

Sesongledelse

– sjonglørtilværelse på heltid!

Det å lede en bedrift som bare er åpen noen måneder i sesongen er en kjempeutfordring for ledelsen fordi man må starte på nytt en gang i året, år etter år. Og den største utfordringen er å finne kvalifiserte og dyktige medarbeidere.

TEKST: GRETHE HOLTAN
FOTO: TURTAGRØ HOTEL

Å

lede en bedrift som bare har åpent deler av året er en utfordring fordi man starter på scratch år etter år, forteller daglig leder Etti Salomonsen ved Turtagrø Hotel i vestre del av Jotunheimen. Hotellet er åpnet for gjester fra mars til september, og er stengt resten av året. Ledelsen og deler av administrasjonen jobber imidlertid hele året.

– Det er på en måte som om man starter med blanke ark, igjen og igjen. Det er selvsagt mye man kan bruke fra forrige sesong, men det skal organiseres og igangsettes. Folk skal ansettes, driften skal settes i gang og planene skal iverk-

settes. Den største utfordringen er å få medarbeider-kabalen til å gå opp. Det er ikke så mange faste medarbeidere å få tak i som kan jobbe bare deler av året. Jeg rekrutterer mennesker i alle aldre og fra mange forskjellige land. Hos oss jobber det studenter, mennesker som har en annen jobb ved siden av, de som kommer for å oppleve naturen og de som ikke bor så langt unna, sier Salomonsen som mener at denne «jojo-jobbingen» er svært annerledes og krevende.

Magefølelsen viktig i ansettelse

– Det å jobbe i dette miljøet er som sagt krevende for alle parter. Min erfaring er at enten så fungerer det, eller så gjør det



GRETHE HOLTAN er utdannet MBM fra Handelshøyskolen BI i Oslo og har lang erfaring fra både inn- og utland innen salg, markedsføring, ledelse og strategi. De siste 10 årene har hun fordypet seg som coach og kursleder både for firma og privatpersoner.
www.sinius.no



Turtagrø Hotel ligger vakkert til i Jotunheimen.

Etti Salomonsen er daglig leder ved Turtagrø Hotel.

Fakta om Etti Salomonsen:

Har arbeidet med mat og ledelse i mange år, liker å være aktiv og kreativ, skape noe og å se resultatene komme. Etter mange år i USA og kjøkkensjefjobb hos Hroar Dege startet hun på 1990-tallet Etti's selskapsmat som bespiste cirka 300 mennesker daglig. I tillegg drev hun cateringsselskap som hadde merkevaren «Vi bringer gourmetrestauranten hjem til deg». Deretter ble det en runde som TV-kokk og kursing før hun begynte å jobbe i kontrollorganet for økologisk mat. Arbeidsoppgavene var hovedsakelig informasjon og markedsføring. I mange år lengtet hun etter å komme seg ut av Oslo som er hennes hjemby, for å kunne bo i mer naturgitte omgivelser.



ikke. Mellomtingen blir for krevende for alle. Jeg bruker derfor aktivt magesfølelsen når jeg ansetter. Etter at jeg har gått gjennom nødvendige krav, avslutter jeg med å la magen velge. Jeg tror ikke man kan komme nærmere relasjonsledelse enn dette. Jeg leder de jeg spiser, bor og jobber sammen med. Det er som å jobbe sammen med den nærmeste familien. Vi jobber så tett at alt er synlig for alle og jeg som leder er bare nødt til å ta tak i ting fortløpende. Her er det ingen steder å gjemme seg og ingen tepper å dytte ting under. Jeg jobber derfor dypt med relasjonen til den enkelte medarbeider og det forventes at jeg kontinuerlig skal ha øyne og ører åpne, sier Salomonsen.

Gode relasjoner

– Det er ingen tvil om at jeg får de beste resultatene gjennom gode relasjoner til den enkelte, og det må være gjensidig der-

som det skal fungere. Og jeg er nødt til å være så bevisstgjort i forhold til meg selv og min atferd at jeg takler at medarbeiderne mine ser meg som den jeg er. Og det må være gjensidig fordi vi alle både skal trives og levere gode resultater. De faste medarbeiderne kommer tilbake år etter år og det er vel den beste bekreftelsen jeg kan få på at det fungerer. Når vi blir kjent med hverandre kommer også synergieffekten ved at ting går fortere og får bedre kvalitet, og jeg blir både venn og leder på samme tid, sier Salomonsen er svært bevisst på både egen og medarbeidernes roller.

Nært lederskap

– Det er ingen tvil om at «nært» lederskap til tider blir svært krevende for lederen. Vi har blant annet brukt mye tid og ressurser på å avklare roller, ansvar og bevissthet om fallgruvene. Lederen må kunne takle

Fakta om Turtagrø Hotel:

Hotellet ligger 884 meter over havet i vestre del av Jotunheimen, og har tradisjoner tilbake til 1880-årene. Turtagrø og Hurrungane er kjent som fjellsportens vugge i Norge. Hit kommer det mange forskjellige gjester, alt fra barnefamilier til ekstremsportentusiaster. Her får du servert god mat basert på lokale råvarer og det er utallige naturopplevelser å velge mellom, både med og uten guide. Det arrangeres også kurs, konserter og andre kulturelle aktiviteter.

at medarbeiderne også kjenner de svake sidene til lederen sin. På mange måter blir man sårbare som leder, men også sterk fordi medarbeiderne går inn og kompensere for eventuelle svakheter. Fra et ▶



Etti Salomonsen serverer fra utegrillen under arrangementet High Camp.

◀ lederspesspektiv er dette en ypperlig måte å la medarbeiderne få «kred» for hvem de er som mennesker og ikke bare bli målt og verdsatt for den jobben de gjør, sier Salomonsen. Til tross for utfordringene som sesongleder trives hun svært godt i et internasjonalt miljø.

Medarbeidere langveis fra

– Mange medarbeidere kommer fra andre lang i Europa og de er spesielt opptatt av

selve beliggenheten. Motivasjonen er gjerne å få oppleve det eksotiske ved stedet og de flotte naturopplevelsene. De fleste som kommer hit er sosiale og tilpasningsdyktige mennesker som er vant til å være på tur. Dette innebærer at man som leder må sette seg inn i hvordan man leder mennesker fra forskjellige kulturer og hvordan man skal få til et fruktbart samarbeid, sier Salomonsen. ❄

Gode råd til sesong-ledelse:

- Planlegg arbeidsoppgaver for hele året
- Jobb like hardt når driften er stengt
- Vær tidlig ute med å ansette folk til neste sesong
- Jobb med din egen motivasjon som leder
- Pass på at egne batterier ikke er tomme ved sesongåpning
- Fokuser på struktur, rutiner og kvalitetssikring
- Relasjonskompetanse er det viktigste lederverktøyet
- Løs utfordringer som skaper ubalanse
- Vær bevisst på din egen atferd og utstråling som leder
- Forsterk og øk det som fungerer

primepeople
HR SOLUTIONS

I det moderne arbeidslivet tar både mamma og pappa fødselspermisjon. Prime People har svært dyktige medarbeidere som kan gjøre jobben i hele fraværperioden. Vi gjør det skikkelig, forutsigbart og økonomisk gunstig. Våre fagkonsulenter dekker økonomi/teknologi/administrasjon/HR/marked.

Ingen kan erstatte Henrik...
men vi kan gjøre jobben mens han er i permisjon

Kontakt oss på: kunde@primepeople.no eller ring 21 42 06 20 Oslo - Stavanger - Bergen - Larvik primepeople.no