



🕒 2 min. 👁️ 📌 12-09-2014

# 7 råd om konflikthåndtering til unge ledere

Unge ledere mangler autoritet, de har et for tæt forhold til deres medarbejdere og så bryder de sig ikke om at håndtere personaleproblemer. De tre ting skaber grobund for konflikter, men gør samtidig også konflikthåndtering svær for de unge ledere. Her får du råd om at håndtere konflikter, hvis du er en ung leder.

## Skribentinfo

[Gry Asnæs \(1\)](#)

Asnæs og Vangstrup

[Pia Lindkvist Knærkegaard](#)Ledelses- og organisationskonsulent  
UCN Act2learn Ledelse og organisation

**U**nge ledere har et tættere forhold til deres medarbejdere end erfarne ledere. Flere er for eksempel venner med deres medarbejdere på Facebook. De tætte relationer til medarbejderne kan gøre det svære at tackle konflikter.

Halvdelen af lederne, der er født i 1980'erne, er eksempelvis venner med deres medarbejdere på Facebook, hvorimod det kun gælder 9 pct. af de ledere, der er født i 1940'erne. Det viser en undersøgelse lavet af Manpower og Kairo Future.

## Konfliktskyhed

Selvom de fleste unge ledere synes, at personaleledelse er vigtigt, så viser undersøgelser, at de har svært ved at håndtere konflikter. De bryder sig ikke om at håndtere personaleproblemer og konflikter – to af kerneopgaverne i ledelsesgerningen.

## **Manglende autoritet**

En tredje årsag til at unge ledere har svært ved at håndtere konflikter, skitseres i en undersøgelse lavet af forskere fra University of Toronto. Undersøgelsen viser, at unge ledere ikke har den samme autoritet, som de erfarne ledere har blandt andet på grund af de tætte relationer til medarbejderne og fordi de undgår konflikter. Derfor opstår der flere gnidninger mellem medarbejderne og den unge leder.

En ung leder skal i højere grad bringe sin personlighed, erfaring og holdninger i spil for at opnå den autoritet, som er afgørende for, om medarbejderne har tillid til lederens beslutninger.

Hvis du mangler autoritet som ung leder, skal du arbejde med at acceptere, at magt ligger i lederrollen. Selvom ledelse i dag er demokratisk, så kan du ikke lede uden at have magt og autoritet.

## **Sådan håndterer du konflikterne:**

### **1. Skab klarhed over rollefordelingen**

Konflikter opstår ofte i forbindelse med uklare rollefordelinger. Det er derfor lederens ansvar at gøre eksempelvis uddelegeret beslutningskompetence så klar og tydelig som muligt. Brug MUS-samtalen til at afklare, hvilke opgaver den enkelte medarbejder har ansvar for, og lav en forventningsafstemning. Indkald til en samtale hver gang en medarbejder får en ny opgave, så du kan forventningsafstemme opgavens indhold og ansvarsfordeling.

### **2. Oprethold et professionelt forhold til dine medarbejdere**

Hvis du som leder er i tvivl om, hvorvidt relationen til dine medarbejdere er blevet for privat, kan du sparre med dine lederkollegaer. Det er et emne, der er relevant for mange, og erfarne ledere har ofte en klar holdning til eller erfaring med, hvordan de beholder en professionel og konstruktiv relation til medarbejderen.

### **3. Forbliv upartisk**

Hvis du skal håndtere en konflikt, skal du være opmærksom på, om du kan være neutral. Du risikerer at optrappe konflikten mellem medarbejderne, hvis ikke du kan forholde dig neutralt til konflikten. I sådanne situationer – alt efter hvor store problemerne er - kan det være en idé at få hjælp fra HR-medarbejdere eller en anden upartisk leder fra organisationen.

### **4. Lyt, lyt og lyt**

En hyppig årsag til konflikter er, hvis medarbejderne ikke føler sig hørt og anerkendt. Det kan fx ske, hvis lederen ikke lytter til medarbejderen. Lyt derfor aktivt til dine medarbejdere, og invitér dem til at komme med input, når der skal tages beslutninger.

Medarbejderne vokser, når ledelsen lytter til dem, og det giver god mening at inddrage dem i beslutninger, hvor de er eksperterne.

### **5. Hav et konfliktberedskab**

Det er en god hjælp at have et konfliktberedskab eller konfliktpolitik, så medarbejderne ved, hvor de skal henvende sig. Det er også værd at overveje, om medarbejderne skal have redskaber til konflikthåndtering.

## 6. Husk ordets magt

I al kommunikation mellem leder og medarbejder er der et magtforhold, som kan være mere eller mindre synligt. Vær opmærksom på omgangstonen, sprogbruget og det skjulte magtforhold i kommunikationen. Vær som leder bevidst om magtforholdet, og tag højde for det i kommunikationen.

## 7. Husk, at konflikter også kan være et tegn på sundhed

Konflikter er ikke nødvendigvis negative. Konflikter er ofte et tegn på forskellige verdenssyn, som kan føre til nyskabelse og udvikling. Som leder kan det være udbytterigt at italesætte, at forskellighed og uenighed kan være en kilde til udvikling.

[Artiklen er baseret på bogen coaching og konflikthåndtering, som du kan læse mere om her](#)

### Læs også:

[Sådan bliver du en bedre lytter](#)

[Få skovlen under konflikter](#)

[Fem måder at håndtere konflikter](#)