

Lederteam

Har dere et lederteam eller likner det mer på et leder'ting'?

På tinget møttes frie menn og sloss for sine interesser og rettigheter. Man lagde kjøreregler og skulle løse tvistemål, men den som skulle stevne en annen, burde ha med seg nok mannemakt som ville stille seg bak kravet – makta rådde.

Ledere er sjelden valgt for å utfylle hverandre i et godt komponert team, de er valgt for å fylle rollen som ansvarlig for et funksjonsområde. Sammensetningen av virksomhets- eller avdelingsledelsen er derfor gjerne gitt, det blir summen av ansvarlige for hvert felt. Her er det ingen lette åpninger for å stokke om på laget om det skulle trengs.

Spørsmålet blir om de samles for å beskytte og verne eller om de evner å løfte seg å tenke helhet med felles mål og innsats. Selv om noen liker å tro det, skjer ikke det siste av seg selv. Enkle menneskelige mekanismer trekker mot det nære, konkrete og meg og mitt for å definere viktighet og hva som fortjener å være i forgrunnen. Vaner og forventninger gjør det enklest å ta i bruk egenskaper og væremåter som virker i egen sjefsjobb til daglig, helt uavhengig om det er det lederteamet trenger og av at de fleste av oss har et større repertoar å spille på enn som så.

Det er slike mekanismer som gjør at mange lederteam går seg fast i et mønster som for noen likner på det gamle tinget. Belbin er en mønsterbryter. Ikke med tanke på en bedre sammensetning, men en bedre måte å bruke den gitte sammensetningen på. Med Belbin bevisstgjøres rolle, behov, handlingsrom og repertoar, både som medlem av teamet og like mye som sjef for egen funksjon. Det utvikler personen og styrker teamet.

*Betre børi du ber'kje i bakken
enn mannevit mykje
D'er betre enn gull
i framand gard;
vet er vesalmanns trøyst.
(Håvamål)*