



🕒 4 min. 👁️ 📌 14-01-2021

Sådan leder du unge førstegangsledere

Som chef for en ny ung leder, kan du hjælpe vedkommende til at finde fodfæste i lederrollen. En målrettet forberedelse og klar struktur vil hjælpe den nye unge leder til at lykkes hurtigere og bedre i sit første lederjob. Få fem råd om, hvordan du hjælper den nye unge leder.

Skribentinfo



[Karen Christina Spuur](#)

Forfatter og selvstændig
ledelseskonsulent

K3

Nye unge ledere oplever typisk flere udfordringer i overgangen fra medarbejder til leder end deres ældre og mere erfarne kolleger, der bliver ledere for første gang. De unge ledere under 30 år har naturligt færre erfaringer og oplever derfor indtrædelsen i lederrollen som et afgørende skifte både i forhold til selvidentitet og arbejdsopgaver. Som chef vil du opleve, at den rette indkøring af den nye leder gør din opgave mindre tidskrævende i det lange løb.

Vær opmærksom på fem særlige punkter

Forskning viser, at der særligt er fem opmærksomhedspunkter, som du kan forberede din nye unge leder på, inden hun indtræder i sin første lederstilling. Her får du fem råd om, hvordan du med fordel kan hjælpe den unge leder til at reflektere over opmærksomhedspunkterne, så hun undgår nogle af de værste overraskelser i overgangen fra medarbejder til leder:

1. Træd reflekteret ind i lederrollen

Særligt unge ledere vil i deres første halve år som ledere ubevidst skifte mellem forskellige ledelsesstile. Typisk prøver de det af, som de selv har været "udsat for" fra deres egen leder, men det er sjældent, at det passer perfekt til den unges egen stil, og det kan være med til at forvirre deres medarbejdere og skabe

utryghed.

Du kan hjælpe de unge ledere til at reflektere over, hvilken lederstil der passer til deres personlighed, og hvordan de vil praktisere det i virkeligheden. En skiftende lederstil virker ikke autentisk og kan have en negativ effekt på medarbejderne.

Refleksionsspørgsmål:

- Hvad er dine værdier, og hvordan ønsker du, de skal komme til udtryk i din lederstil?
- Hvilke rollemodeller kan du blive inspireret af – eller det modsatte?
- Hvilket aftryk ønsker du at sætte?

Læs også: [3 snublesten du skal styre udenom som \(ny\) leder](#)

2. Skab professionelle relationer

Overgangen fra kollega til leder kan også være vanskelig. Mange unge ønsker venskabelige relationer til deres medarbejdere, og det kan gøre det vanskeligt for dem at indgå i professionelle relationer. At være venner til fredagsbaren er anderledes end at være i en leder-medarbejder relation tirsdag formiddag, når der fx skal holdes vanskelige samtaler.

For at skabe en venskabelig og professionel relation til sine kolleger og samtidig undgå følelsen af ensomhed i rollen som mellemleder, kan det være en stor hjælp for den unge leder at være i et netværk med ligesindede - internt eller eksternt. Andre ledere som står i samme situation, som den unge leder kan vende ledelsesmæssige udfordringer med. Foruden netværket har mange nye unge ledere også stor glæde af en mentor med ledelsesmæssig erfaring, som de kan søge råd og sparring hos.

Refleksionsspørgsmål til den nye leder:

- Hvor går din egen grænse for venskabelighed i en professionel relation?
- Hvor kan du finde ligesindede at sparre med (et netværk)?
- Hvem kunne du tænke dig som mentor?

Læs også: [6 ting du gerne ville have vidst inden du blev leder](#)

3. Forbered nye ledere på at møde modstand

Lederrollen kan være øretævernes holdeplads, og i særdeleshed mellemlederrollen. Når der skal træffes upopulære beslutninger eller gennemføres forandringer, er modstand fra medarbejdere ofte en naturlig reaktion. Den nye unge leder kan med fordel gøre sig tanker om, hvordan de kan håndtere modstand og kritik, inden de står i situationen.

Hvis den unge leder ikke har gode erfaringer med at håndtere konflikter, er det vigtigt, at du har en tæt sparring med vedkommende om, hvordan han eller hun kan være med til at nedtrappe konflikten og vende en konflikt til en udviklingsmulighed, som gør lederen og medarbejderne klogere og stærkere.

Refleksionsspørgsmål til den nye leder:

- Hvad er inden for dit nye kontrolfelt som leder? Hvad er dit handlerum?
- Hvordan tackler du kritik og modstand med fokus på opgaven og ikke dig personligt?
- Hvordan håndterer du konflikter på en professionel og konstruktiv måde?

Læs også: [Det er ensomt at gå fra kollega til leder](#)

4. Styrk unge lederes kommunikation

Den måde nye ledere kommunikerer på, er med til at forme arbejdslivet for medarbejderne. Det er en fordel at være åben og lyttende og kommunikere med respekt over for medarbejderne og bruge deres erfaringer konstruktivt. Som ny ung leder er det vigtigt at være bevidst om, hvordan man tilpasser sin kommunikation til den enkelte medarbejder.

Der ses en tendens til, at ambitiøse fremadstormende unge førstegangsledere i deres iver for at lykkes sætter for mange forandringer i gang og arbejder mange timer og på alle tidspunkter af døgnet. Det betyder ofte, at der sendes mails til medarbejdere både morgen, middag og aften. Det er u hensigtsmæssigt både for den unge leder og for medarbejderne.

Refleksionsspørgsmål til den nye leder:

- Hvordan skal din kommunikation afspejle din lederstil?
- Hvad kan du gøre for at tilpasse din kommunikation dine forskellige medarbejdere?
- Hvor er du en stærk kommunikator? Hvor har du brug for at styrke din kommunikation?
- Hvilke kanaler og på hvilket tidspunkt skal du kommunikere?

Læs også: [3 råd til nye ledere](#)

5. Hjælp unge ledere med at prioritere opgaver

Ledelsesopgaver vil fylde mere og tidligere opgaver skal gives videre til andre. Desværre sker det ikke altid, at opgaver gives videre, når de nye ledelsesopgaver kommer til. Det kan skyldes flere ting, men resultatet er det samme; nye ledere, der bliver pressede på tid og føler sig utilstrækkelige og stressede.

Det er vigtigt, at du som chef for unge nyudklækkede ledere går i dialog med dem om prioritering og sikrer en klar forventningsafstemning. Det er svært at prioritere, når man ikke kender til opgaverne og tidsforbruget. Derfor bør dette være en refleksion, I laver i fællesskab i starten og løbende.

Refleksionsspørgsmål til den nye leder:

- Hvilke nye opgaver følger med din lederstilling?
- Hvilke af dine tidligere opgaver kan du uddelegere og til hvem?
- Hvordan kan du skabe tid til ledelse?

Som chef for en ny ung leder kræver indledende samtaler en løbende dialog og forventningsafstemning.

Ved at prioritere at klæde den unge leder bedst muligt på inden første lederdag og løbende i den nye stilling, har du mulighed for at skabe et trygt og udviklende miljø, som er med til at accelerere din unges leders udvikling og trivsel som leder og dermed sikre din egen succes som leder.