

Mellomledere er i en evig skvis! Mellom eierskap til toppleders beslutninger og forståelse for medarbeideres hverdag, mellom fokus på utøvende lederskap og fokus på operativt faglig arbeid, mellom fellesskap på toppen og fellesskap blant medarbeiderne, mellom prioritering av hva som haster og hva som er viktig! Ikke rart mange mellomledere opplever frustrasjon i jobben.

«Dritten i midten»

Hvordan kan du som mellomleder med dette som utgangspunkt skape begeistring for deg selv og andre? Hva skal du fokusere på og hvordan gjøre skvisen så liten som mulig?

ANERKJENNELSE

Forskning viser at mange motiveres aller mest av anerkjennelse. I en hektisk hverdag er dette lett å glemme. Mellomledere er ofte i en situasjon hvor deres ledere forventer at de gjør det de skal, og at de er selvgående. Dette bringer mange mellomledere med seg videre nedover i organisasjonen til sine medarbeidere. Hvordan påvirker dette kulturen for tilbakemeldinger? Hva skjer med motivasjonen til den enkelte i et miljø uten anerkjennelse?

Jeg jobber med mellomledere i dag som har fått oppleve hvor stor forskjell det gjør for de ansatte når de blir sett, og får positive eller konstruktive tilbakemeldinger. De melder om økt motivasjon, redusert sykefravær og økte resultater.

Toppledere er modeller for sine mellomledere på samme måte som mellomlederne er det for sine ansatte.

Skap en kultur for anerkjennelse og opplev hvilke ringvirkninger det skaper!

MESTRING

Mestring handler om å ha den kompetanse som er relevant i enhver situasjon. Mellomledere rekrutteres ofte fra faglig sterke medarbeidere og flere innehar liten eller ingen formell lederkompetanse. Mellomledere står ofte overfor tunge og vanskelige personalsaker hvor beslutninger tas på magefølelse og fornuft. Tryggheten for at den beslutningen som tas er riktig er ikke nødvendigvis stor. Ved å sikre at mellomlederne får et minimum av lederkompetanse vil de som innehar denne type rolle ha langt større både glede av, og mulighet for, å ta

de riktige beslutninger ut fra den enkelte situasjon (Situasjonsabestemt ledelse).

Ta lederrollen på alvor og sørg for kompetanseheving og på den måten bidra til økte resultater!



INVOLVERING

Hvorfor skal vi involveres? Vi mennesker har lettere for å utøve oppgaver når vi forstår sammenhenger og tar eierskap til de beslutninger som tas. En toppleder som evner å ta sin mellomleder med seg på råd underveis i en prosess, har stor sannsynlighet for å få en mellomleder som vil strekke seg langt for å få til handling gjennom sine medarbeidere. Igjen har mellomleder en unik mulighet til å skape eierskap hos sine ansatte ved å sørge for eksempel for god informasjonsflyt.

Jeg husker selv da jeg satt som mellomleder, hvor utrolig godt de prosjektene der jeg sørget for optimal informasjonsflyt gikk. Informerte medarbeidere kan ikke unngå å ta ansvar da informasjon er forpliktende. På den annen side viser det seg like sterkt at en medarbeider uten informasjon vanskelig tar ansvar for noe.

Gjennom informasjon er det lettere å skape forståelse for de viktige oppgavene, og gjennom det også sørge for at det ikke blir brukt for mye tid på oppgaver som verken er viktige eller haster. Felles prioritering fra topp til bunn skapes gjennom informasjon og avsjekk av forståelse hos mottakerne av informasjonen.

Informasjon forplikter – uten informasjon blir det lite ansvar!

GLEDE OG HUMOR

Glede og humor handler mye om evnen til å skape uformelle «lommer» hvor det faglige kan settes til side og energien øker ved latter og sosialt prat. Fem minutters pauser av og til er nødvendig for utholdenheten. Det å ha et bevisst forhold til humor og glede skaper begeistring – uavhengig av stilling eller plassering i hierarkiet. Rent fysiologisk får vi energi av å le!

Selv har jeg som leder alltid brukt humor og latter som ramme for hverdagen. Det gode er at ved å sende ut smil og vise glede, får du så enormt mye tilbake fra menneskene rundt deg.



Det er vanskelig å være sur mot et menneske som smiler og ler. Dette skaper en god og positiv flyt.

Skap trygge rammer for humor og glede!

OSS – TEAMFØLELSE

Mellomledere er ofte ensomme i organisasjonen. Mens toppledere ofte har en ledergruppe å forholde seg til, og de andre ansatte, står mellomlederen ofte for seg selv. Det kan være vanskelig å vite hvem de skal lene seg til og hvor de skal hente støtte.

AMIGO:
Annerkjennelse
Mestring
Involvering
Glede og humor
OSS – «Vi følelsen»



Selv husker jeg godt da jeg gikk fra å være medarbeider til å bli mellomleder. Den største overgangen var at jeg umiddelbart ble ekskludert fra alle sosiale samlinger utenfor jobben sammen med tidligere medkollegaer. I tillegg merket jeg at jeg ikke var helt inne i varmen hos topplederne. Jeg husker det som en frustrerende situasjon. Jeg skjønte heldigvis fort at jeg likevel sto nærmere de ansatte enn ledergruppen. Med lojalitet til toppleders beslutning gikk jeg i team med de ansatte. Dette skapte et unikt bånd og en forståelse for at det

var et gjensidig avhengighetsforhold oss imellom. Fortsatt hadde jeg en viss avstand i forhold til sosialt samvær utenfor kontoret, og det var både nødvendig og helt i orden for å opprettholde min rolle som leder.

Som mellomleder er det avgjørende å stå lojalt bak de overordnede beslutninger og samtidig se seg selv som en forlenget arm av medarbeiderteamet.

Lev som en AMIGO og skap begeistring som mellomleder! *



Av **Berit W. Andsem**. Hun er coach og kursleder i CoachTeam as og er utdannet Diplom markedsøkonom og Meta NLP Master Practitioner. Hun har 12 års erfaring fra forlagsbransjen hvor hun jobbet som selger, salgsleder og de siste årene som salgsdirektør før hun startet med coaching.



Velkommen til Kroatia

Vi forestår utbygging av 28 leiligheter fra 40-116 kvm i Kroatia, kun 10 km fra flyplassen. Vi kan her tilby eget bassengområde og kun 50 m til nærmeste strand. Vi organiserer alt fra kjøp til innflytting. Innflyttingsklare ca. 1. april 2008.



Kontakt oss for prospekt og visningstur.



S Travels & Apartments AS, Sandavegen 74, 4270 Åkrehamn. • Tlf.: (+47) 412 64 431 • www.stravels.no