

Innfrir bare delvis



Henning Bang og Thomas Nettet Midelfart | **Effektive ledergrupper**, Gyldendal Norsk Forlag, 2012. 293 sider

Det var med stor spenning jeg begynte å lese *Effektive ledergrupper* av Bang og Midelfart – en bok som henvender seg til forskere, studenter, ledere og konsulenter. Forfatterne ønsker «å gi en helhetlig fremstilling av hva som må til for at ledergrupper skal lykkes». Boken anvender en blanding av internasjonal forskning, forfatterne egen forskning, fagbøker og forfatterne egne erfaringer for å nå dette målet. De definerer ledergrupper (Del I), presenterer en modell for effektivitet i ledergrupper (Del II), utbroderer modellen for leseren (Del III og IV), og avslutter med praktiske tilnærminger og verktøy (Del V).

Forfatterne vitenskapelige bakgrunn og konsulenterfaringer er både spennende og svært relevante for norske ledere og ledergrupper

Bang og Midelfart har klart å dekke mange viktige områder og å presentere gode praktiske råd, men etter mitt syn har de ikke helt klart å oppnå sitt ambisiøse mål. Koblingen mellom definisjoner og modellen som presenteres, bærer preg av enkelte utelatelser og noen uklårheter. Et eksempel er begrepet «politisk spill», som forfatterne bruker for å definere ledergrupper i Del I, men i modellen i Del II finner vi verken variabler eller prosesser (for eksempel koalisjoner eller forhandlinger) som eksplisitt dekker utfordringer som «politisk spill» gjerne skaper. Ettersom gruppeforskning er et så stort felt, er det helt nødvendig å velge bort variabler og bruke en enkel modell, men da må man også forklare nøye grunnlaget for avgrensningene og argumentere for variablene og prosessene som er valgt. Modellen til Bang og Midelfart inneholder viktige elementer

som mangfold, sammensetning, fokusert kommunikasjon og læring, men av og til flyter begrepene litt inn i hverandre, slik at den helhetlige logikken blir utydelig. Som kritisk leser sitter jeg igjen med noen ubesvarte spørsmål.



Boken har langt på vei oppfylt det de lovet innledningsvis. For konsulenter og ledere tror jeg at Del V 5 kan være spesielt nyttig, med gode, praktiske verktøy. Mange vil kjenne igjen utfordringer som beskrives i boken. Som forsker er jeg mer kritisk. Bruk av forskning til å støtte elementer i modellen mangler en mer systematisk tilnærming og fremstår som noe ufullstendig. Forfatterne burde også være varsomme når de bruker egne konsulenterfaringer for å støtte påstander heller enn bare som gode eksempler.

Forfatternes vitenskapelige bakgrunn og konsulenterfaringer er både spennende og svært relevante for norske ledere og ledergrupper. Jeg hadde ønsket at de brukte dette arbeidet i større grad i boken, og at de hadde satt modellen tydeligere inn i en norsk kontekst. I sum inneholder boken mange interessante elementer, men lever ikke helt opp til forventningene om «en helhetlig fremstilling av hva som må til for at ledergrupper skal lykkes».

Anmeldt av Laura Traavik, førsteamanuensis, BI, Oslo