



PÅ EGEN HÅND: - Det er langt fra uvanlig at bedrifter tenker at mellomlederne tross alt har valgt å bli ledere, og derfor må antas å klare seg selv, sier Rune Rimol i Assessit.

FOTO: SILJE SUNDT KVADSHEIM

- Mellomlederne blir ofte glemt

- Mellomledere presterer bedre hvis de opplever støtte fra sin leder, men har en tendens til å bli glemt, sier Rune Rimol i Assessit.

SILJE SUNDT KVADSHEIM
SSK@FINANSVISEN.NO

- Det er godt kjent at medarbeidere som opplever støtte fra sin leder presterer bedre. Den forskningen vi nå har gjort viser at det samme gjelder for mellomledere; de som opplever støtte fra sin egen sjef gjør en bedre jobb, sier Rune Rimol i Assessit.

Sammen med Ole Iversen i Assessit har han gjennomført en undersøkelse som indikerer at ledere som opplever støtte fra sin sjef gjør en bedre jobb, samtidig som de også gir egne medarbeidere mer støtte. Undersøkelsen er gjennomført på 383 norske ledere som har vært kandidater i konkurransen Årets Unge Ledere.

Klare seg selv

- Det høres jo ganske naturlig ut?

- Det er ikke overraskende, men likevel ser vi ofte at mellomlederne har en tendens til å bli glemt. Det er langt fra uvanlig at bedriften tenker at mellomlederne tross alt har valgt å bli ledere, og derfor må antas å klare seg selv, sier Rimol.

- Men på samme måte som

medarbeiderne presterer bedre med støtte, gjør også mellomlederen det. Her er det også viktig å merke seg at det er hvorvidt mellomlederen oppfatter lederen som støttende som er avgjørende, ikke hva lederen faktisk sier og gjør.

Samtaler

- Og hvordan bør man sørge for det?

- Det kanskje mest effektive verktøyet en leder har er regelmessige samtaler, der medarbeideren eller mellomlederen blir ansvarliggjort, utfordret og støttet. Men det har ingen effekt med mindre lederen faktisk er interessert, og ikke bare er opptatt av å krysse av at samtalen er gjennomført.

- Selv i bedrifter som praktiserer slike samtaler i stor grad, ser vi at mellomlederne er dem som oftest blir prioritert sist. Men jeg tror det er naivt å tro at alle mellomledere som ønsker en samtale med sin leder alltid tør å be om det. Hvis det er satt av tid, og er planlagt er det mye lettere å lufte ting, også før problemene blir store, sier Rune Rimol.