

Reportasjeledelse, kurs over to dager, ved Institutt for Journalistikk

Jeg deltok på dette kurset fra onsdag 23. til fredag 25. oktober 2024.

Vi var en gjeng på cirka tolv stykker, hvor de fleste hadde et mellomlederansvar. Selv tok jeg med meg erfaringen/utfordringen med å gå inn og ut av lederrolle (for eksempel som vaksjefvikar). Flere kjente på dette med forskjellene på å være leder og medarbeider, og overgangen her.

Kurset var spennende, og delt opp i to biter:

Første dag var det mest **teori om ledelse**.

Her lærte vi blant annet:

- En god leder har god tid.
- All ledelse er maktutøvelse, og maktutøvelse skaper enten positive eller negative reaksjoner.
- Negativ reaksjon = Motstand. Det vi ikke kjenner kan være skummelt. Kan ikke kjempe mot motstand, men må lage rom der man er trygge på at det er lov å prøve og feile.
- Ledelse er mer effektiv jo mindre makt du må bruke for å nå målet. Bra å ha forventningsavklaringer. Lurt å forankre beslutninger.
- Ledere skal nå mål gjennom andres arbeid. Derfor må du bidra til at de blir motiverte til å ville jobbe på en bedre måte, og at de får tid til å lære det.
- Din jobb å gjøre deg fortjent til medarbeidernes tillit. Jo mer tillit = jo lettere å lede.
- Din jobb å få andre til å like å gjøre sin jobb.
- Evalueringer:
 - Tilfeldig evaluering, "kom hit, vi må snakke", skaper motstand/uro
 - Sysning, "dette funker ikke", skaper usikkerhet
 - Planmessig evaluering, "hver mandag kl 9", skaper trygghet
 - Faste kriterier, "det står i målsetningene våre", er forutsigbart.
- Du må gi tilbakemeldinger - også de vanskelige. Spør deg selv: hvordan vil du ha tilbakemelding på jobben du gjør?
- Husk: Gode ledere må ikke alltid ha svaret på alt.
- Deleger! La andre få komme med forslag. Det gir deg tid + andre mestringsfølelse.
- Trygghet og tillit fører til mindre motstand.

De resterende dagene lærte vi om **sentralisert og desentralisert ledelse**, og fikk en rekke øvelser der vi rett og slett skulle øve oss. I delvis oppdiktete, men reelle problemstillinger, gikk vi inn i roller som leder/medarbeider/observatør. Her kom det tydelig frem hva som funker og ikke funker, og man fikk en bevissthet over hvordan man selv opptrer.

Sentralisert ledelse = tydelig, direkte, transparent, klar på mål/forventninger

Desentralisert ledelse = Åpen, stiller mange spørsmål (med retning), hjelper medarbeider å selv resonnere seg frem til god løsning (+ lærer kanskje noe underveis), gir medarbeidere ansvar og tillit

Konflikt = At noe er viktig for folk! Lær deg å elske konflikt, for det er her du lærer hva folk er opptatte av, og da kan du lede og tilpasse.

Din jobb er å sitte med overblikket.

Relasjoner, relasjoner, relasjoner!! Du må jobbe med en genuin relasjon og anerkjennelse for å få til endring. Folk ønsker å bli **forstått** før de blir **forklart**.

Som leder må du være **nær nok** til at det er trygt, men **langt nok unna** til at medarbeideren tar steget selv.

Totalt sett tre spennende dager med mye faglig input og interessante diskusjoner og øvelser. Kombinasjonen av teori og øvelser var bra. Selv tar jeg spesielt med meg hvordan man skal balansere mellom sentralisert og desentralisert ledelse (og hvor hårfin den balansen er!). Men også de andre kulepunktene om tankesett og konkrete handlinger er momenter jeg kommer til å ta med meg inn i neste ledersituasjon.