



🕒 2 min. 👁️ 📌 04-01-2019

# Sådan afværger du konflikten

Andreas føler sig udfordret. Han er leder for Katrine, der bliver mere og mere irriteret på en kollega i teamet, og det varer ikke længe, før en reel konflikt bryder ud. Katrine spreder negativitet og bagtaler kollegaen, og det smitter af på resten af teamet. Læs, hvordan Andreas afværger konflikten.

## Skribentinfo



[Jacob Lejbowicz](#)

Arbejdsglædeskaber, ejer af Workjoy  
Workjoy

*Af Jacob Lejbowicz, arbejdsglædeskaber og ejer af Workjoy*

Andreas er leder i en mellemstor organisation. Han synes, at det er svært at skulle håndtere konflikter og bryder sig ikke om at "overfalde" en medarbejder i sin lederrolle. Han har lyst til at udtrykke sin utilfredshed over Katrines adfærd og den måde, hun påvirker de andre på. Men det er ikke vejen frem. Det vil højst sandsynligt blot få Katrine til at gå i forsvar.

Andreas skal være ærlig og nysgerrig på Katrine i stedet for at lægge ud med en irettesættelse. Der er nemlig en årsag til Katrines utilfredshed, som Andreas ikke kender til.

Med "den ærlige samtale" kan Andreas blive mere komfortabel i sin lederrolle uden, at han behøver at fremføre sin autoritet eller tage en rolle som sådan på sig.

**Med tillidsbaseret ledelse** kan en leder sikre en ærlig samtale, hvor den ene ikke fremstår autoritær og magtfuld over for den anden men, hvor leder og medarbejder kan have en ligeværdig samtale – i et rum med anerkendelse, men også konsekvens. WAO-modellen bryder med forestillingen om, at man skal være en "bestemt leder" i en påtaget "rolle". Det giver en langt bedre håndtering af lurende konflikter, en større arbejdsglæde blandt medarbejderne og mere konstruktive samtaler, når lederen er sig selv.

**Læs også:** [Sådan håndterer du en passiv aggressiv medarbejder](#)

### **Konflikt afværget med "ærlig" ledelse**

Katrine har dagligt sørget for, at afdelingens tekøkken altid er rent og pænt, og hun har pyntet med en blomst. Kollegaen har flyttet blomsten ind i møderummet, uden et ord. Det opfatter Katrine som en direkte provokation, en magtdemonstration. Fra den dag ser Katrine kun kollegaens handlinger som værende provokationer og føler, at kollegaen er efter hende. Og derfor oparbejder hun mere og mere irritation.

Andreas støtter Katrine i at tale med kollegaen, og Katrine får fortalt, hvad hun føler; at kollegaen er efter hende, og at det startede med, at hun flyttede blomsten. Årsagen viser sig at være hverken provokation eller magtdemonstration. Men blomsten var i vejen i tekøkkenet, fordi den stod foran en låge. Derfor rykkede hun blomsten ind i mødelokalet.

En konflikt bliver stoppet. Ganske simpelt ved at tage samtalen i et rum med plads til ærlighed og nysgerrighed. En dialogisk tilgang. Hvor overbevisninger skydes ned. Og arbejdsglæden bliver "reddet" for alle parter.

**Læs også:** [Konflikt: Søger du konfrontation eller kompromis?](#)

### **Vær en ærlig leder**

Bliv den leder, du gerne vil være. Vi vil alle som udgangspunkt gerne gå på arbejde, men vi vil selv være drivkraften i vores job. Og netop rammerne med tillidsbaseret ledelse giver friheden i rollen som leder, men i ligeså høj grad friheden til medarbejderne. Som leder skal du mærke efter, hvordan du har det i din lederrolle.

Du kan fx spørge dig selv:

- Er jeg en god leder?
- Er jeg den leder, jeg gerne vil være?
- Er det fedt at gå på arbejde som leder?
- Er jeg mig selv, eller er jeg i en rolle?

Med ærlighed som styrepind skaber lederen bedre teams samt medarbejdere, der er forandringsparate og føler arbejdsglæde. Fordi de bliver mødt anerkendende og ærligt af lederen.

**Læs også:** [10 ting ledere med følelsesmæssig intelligens aldrig gør](#)

Jacob Lejbowicz er arbejdsglædeskaber og ejer af Workjoy. Han har udviklet WAO-modellen og er forfatter til bogen "Tillidsbaseret ledelse – vejen til arbejdsglæde", udgivet 2017. Jacob afholder lederkurser i arbejdsglæde for virksomheder i hele landet. Jacob har selv 15 års erfaring som leder. Læs mere på [www.workjoy.dk](http://www.workjoy.dk) (<http://https://workjoy.dk/>)