

Juryens begrunnelse

## **Bjørn Christiansens minnepris for 2010**

Arne Olav L. Hageberg  
Journalist og nettansvarleg i Psykologtidsskriftet

Monica Martinussen  
Avdeling for militærpsykologi og lederutvikling, Forsvarets Høgskole

Karl Halvor Teigen  
Professor emeritus, Universitetet i Oslo  
k.h.teigen@psykologi.uio.no

Frode Thuen  
Senter for kunnskapsbasert praksis, Høgskolen i Bergen

Kirsten Rasmussen  
Kompetansesenter for sikkerhets-, fengsels- og rettspsykiatri, Avdeling Brøset, St. Olavs hospital  
Psykologisk institutt, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)  
mons.bendixen@svt.ntnu.no

Pål Karlsen

Bjørnar Olsen  
Sjefredaktør

Prisvinnerne dokumenterer på en overbevisende måte at ledergrupper som preges av dialogisk kommunikasjon, fremstår som mer effektive lederteam

Bjørn Christiansens minnepris for 2010 er tildelt artikkelen *Dialog og effektivitet i ledergrupper* (nr 1, s. 4–15), skrevet av Henning Bang og Thomas Nettet Midelfart.

Ledergruppers beslutninger kan ha store konsekvenser for bedriften, ansatte og samfunnet rundt. Likevel er det sjelden dette beslutningsrommet utforskes empirisk. Det er derfor fortjenstfullt når Henning Bang og Thomas Nettet Midelfart i sitt bidrag viser hvordan psykologisk forskning gir kunnskap om lukkede rom av stor betydning for vår hverdag og vårt arbeidsliv.

Deres studie av 530 ledere fra hele 75 ledergrupper viser en overbevisende sammenheng mellom dialogisk kommunikasjon og kvaliteten på ledergruppens resultater. Dialogisk kommunikasjon kjennetegnes av nysgjerrig utforskning av hverandres synspunkter, der partene lærer av hverandre, setter seg inn i de andres synspunkter og aksepterer at man har forskjellige meninger. De finner at ledergrupper preget av høy grad av dialog rapporterer gode saksresultater, sterk gruppefølelse og høy tilfredshet blant sine medlemmer. De finner altså en sterk og positiv sammenheng mellom grad av dialogisk kommunikasjon og mål på teameffektivitet.

De to finner også at dialogisk kommunikasjon gir mindre sakskonflikt og relasjonskonflikt, begge faktorer som har vist seg å gi dårligere kvalitet på gruppers saksresultater. Men sammenhengen mellom dialog og teameffektivitet kan ikke alene forklares ved at konfliktnivået reduseres. I stedet peker de på at dialog har en selvstendig innvirkning på effektiviteten. De viser at det å tro at man kan lære noe av kollegaene i ledergruppen, å vise respekt for hverandre, å utforske hverandres synspunkter

og å forsøke å bygge på hva andre sier i ledermøter, vil øke ledergruppens sjanse for å skape gode resultater.

Og det er kanskje her artikkelens betydning synliggjøres. Når dialogisk kommunikasjon så klart henger sammen med ledergruppers effektivitet, blir det åpenbart at ledergrupper nettopp må trene på dialog.

## **Tidligere prisvinnere**

*1989 Nils Eide-Midtsand; 1990 Halldis Leira; 1991 Michael Helge Rønnestad og Thomas M. Skovholt; 1992 Ellen Hartmann; 1993 Elisabeth Backe-Hansen; 1994 Ole David Brask; 1995 Helen Johnsen Christie og Nora Sveaass; 1996 Atle Dyregrov og Magne Raundalen; 1997 Ivar Reinvang; 1998 Kjersti Wogn-Henriksen; 1999 Tor-Johan Ekeland; 2000 Marte Nilsson og Helene Trana; 2001 Halvor Kjølstad; 2002 Jarle Eid og Bjørn Helge Johnsen; 2003 Annika Melinder og Svein Magnussen; 2004 Kim Larsen; 2005 Roar Solholm, Elisabeth Askeland, Terje Christiansen og Mona Duckert; 2006 Hanne Haavind; 2007 Trude Reinfjell, Trond H. Diseth og Arne Vikan; 2008 Nils Inge Landrø og Stein Andersson; 2009 Torkil Berge, Lars Dehli og «Torbjørn» (anonymisert pasient)*