



🕒 2 min. 👁️ 📌 28-08-2015

Konfliktråd til konfliktsky ledere

Det er et problem, hvis du undgår konflikter i et forsøg på at være en rar og vellidt leder. For hvis du tror, du hjælper dine medarbejdere ved ikke at forstyrre freden, narrer du dig selv. Du kan sagtens påpege problemer og deltage i konflikter og være et rart menneske på samme tid. Her er fem strategier til konflikter for konfliktsky ledere.

Skribentinfo



[Pernille Hjorth](#)

Konsulent
Lederweb

Når du forholder dig passivt under en konflikt, fordi du vil være en god og rar leder, bidrager du lige så meget til et dysfunktionelt miljø, som de stridslystne medarbejdere gør.

Arbejdspladser har brug for konflikter for at fungere effektivt, for konflikter tillader medarbejdere og ledere at diskutere, opnå enighed og forstå forskellige perspektiver for til sidst at nå til gennemtænkte løsninger. Konflikter og uenigheder kan være ubehagelige, men de er en vigtig kilde til innovation og til at styrke beslutninger.

Mange ledere har det ikke godt med konflikter, fordi de er bange for at sårre andres følelser eller ødelægge en tilsyneladende harmonisk gruppedynamik. Den konfliktsky facon styrker måske dit selvbillede, som en venlig leder, men det sker på bekostning af dine medarbejdere.

Når du ikke tager del i en konflikt eller en uenighed, og dermed sikrer dig, at konflikten bliver på et konstruktivt niveau, taber dine medarbejdere på flere fronter: Muligheden for et nyt syn på sagen forsvinder, mangelfulde antagelser bliver ikke udfordret, og mulige faldgruber bliver ikke fremhævet. Det er en høj pris at betale for at være en venlig og rar leder.

En ny definition af venlighed

Du skal vænne dig til at vurdere dig selv efter, hvor ofte du tilfører teamet en væsentlig værdi, fremfor hvor ofte du er enig med de andre. Faren ved altid bare at nikke anerkendende er også, at dine medarbejdere ser dig som overflødig. Begynd med at fortælle dig selv, at det er din forpligtelse som leder at bidrage med et nyt og anderledes perspektiv end dine medarbejdere gør eller få andres upopulære perspektiver på opgaven, og vurder dig selv på den værdi, det tilfører.

5 råd om hvordan du deltager i konflikter

1. Brug ordet "og" i stedet for "men"

Ved at anvende ordet "og" når du skal udtrykke din uenighed, undgår du at antyde, at din medarbejder tager fejl, for at du kan have ret. Du behøver ikke at trumfe din medarbejders udsagn. Øv dig på at tage andres holdninger til dig ved at være inddragende fx "du synes, det er afgørende at gøre plads til en social medarbejderdag i budgettet, og jeg er bekymret for, om vi har brug for pengene til mere uddannelse. Hvad er vores muligheder her?". Tilgangen vil engagere dine medarbejdere i problemløsningen, og I får en samarbejdende kultur frem for en stridbar kultur.

2. Vær hypotetisk

Når din medarbejder er uenig med dig, så undgå en hård konfrontation ansigt til ansigt. I stedet bør du stille hypotetiske spørgsmål, så du får din medarbejder til at forestille sig andre situationer. På den måde undgår du, at medarbejderen går i forsvarsposition.

3. Spørg ind til effekt, og stil åbne spørgsmål

Hvis du er bekymret for en kommende handling, så bed dine medarbejdere om at tænke over de virkninger, en implementering af deres plan vil få. Prøv med "ok, vi bruger bufferen i budgettet på en netværksdag. Hvilken betydning har det for vores uddannelsesplaner resten af året?". Det er en meget mindre aggressiv fremgangsmåde, der vil få dine medarbejdere til at genoverveje ideen. Desuden illustrerer det, at du er åben over for nye ideer og gerne tager dine medarbejdere med på råd – og så fastholder du dit omdømme som en rar person.

4. Diskutér det underlæggende problem.

Mange uenigheder ender i konflikter, fordi de involverede parter ikke præsenterer deres uenighed konstruktivt. Hvis du er uenig i en handling, så sørg for at forstå baggrunden for beslutningen i stedet for blot at brokke dig over den. Hvis du forstår ideen bag, kan I måske sammen finde en anden løsning til at nå målet.

5. Spørg om hjælp.

En god taktik for en "venlig konflikt" er at være selvkritisk og eje misforståelsen. Hvis en medarbejder overrasker dig med at fremlægge en vild ide, så forsøg med: "Jeg mangler noget her. Forklar mig, hvordan det vil forbedre vores borgerindsats". Hvis medarbejderens ide ikke holder vand, vil en række gode, hjælpende spørgsmål give en mulighed for at trække planen i en anden retning.

Som leder skal du kunne påpege problemer, også når det er ubehageligt. Alternativet er at holde dine bekymringer for dig selv, tale om dem uden for teamet og langsomt nedbryde tillid og troværdighed. Og det er ikke særlig venligt.

Artiklen er en fri oversættelse af "Conflict Strategies for Nice People" fra Harvard Business Review. Læs originalartiklen [her](#).

Læs mere

[Fem måder at håndtere konflikter](#)

[7 trin til at tæmme din rasende medarbejder](#)

[Konflikter skal tages i opløbet](#)