

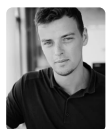


🕒 2 min. 👁️ 📌 16-10-2015

Sådan håndterer du besværlige medarbejdere

De er sarkastiske, negative og påvirker deres kollegers arbejdsglæde. For dig, som har en besværlig medarbejder, er der hjælp at hente her.

Skribentinfo

[Hans Toft Nielsen](#)

Student

Væksthus for ledelse

Der er de medarbejdere, som arbejder målrettet for at løse kerneopgaven, og samtidigt forsøger at bidrage positivt til det sociale. Og så er der desværre også på nogle arbejdspladser medarbejdere som bruger sarkasme, er negative og gerne deltager i sladder. I værste fald bagtaler de andre og forsøger at underminere din autoritet.

Det er klart, at du ikke kan enes med alle på arbejdspladsen, men som leder er det din opgave at skride til handling, hvis en af dine medarbejdere forsøger at skabe splid eller dårlig stemning.

Ledelsesekspert Gwen Moran giver sit bud på, hvordan du bedst håndterer besværlige medarbejdere.

1: Find ud af hvorfor de er besværlige

Nogle medarbejdere kan være ubehagelige, og andre forsøger direkte at skade organisationen. Forsøg at forstå, hvorfor personen opfører sig uhensigtsmæssigt. Er hun utilfreds med sine arbejdsopgaver eller organisationen? Er der problemer derhjemme? Samtale og observation er to vigtige redskaber, som kan give dig indsigt i, hvilken type problem du står over for.

2: Kend typen

Personlighedstests kan være et effektivt redskab til at få bedre forståelse for dine medarbejderes præferencer, og hvordan de kommunikerer. Mange har svært ved at sætte ord på deres egne styrker og svagheder. En test kan være med til at give dig den viden, du behøver.

Når du har en forståelse for dine medarbejderes personlighed og bedre forstår deres kommunikation, vil det være en hjælp i mødet med den negative medarbejder.

[Læs mere om forskellige personlighedstyper her. \(http://www.lederweb.dk/dig-selv/lederrollen/artikel/79509/mbti---et-varktoj-til-udvikling\)](http://www.lederweb.dk/dig-selv/lederrollen/artikel/79509/mbti---et-varktoj-til-udvikling)

3: Acceptér forskelligheder

I nogle tilfælde er der ikke andre muligheder end accept. Hvis du påpeger jeres forskelligheder i tilgangen til arbejdet, kan det i nogle tilfælde løse konflikten og skabe gensidig forståelse.

Vigtige råd til konflikthåndtering:

Vær hypotetisk: Når du er uenig med en medarbejder, så undgå en hård konfrontation. I stedet bør du stille hypotetiske spørgsmål, så kan du få din medarbejder til at se situationen fra en anden vinkel. På den måde undgår du, at medarbejderen går i forsvarsposition.

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.

[Læs mere om, hvordan du håndterer konflikter. \(http://www.lederweb.dk/personale/arbejdsmiljo/artikel/105841/fas-ko-ven-und-er-konflikter\)](http://www.lederweb.dk/personale/arbejdsmiljo/artikel/105841/fas-ko-ven-und-er-konflikter)

4: Giv opmærksomhed

Medarbejdere med adfærdsproblemer føler ofte, at de ikke bliver hørt, at deres arbejde ikke bliver værdsat, eller at de ikke er respekteret. Ret din opmærksomhed mod dem og lad dem tale ud om deres tanker og følelser. Dette fjerner distancen mellem dig og din medarbejder, så I kan nærme jer en løsning på konflikten.

[Læs mere om, hvordan du bliver god til at lytte her. \(http://www.lederweb.dk/strategi/kommunikation/artikel/109472/lyt-for-at-forsta---ikke-for-at-svare\)](http://www.lederweb.dk/strategi/kommunikation/artikel/109472/lyt-for-at-forsta---ikke-for-at-svare)

5: Vær åben for kritik

Under samtalen vil du sandsynligvis støde på kritik. I nogle tilfælde har medarbejdere berettiget kritik mod

arbejdspladsen, organisationskulturen eller ledelsen. I så fald er det vigtigt, at du finder en løsning for at rette op på skaderne.

[Læs her om, hvordan du bliver bedre til at modtage kritik. \(http://www.lederweb.dk/dig-selv/ledelsesevaluering/artikel/109502/tag-imod-kritik-og-bliv-en-bedre-leder\)](http://www.lederweb.dk/dig-selv/ledelsesevaluering/artikel/109502/tag-imod-kritik-og-bliv-en-bedre-leder)

6: Giv konstruktiv negativ feedback

Ledere skal være i stand til at give konstruktiv, negativ feedback. Du skal derfor påpege, hvilken effekt medarbejderens dårlige opførsel har på arbejdet og omgivelserne. Hvis en medarbejder fx udelukkende bruger en negativ tone til jeres møder, skal du pointere, at det kan hæmme kvaliteten og effektiviteten.

At give og modtage konstruktiv feedback

En sikker topscorer i arbejdsmiljøundersøgelser er en udbredt oplevelse af, at man ikke er særligt god til at give og modtage ris og ros på de danske arbejdspladser. Konstruktiv feedback øger ens kendskab til sig selv, giver muligheder at vælge imellem mht. adfærd og opmuntrer til udvikling.

[Læs mere om, hvordan du giver konstruktiv feedback. \(http://www.lederweb.dk/personale/coaching/artikel/79522/at-give-og-modtage-konstruktiv-feedback\)](http://www.lederweb.dk/personale/coaching/artikel/79522/at-give-og-modtage-konstruktiv-feedback)

7: Indse at ingen er uundværlig

Det kan føles umuligt at afskedige en negativ/besværlig medarbejder, hvis personen er den bedste, du har. Derfor er det essentielt, at du ser på, hvilken effekt negativ opførsel har på arbejdspladsen på et overordnet plan. En undersøgelse viser, ([Holloway \(http://www.mitchellkusy.com/Detox healthcare--Holloway & Kusy.pdf\)](http://www.mitchellkusy.com/Detox%20healthcare--Holloway%20&%20Kusy.pdf)) at 12 procent af dem der forlader en organisation, gør det på grund af negative kolleger. Hvis din besværlige medarbejder får andre til at skifte job, er det måske tid til at forberede en afskedigelse.

Artiklen er frit oversat og redigeret fra Fastcompany. Læs artiklen [her \(http://www.fastcompany.com/3047315/know-it-all/a-survival-guide-for-managing-difficult-people\)](http://www.fastcompany.com/3047315/know-it-all/a-survival-guide-for-managing-difficult-people).

