden om lederteams dynamikker, samspil, processer og potentialer'.....og at vise 'hvordan lederteam ved at arbejde med kontinuerlig læring i fællesskab kan udvikle sig til effektive og frygtløse lederteam, der leder mod ærlighed og sårbarhed – uden angst for konflikt'.*

Målgruppen for bogen er *'alle med interesse for ledelse, lederteam og organisationskultur – i særlig grad ledere, HR-medarbejdere og konsulenter'.*

Bogen er bygget lidt 'bagvendt' op – med et forord og en lang 'teoretisk' indledning samt beskrivelse af bogens model: Det frygtsomme og det frygtløse lederteam.

Først på side 47 starter kapitel 1 med at udfolde modellen og de tilknyttede redskaber i resten af bogens efterfølgende 3 kapitler efterfulgt af en afslutning.

De første to rigtige kapitler omhandler henholdsvis det frygtsomme lederteam: det vi vil af med – og det frygtløse lederteam: det vi vil hen til. Kapitlerne er bygget op på samme måde med præsentation af et antal nøglebegreber samt en opsamling. Begreberne er lidt 'blandede pseudo-psykologiske bolsjer' som frygt, præstationskultur, siloramt organisation og psykologisk sikkerhed, forbundethed, læringskultur, helhedsorientering samt silobuster.

Kapitel 3 og 4 præsenterer derimod redskaber til udviklingen af det frygtløse lederteam med fokus på henholdsvis individet og teamet.

Disse redskaber angives fx i kapitel 3 som: den ideelle holdspiller, teammedlemmets emotionelle intelligens, kognitiv selvbevidsthed, The Human Element, Feedback-triggers, Chefen som katalysator. Og fra kapitel 4: opbyg et årshjul, brug lederteamprofil, styrkelse af psykologisk sikkerhed, teamets emotionelle intelligens, teamnormer, reparationsnormer, teamrefleksivitet samt lederteamudvikling – design og proces. Igen begreber taget ud af forskellige teoretiske og praktiske kontekster uden egentlige motiverede begrundelser for, hvorfor det netop disse, der anvendes i bogen.

En af de vigtigste hovedpointer i bogen er, at det kræver hårdt arbejde og mod til at tåle ubehag, frygt og usikkerhed undervejs i processen med at udvikle sig til et frygtløst lederteam, men det vil samtidig frigøre mange ressourcer for både den enkelte, teamet og organisationen. Der skal investeres tid på at se på og udvikle sårbarhedskulturen med henblik på at skabe tillid og forbundethed. Dette skulle gerne resultere i en læringskultur, der giver lederteamet større muligheder for at træffe beslutninger til gavn for den samlede organisation uden at være viklet ind i politiske spil.

Hvis man som lederteam fremstår usårligt – ifølge forfatterne – bruges resurserne til at dække over svagheder og usikkerheder, og så er der ikke er muligheder for diskussioner og uenigheder som basis for at finde mål og bedre løsninger for organisationen. Dette resulterer i silotænkning og forvirring i stedet for læring og udvikling.

Kultur og følelser er ligeledes vigtige at have fokus på ifølge bogen, da begge dele har stor indflydelse på adfærd og grundantagelser i organisationen.

Bogen er brugbar og let læselig med cases og mange figurer, men opbygningen med denne lange indledning, før man når til selve bogens tema, pointer og redskaber, inviterer til at springe meget frem og tilbage under læsningen – i hvert fald for undertegnede læser – og dermed til let at miste tråden..

Ønsket om at skrive en brugsbog og samtidig ville 'evidensbasere' den ved hjælp af diverse ældre og nyere forskningsreferencer inden for psykologisk, sociologisk, organisations og managements-teorier gør det teoretiske fundament noget ufokuseret og diffust.

Som endnu en 'psykologi på arbejde' -brugsbog har den sin brugbarhed, mens dens teoretiske del fremstår noget upræcis med sine forudsætninger og præmisser.

Af Birgit Bruun, cand.pæd.psych., specialist og supervisor i pædagogisk psykologi, konsulent og tidligere leder