



🕒 2 min. 👁 📌 11-12-2015

Sådan håndterer du brølere med medfølelse

Hvis din medarbejder har begået en kæmpe brøler, der har skadet jeres organisation, er den naturlige reaktion ofte vrede eller irritation samt sanktioner mod medarbejderen. Men måske burde du i stedet reagere med medfølelse. Læs om hvorfor, og få råd om hvordan du gør.

Skribentinfo



[Marlene Mee Ahrens](#)

Kommunikationskonsulent
Lederweb

En af dine medarbejdere har begået en kæmpe brøler, som får dig som leder til at tage dig utrolig dårligt ud. Den naturlige og forståelige reaktion vil være at reagere med vrede og ærgrelse samt herefter at give medarbejderen en regulær opsang.

På den måde får du luft for din egen frustration, mens det samtidig tjener som en form for lærestreg både for den skyldige medarbejder og de andre i teamet. Det virker logisk, men det kan være den forkerte vej at gå.

Vrede gør dig til en dårligere leder

Hvis du reagerer med følelserne og skælder ud, har det en række negative konsekvenser. I forhold til den pågældende medarbejder kan en for hård irettesættelse påvirke hans loyalitet over for dig og skade hans vilje til at gå de ekstra mil for at hjælpe dig i fremtiden.

Din vrede vil også have betydning for din medarbejders produktivitet og kreativitet. For angsten for at begå en ny fejl kan stresser ham, så han vil bruge mere energi på ikke at begå fejl end at komme med nye gode

idéer. Og den reaktion kan smitte til dine andre medarbejdere, der for at undgå din vrede ligeledes vil fokusere på at undgå fejl.

Medfølelse skaber loyalitet og tillid

Forskning peger på, at du som leder kan opnå langt bedre resultater ved at reagere med medfølelse og barmhjertighed. Din medarbejder ved godt, at han har kvajet sig, og han forventer en reprimande. Derfor bliver han rørt, når du frem for at reagere med en regulær skideballe, i stedet viser medfølelse og venlighed.

Det skaber en beundring for dig ikke blot som leder, men også som menneske. og det øger din medarbejders loyalitet og tillid til dig. Det smitter også af på dine andre medarbejdere, for de har set dig udvise storsind, og de vil derfor også føle mere loyalitet og tillid til dig.

Samtidig vil de være tilbøjelige til at reagere på samme måde på fejl. Ikke kun over for dig, men også over for hinanden. Det er en vigtig grundsten i at skabe et arbejdsmiljø, der giver alle den fornødne tryghed for, at de kan levere gode resultater.

Sådan kan du reagere med medfølelse i stedet for vrede

Det kan være lettere sagt end gjort at reagere med oprigtig medfølelse og barmhjertighed i tilspidsede situationer. Her får du tre råd om, hvordan du kan reagere hensigtsmæssigt.

1. Tæl til ti

Giv dig selv lidt tid, før du reagerer. Ellers er der en risiko for, at du reagerer netop med vrede, eller også forsøger du at lade som om, du ikke er vred. Det gennemskuer din medarbejder. Desuden viser forskning, at hvis du prøver at skjule din vrede, stiger både din og din medarbejders puls. Giv dig i stedet tid til at falde ned og giv slip på følelserne, så du rationelt kan analysere situationen og herefter reagere mere gennemtænkt og nuanceret.

2. Sæt dig i din medarbejders sted

Har du engang selv begået en stor fejl? Og kan du huske, hvordan det føltes? Det var næppe rart, og sådan er det sandsynligvis også for den medarbejder, der har begået en bommert. Når først du husker, hvordan du selv havde det, er det lettere at dæmpe vreden og frustrationen.

Evnen til at sætte sig i den andens sted er en vigtig egenskab både i de daglige interaktioner og i forhandlingssituationer, hvor det giver bedre resultater. Forskning viser dog, at magt har en tendens til at mindske vores ellers naturlige anlæg for empati, så det er ekstra vigtigt som leder at huske dig selv på at være empatisk.

3. Tilgiv din medarbejder – det er godt for dig

Alle ved, at det ikke altid er lige let at tilgive, men det kan både være nødvendigt og godt for dig. Forskning har vist, at mens vrede giver forhøjet blodtryk og hjertebanken, så falder dit blodtryk, hvis du tilgiver. Evnen til at tilgive bliver af forskere også koblet sammen med livsglæde og tilfredshed, da tilgivelse reducerer stress og negative følelser.

Med andre ord, er det oplagt at bruge juletiden til at træne din evne til at udvise barmhjertighed, medfølelse

og tilgivelse. Det spreder den gode julestemning, og gør dig til en bedre leder.

Frit oversat efter "[Why compassion is a better managerial tactic than toughness](#)". Her finder du også link til de mange studier, som artiklen bygger på.

Læs også:

[Sådan overlever du at arbejde sammen med en, du afskyr](#)

[Hvad Kant og Grundtvig kan lære dig om relationer](#)

[Vend dine fejl til en succes](#)