VÆKSTHUS FOR LEDELSE



4 min. 09-12-2016

Undgå konflikter mellem introverte og ekstroverte

Det kan slå gnister, når introverte og ekstroverte skal arbejde sammen, og resultatet kan blive, at alting brænder sammen. Håndteret rigtigt kan modsætningerne til gengæld blive til en styrke, der giver mulighed for at skabe noget ekstraordinært. Læs her, hvordan du samarbejder med din modsætning.

Skribentinfo



Marlene Mee Ahrens
Kommunikationskonsulent
Lederweb

Modsætninger mødes, og sød musik opstår. Sådan lyder et gammelt ordsprog, og mens det måske kan være tilfældet på det romantiske område, så er det langt fra sandheden, når det kommer til samarbejdet mellem ekstroverte og introverte på arbejdspladsen. Tværtimod drukner samarbejdet ofte i misforståelser og irritation. Det er synd, for når samarbejdet mellem introverte og ekstroverte lykkes, så skaber de ekstraordinære resultater. Det skriver forfatter Jennifer Kahweiler i sin bog ”Når introverte og ekstroverte skaber resultater sammen”.

Introverte og ekstroverte er programmeret forskelligt

Konflikter bunder ofte i, at man kommer til at dømme den anden, hvis personen opfører sig på en måde, man ikke forstår. Specielt på tre områder adskiller de introverte sig fra ekstroverte

Område 1: At være alene versus sammen med folk

Introverte har brug for tid til at være alene for at lade op og for at koncentrere sig, og de foretrækker at håndtere projekter individuelt eller i mindre grupper. Som ekstrovert kan det være svært at forstå, fordi de selv trives med store grupper. Nogle introverte vil også have behov for at trække sig fra sociale

arrangementer, hvilket ekstroverte kan tolke som om, at de er afvisende og ikke ønsker den ekstrovertes selskab, når det i virkeligheden handler om, at de ønsker at være alene.

Område 2: At tænke versus at tale ting igennem

Introverte tænker, inden de taler. De har brug for plads og tid til at gennemtænke ting. Ekstroverte har til gengæld svært ved at forstå, at det kan tage så lang tid at tænke, og de bliver utålmodige, fordi de ikke kan få et svar.

Ekstroverte derimod kan godt lide at tænke højt, og smider tanker og idéer på banen, der ikke altid er gennemtænkte. Det betyder, at den ekstroverte kan smide en idé på banen for to minutter senere at smide en anden idé på banen, der er i modstrid med den forrige, fordi hun stadig er ved at forme sin tankerække. Det kan trætte den introverte, der prøver at følge de ufærdige tanker, og hun har svært ved at forstå, at den ekstroverte siger ting, der ikke er gennemtænkte.

Område 3: At være privat versus en åben bog

Introverte holder deres private liv for sig selv. De deler kun med folk, de kender godt og føler sig fortrolige med. Ekstroverte derimod deler gerne fra deres private liv. Det er deres måde at skabe kontakt og lære folk hurtigt at kende. Derfor kommer de let til at opfatte introverte som reserverede og afvisende, mens de introverte oplever de mange private informationer og spørgsmål som pågående og ubehagelige.

Introverte	Ekstroverte
Henter energi i stille perioder	Henter energi sammen med andre mennesker
Tænker over deres ideer	Taler højt om deres idéer
Fokuserer på dybden	Fokuserer på bredden
Lærer nogen at kende inden, før de udveksler personlige oplysninger	Udveksler hurtigt personlige oplysninger
Trives bedst med samtaler på tomandshånd	Akkumulerer energi i større grupper

4 råd til et bedre samarbejde

Det kræver en indsats at forstå sin modsætning og få samarbejdet til at glide. Baseret på 40 interviews med introverte og ekstroverte kollegaer giver forfatteren Jennifer Kahnweiler her fire råd om, hvordan du kan få et godt samarbejde med en kollega eller medarbejder, der er din modsætning.

Råd 1: Accepter det fremmede

Det første skridt er at acceptere, at du og din kollega er forskellige. Du kan ikke ændre vedkommende, men du kan lære at forstå. Når først du har accepteret det, bliver du mindre stresset, og jeres forskelligheder vil forstyrre dig mindre.

