

När ditt otydliga ledarskap skapar konflikter som inte borde finnas

Många konflikter på arbetsplatser börjar inte med att människor är osams. De börjar med något mycket mer vardagligt: otydlighet.

När ditt ledarskap inte är tydligt kring mål, ansvar, prioriteringar eller förväntningar uppstår ett tomrum. Och när det saknas tydliga besked börjar medarbetare själva fylla tomrummet. Någon tolkar en instruktion på ett sätt, en annan på ett annat. En person upplever att hon tar ansvar, medan en kollega tycker att hon lägger sig i. Snart handlar diskussionen inte längre om sakfrågan, utan om personer.

Det är så konflikter som egentligen inte borde finnas kan växa fram.

När ingen vet vem som bestämmer

En av de vanligaste orsakerna till onödiga konflikter är otydlig ansvarsfördelning. Om det inte är klart vem som fattar beslut, vem som ansvarar för en uppgift och vem som ska konsulteras, uppstår lätt dubbelarbete och irritation.

Problemet är att ledarskapet aldrig skapade tydliga spelregler.

Otydlighet skapar tolkningar

Om du säger att ”vi behöver prioritera annorlunda” utan att förklara vad det innebär kan medarbetarna dra helt olika slutsatser. Någon slutar göra vissa uppgifter. En annan fortsätter som tidigare. En tredje försöker själv bestämma vad som är viktigast.

Efter ett tag kan medarbetarna uppleva att kollegorna inte samarbetar, inte lyssnar eller motarbetar verksamheten.

Men det som ser ut som ett samarbetsproblem kan egentligen vara ett ledarskapsproblem

Tydlighet handlar inte om att bestämma allt

Ett tydligt ledarskap betyder inte att du ska kontrollera varje detalj. Tvärtom kan tydlighet skapa större frihet.

Medarbetare behöver veta vart verksamheten är på väg, vilka prioriteringar som gäller, vilket ansvar de själva har och vilka beslut de förväntas fatta. Inom de ramarna kan människor sedan få stort utrymme att använda sin kompetens.

Det är skillnad på kontroll och tydlighet.

Du behöver inte ha svar på allt. Men du behöver vara tydlig med vad som är beslutat, vad som fortfarande är öppet för diskussion och vem som ansvarar för nästa steg.

När en konflikt redan har uppstått är det lätt att samla de berörda och fråga vad som gått fel mellan dem. Ibland är det rätt väg.

Men ibland behöver man ta ett steg tillbaka och ställa en annan fråga:

Vilken otydlighet i organisationen gjorde den här konflikten möjlig?

Det kan handla om oklara roller, motstridiga prioriteringar, bristande informationsflöden eller beslut som aldrig kommunicerats ordentligt.

Om man bara försöker få två medarbetare att ”komma överens” utan att förändra de bakomliggande förutsättningarna finns risken att samma konflikt återkommer – eller att den dyker upp i en ny form.

Tydlighet är ett förebyggande verktyg för att undvika konflikter

Det kan göras genom enkla frågor:

- Vem ansvarar för vad?
- Vilka prioriteringar gäller just nu?
- Vem fattar beslut?
- Vad är redan beslutat och vad är fortfarande öppet?

- Hur och när ska information kommuniceras?
- Vad förväntas av respektive person eller grupp?

När sådant är tydligt minskar behovet av gissningar och tolkningar.

Alla konflikter beror naturligtvis inte på otydligt ledarskap.

Men när samma typer av konflikter återkommer, när flera personer upplever samma otydlighet eller när medarbetare hamnar i motsättningar kring frågor som borde vara enkla att avgöra, då är det värt att granska ledarskapet.

En av dina viktigaste uppgifter som ledare är att skapa så mycket tydlighet att människor slipper konflikter som aldrig hade behövt uppstå.

[AGNETA NYBERG](#)