

Executivenyheder fra borsen.dk



Foto: Scanpix

Sådan får du succes som mellemlider

16-09-2008 10:46 af [Gerd Buchhave](#)

Mellemlideren, der for 15-20 år siden blev udråbt til en uddøende race, truet på sin eksistens af flade organisationsformer, lever i dag i bedste velgående og med opgaver, der spænder bredere end nogensinde. Men hvordan lykkes man i rollen som bindeled mellem ledelsen og medarbejderne? Det giver en tænketank nu opskriften på.

Tænketanken er nedsat af Dansk Erhvervsforskningsakademi (DEA), og i dag har de offentliggjort et såkaldt Kodeks for god mellemlidelse, der bl.a. indeholder tænketankens gode råd til mellemlidere, både når det gælder forholdet til ledere, medarbejdere, brugere og samarbejdspartnere.

Ledelse op

Hvad angår forholdet til topledelsen, er det ifølge tænketanken afgørende, at mellemlideren forstår at handle inden for rammerne af virksomhedens overordnede mission, uden at føre forslag igennem, der er dømt til at mislykkes. Samtidig skal man gøre sig klart, at mellemlideren ofte bedømmes på evnen til at overholde korte deadlines, så inddragelse af medarbejdere i strategi og udvikling skal ikke ske på bekostning af ovennævnte.

Kodekset opfordrer mellemlideren til at arbejde på både at få på ledelsen og medarbejdernes tillid – vejen til succes ligger i ikke at blive identificeret med den ene af parterne. Troværdighed og integritet er kodeord.

Ledelse nedad

Ledelse nedad er også en afgørende af jobbet for mange mellemlidere, og her lyder opskriften på vellykket mellemlidelse at droppe kritik og i stedet fokusere på anerkendelse og empati i forhold til de underordnede. Anerkendende ledelse fungerer som den bedste motivation. Desuden er en god mellemlider kendetegnet ved evnen til at kunne kende forskel på sine medarbejdere – nogle ser arbejdet som et livsprojekt, andre er der fra kl. 08-16 og slut. Uddelegering, ledelse og inddragelse skal derfor tilpasses den enkeltes behov og ambitioner for at give det bedste resultat.

Ledelse ud

I forhold til den udadvendte del af mellemliderrollen handler det ifølge kodekset om at afse tid til sparring med medarbejderne, fordi det ofte er dem, der har direkte kontakt til omverdenen, men det er mellemliderens opgave at opfange tendenser og tilpasse organisationen disse. Det gælder også om at få medarbejderne til at forstå, at uden tilfredse kunder, har I ingen forretning, men i tilfælde af urimelig kritik af medarbejderne er det mellemliderens opgave at sætte grænser og agere bolværk. Ellers opstår utilfredshed.

Læs også

[Mellemliderens mange udfordringer](#)

[Mellemliderens svære balancegang](#)

[Executive: Kvinder stopper midt i karrieren](#)

[Executive: Dårlig coaching skader bundlinjen](#)

[Mellemlidere overser unge medarbejdere](#)

Ledelse på tværs

Den sidste del af mellemliderrollen handler om evnen til at lede på tværs, da det ofte er samarbejde hér, der skaber nye idéer og synergi. Rådet er, at lade dumdristigheden blive hjemme og være sikker på, hvor langt opbakningen fra ledelsen rækker, så står du stærkest i en forhandling. Det gælder som mellemlider også om at gå forrest som det gode eksempel og forsøge at fremme nysgerrighed, åbenhed og anerkendelse af andre måder at gøre tingene på. Samtidig må du ikke forpligte afdelingen på mere, end den kan bære – overbelastning knækker enheden.

Kodekset gør også opmærksom på, at en afgørende forudsætning for succes er, at mellemlideren selv er i stand til at prioritere og satse bevidst på at drive ledelse og overlade opgaveløsningen til medarbejderne. Undersøgelser viser, at mange mellemlidere selv producerer op til 70 pct. af de akutte opgaver – på den måde bliver det svært at få tid til at være det, man primært er: leder.

Annonce

Mest læste borsen.dk

Ldag

7 dage

30 dage

Krisens næste mulige ofre

Fem aktietips fra Sydbank: Køb solide selskaber

Ny bankredning sætter storspekulanter under pres

Danske Bank: Vi regner med at være dækket ind

Kaos på Manhattan da Lehman gik ned

Nordea går fri af Lehman-kollaps

Copyright © 2008 Dagbladet Børsen A/S