Det er ikke let. Begge parter skal bruge tid og energi på at kommunikere. I skal forklare hinanden, hvordan I har det, og hvorfor I reagerer, som I gør. Det kan afmystificere reaktioner og handlinger, der for den anden virker sære og irriterende. Det giver også den anden mulighed for at forstå og være empatisk.

Især i travle perioder kan det være svært at opretholde en god kommunikation. For mens ekstroverte reagerer på stress ved at tale mere, så trækker de introverte sig ind i sig selv. Og mens den introverte tænker: ”Tier hun ikke snart stille”, så tænker den udadvendte, ”Hvorfor reagerer han ikke, og hvad tænker han”. Her gælder det om at huske, at man er forskellige samt at forstå og acceptere det.

Råd 2: Håndtér uenighederne

Det er vigtigt at acceptere, at uenighed er en nødvendig del af jeres samarbejde. Det er gennem uenighederne, at I udfordrer hinanden og dermed hjælper hinanden til sammen at finde løsninger, der er bedre, end hvad I hver især kunne have fundet på alene. Uenigheder kan imidlertid blive gift for jeres relation, hvis I håndterer dem forkert.

Når samarbejdet slår gnister, kan den introverte have tendens til at trække sig ind i sig selv og undlade at fortælle om problemerne, mens den ekstroverte kan reagere passivt-aggressivt. Ingen af de to reaktionsmønstre er hensigtsmæssige. I stedet er det vigtigt, at I husker på jeres forskellige måder at arbejde på. 'Den ekstroverte er nødt til at give den introverte fred, når han beder om det. Han har brug for at lade op. Også selvom den ekstroverte har behov for sparring. Det er vigtigt, at begge parter kommunikerer klart om deres behov.

Et andet vigtigt redskab til at håndtere uenighederne er pauser. Når situationen er ved at blive tilspidset, så tag en pause. Gå hver til sit, få klaret hovedet, og mærk efter. Måske opdager du her, at du enten var for tavs og afvisende eller måske for talende og påtrængende.

Råd 3: Fordel rollerne

Jeres forskellige personligheder giver mulighed for, at I kan påtage jer forskellige roller, hvor I udnytter hinandens stærke sider. Det kræver dog, at I kender og anerkender hinandens roller i samarbejdet. Hvis I ikke er enige om rollefordelingen, kan der opstå uenigheder, der kan føre til uvenskab. Derfor er det vigtigt, at I ved, hvem der gør hvad.

En anden vigtig faktor er, at I deler æren og succeserne hver gang. Det betyder bl.a., at I husker at rose hinanden ud ad til. Introverte kan fx have svært ved at fortælle om deres succeser, og derfor har de brug for hjælp til det, mens ekstroverte nogle gange kan blive for fremadstormende og støde folk, og her kan den introverte træde til og ”forklare” sin ekstroverte makkers adfærd. I skal med andre ord være fortalere for hinanden. Hvis den ekstroverte fx prøver at tage hele æren eller dominere samarbejdet, kan samarbejdet bryde sammen.

Råd 4: Udryd modviljen

Det kan være fristende at vælge den høflige vej, når uenighederne opstår, men på sigt vil det skade samarbejdet. Når tingene ikke kommer på bordet, kan de udvikle sig til en egentlig antipati eller modvilje. I kan sikre, at dialogen ikke bryder sammen ved fx at fokusere på jeres fælles mål og vision frem for at fokusere på detaljerne, der ofte er årsagen til uenighederne.

I kan ikke undgå at drive hinanden til vanvid af og til, men det er kun positivt, hvis I gennem åben dialog med

jeres modsætning begge kan blive klogere og udvikle jer både fagligt og personligt. En sådan åbenhed kan også blive en god grobund for et solidt og givende venskab.

Læs mere om at samarbejde med din introverte eller ekstroverte modsætning i "Når introverte og ekstroverte skaber resultater sammen" (http://dpf.dk/produkt/bog/naar-introverte-ekstroverte-skaber-resultater-sammen) af Jennifer Kahnweiler udgivet på Dansk Psykologisk forlag.

Læs også:

10 misforståelser om introverte medarbejdere

10 misforståelser om ekstroverte medarbejdere

Sådan motiverer du med MBTI