

Innhold

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| Innledning | 11 |
| <i>Hvorfor trengs en praksisnær tilnærming til ledelse?</i> | 11 |
| <i>Roger Klev & Ola Edvin Vie</i> | |
| Hva er ledelse? | 13 |
| Ledelse på norsk? | 14 |
| Et praksisperspektiv på ledelse | 17 |
| Bokas kapitler | 19 |
| | |
| <i>Kapittel 1</i> | |
| Beslutningens mytologi: myten om lederen som rasjonell beslutningstaker | 23 |
| <i>Erlend Dehlin</i> | |
| Praksisfilosofi og teorier om meningsskaping | 24 |
| Tett på beslutninger i praksis | 26 |
| Ti myter om beslutningstaking | 27 |
| Konklusjon | 45 |
| | |
| <i>Kapittel 2</i> | |
| Evidensbasert praksis - kan vi lære noe av det medisinske fagfeltet? | 47 |
| <i>Frode Heldal</i> | |
| Innledning | 48 |
| Medisinens suksessfaktorer | 49 |
| Utfordringer innen fagfeltet ledelse | 53 |
| Evidensbaserte retningslinjer som kobling mellom teori og praksis | 57 |
| Teori som verktøykasse, eller ...? | 62 |
| Konklusjon | 65 |

Kapittel 3

| | |
|---------------------------------------|----|
| Jakten på den gode leder | 67 |
| <i>Roger Klev</i> | |
| «Hva kjennetegner en god leder?» | 67 |
| «Den gode leder» | 68 |
| Samtaler om ledelse med fem ledere | 70 |
| Møt Svein | 70 |
| Møt Ingvar | 72 |
| Møt Rolf | 74 |
| Møt Petter | 77 |
| Møt Erling | 78 |
| Diskusjon | 80 |
| Rett leder på rett sted til rett tid? | 80 |
| Anything goes? | 81 |
| Sin egen lykkes smed | 82 |

Kapittel 4

| | |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Personalansvar som hverdagsledelse - omsorg og emosjonelt arbeid | 83 |
| <i>Ola Edvin Vie</i> | |
| Personalansvar og bekymring | 84 |
| Ledere og emosjonelt arbeid | 85 |
| Omsorg som forsoning | 87 |
| Ledere og omsorg | 88 |
| Omsorg og påvirkning | 90 |
| Omsorg og instrumentalitet | 92 |
| Avslutning | 94 |
| Om forskningsprosjektet | 94 |

Kapittel 5

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Kreativitetsledelse som orkestrering av kollektiv improvisasjon | 97 |
| <i>Torild Oddane</i> | |
| Innledning | 98 |
| Kapitlets «program» | 98 |
| Det teoretiske rammeverket for ledelse som orkestrering av kollektiv improvisasjon | 99 |
| Ouverture: Hva mener jeg med «ledelse»? | 99 |
| 1. akt. Scene 1: Presentasjon av teoretisk klangbunn | 100 |
| 1. akt. Scene 2 Introduksjon til spørsmålet «Hvordan lede det ukontrollerbare»? | 101 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2. akt. Scene 1: Orkestrering som metafor for ledelse av «ukontrollerbart» samspill | 102 |
| 2. akt. Scene 2: Orkestrering av kollektiv improvisasjon – presentasjon av orkestreringsakkorden | 103 |
| Libretto: Ledelse av det ukontrollerbare i praksis | 105 |
| Parallellstrategi | 105 |
| Prosjektmøter og workshops | 107 |
| Direkte samspill på lokale prosjektarenaer | 108 |
| Orkestrering av kollektiv improvisasjon – analyse av de empiriske eksemplene i lys av orkestreringsakkorden | 109 |
| Diskusjon av praktiske implikasjoner | 111 |
| Konklusjon | 112 |

Kapittel 6

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Selvstyrte grupper i moderne vareproduksjon. Hvem tar seg av ledelsesoppgavene? | 115 |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|

Jonas A. Ingvaldsen

| | |
|------------------------------------------------------|-----|
| Innledning | 116 |
| Ledelse i selvstyrte grupper – hva sier forskningen? | 118 |
| Selvstyrte grupper | 118 |
| Delt ledelse og ledelsesfunksjoner | 119 |
| 5M i praksis | 121 |
| 5M blir til | 122 |
| Et stilisert M-møte | 126 |
| Utfordringer med delt ledelse | 128 |
| Teoretiske implikasjoner | 130 |
| Oppsummering og implikasjoner for ledelsespraksis | 133 |

Kapittel 7

| | |
|--------------------------------------------|-----|
| Ledelse av taus kunnskap og verdier | 136 |
|--------------------------------------------|-----|

Håvard Åsvoll

| | |
|------------------------------------------------------------------|-----|
| Innledning | 136 |
| Verdibasert ledelse | 138 |
| Taus kunnskap og ulike kunnskapsaspekter | 140 |
| Påstander som et kunnskapsaspekt | 141 |
| Ferdigheter som kunnskap | 142 |
| Fortrolighet som kunnskap | 143 |
| Fotballtrenerens verdier, kunnskaping og lederskap | 144 |
| Drøfting og refleksjoner over tid, forpliktelse og ikke-kunnskap | 148 |

INNHold

| | |
|----------------------------------------------------------------|-----|
| Tidsaspektet | 149 |
| Forpliktelse | 150 |
| Fravær av taus kunnskap | 152 |
| Er fotballtrenerens praksis representativ for norske ledere? | 153 |
| Hvilke praktiske konsekvenser kan utledes for ledere generelt? | 155 |
| | |
| <i>Kapittel 8</i> | |
| Tett på lederutvikling | 157 |
| <i>Ingunn Hybertsen Lysø</i> | |
| Hvorfor tett på lederutvikling? | 158 |
| Tett på lederutviklingsprogram | 161 |
| Hvordan er ledernes læringsprosesser? | 162 |
| Tett på felles refleksjon og erfaringsdeling | 163 |
| Tettere på lederidentitet | 166 |
| Tettere på lederspråk | 168 |
| Tettere på meningsskaping | 171 |
| Hvordan skal vi komme tett på lederutvikling? | 173 |
| | |
| Forfatteromtaler | 176 |
| | |
| Referanser | 179 |
| | |
| Register | 189 |