

Sådan overlever du at arbejde sammen med en, du ikke kan lide

**5 GODE RÅD TIL AT TACKLE
KONFLIKTER PÅ JOBBET**



Sådan overlever du at arbejde sammen med en, du ikke kan lide

Tusind tak, fordi du har downloadet min guide med 5 gode råd til at skabe et fornuftigt samarbejde med dem, du har det svært med.

Det er desværre ikke altid alle på dit arbejde, som du nødvendigvis har den bedste kemi med. Men ofte er du nødt til at samarbejde med dem alligevel, hvad enten du kan lide det eller ej.

Det kan være din leder, en kollega eller en medarbejder, der er evigt klagende, modarbejder dig eller fylder for meget og har svært ved at lytte.

Har du selv svært ved at få sagt det, der ligger dig på sinde? Eller bliver du let misforstået, og har du svært ved at bevare overblikket og kommunikere klart i vanskelige situationer?

Så fortvivl ikke, for der er hjælp at hente. Gør du derimod ikke noget, kan du risikere at blive drænet for energi.

Jeg har samlet de 5 gode råd gennem mange års erfaring med at undervise og coache andre i, hvordan de håndterer konflikter på den bedste og mest konstruktive måde.

Læs derfor videre, og få de 5 råd, der virkelig vil gøre en forskel for dig, når du bruger dem.

Rigtig god fornøjelse.

De bedste hilsner

Pia Hardy

De 5 gode råd

1. Få dine følelser til at falde til ro

Er du kapret af negative følelser over for den person, der irriterer dig, så vil du ofte være ude af balance. Dine følelser kan spænde lige fra frustration og til direkte fjendtlighed.

Er dine følelser meget negative, vil du blive stressbelastet og have svært ved at bevare overblikket og tænke klart i situationen. Så lad endelig være med at starte en dialog, før dine følelser er faldet til ro.

Det er en kunst at kunne kontrollere sig selv og få sluppet af. Hvis konflikten er i fuld lue, så tag en 'time out', det kan være en kort gåtur eller at tale med en god ven om problemet.

2. Pas på med at lave alliancer med andre

Mens du arbejder med at få dine negative følelser til at falde til ro, skal du modstå fristelsen til at læsse din irritation over den pågældende person af på andre, for følelser kan smitte. Og det kan ende med, at du får dannet alliancer med andre på jobbet i forhold til den person, du har problemet med.

Men det er fint, at du taler med andre om den vanskelige situation, så du kan få luft for dine følelser. Det bedste er ofte at vælge en person at tale med, som agerer neutralt i situationen, og som er en god lytter.

3. Erkend din egen del af problemet

Når du har fået dine følelser til at falde mere til ro, så tænk over, hvad du kunne have gjort anderledes, for at problemet ikke var eskaleret. Det kan være, at du ikke har talt direkte med personen om problemet, så personen faktisk ikke ved, at du har problem med ham eller hende.

Det kan være, at du har kommet med uklare sarkastiske bemærkninger om problemet, eller at personen minder dig om en anden (en kollega, din far eller mor), som du ikke kan lide. Eller måske har personen en anden tilgang til løsningen af arbejdsopgaver, end du benytter dig af.

Jo mere andre afviger fra os selv, jo mere sandsynligt er det, at vi reagerer negativt på dem.

Så et godt råd er: Erkend din egen andel i problemet, og fokuser derefter på, hvordan verden og perspektivet ser ud fra den andens synsvinkel.

4. Se med positive briller på den andens perspektiv

De positive briller hjælper dig til at forstå den andens intentioner og motivation. Din forståelse vil give dig et nyt perspektiv på både problemet og personen, og dine negative følelser og tanker vil blive erstattet af mere empati og rummelighed.

Positive tanker kan være:

- Han ved ikke, at jeg har et problem, for jeg har ikke sagt det direkte til ham.
- Hun kan ikke tage hånd om et problem, som hun ikke kender til.
- Han arbejder ikke så hurtigt, men han er meget grundig.
- Hun har svært ved at overholde deadlines, fordi hun har svært ved at holde fokus.
- Han har brug for meget opmærksomhed, fordi han ikke selv synes, han er god nok.
- Hun beklager sig altid, fordi hun er stressbelastet og ude af balance.

Måske er det, der generer dig ved den anden person noget, som også er en hindring for den pågældende selv. Derfor er det en god ide, at dele dine observationer og starte en dialog. En samtale, som kan være kimen til at skabe en forståelse og en relation, hvor du og den anden part lærer hinanden bedre at kende og finder løsninger på jeres samarbejde, som er gode for jer begge to.

5. Start dialogen og bliv på egen boldbane

En af de bedste måder at komme til at holde af én, som du ikke bryder dig om, er, at arbejde på at få indsigt i den andens perspektiv på situationen, så du får en bedre forståelse for den andens adfærd.

Ved at være i dialog og bruge mere tid med din "fjende" får du mulighed for også at få positive oplevelser. Måske bliver din lyst til – for alt i verden at undgå personen – erstattet af en større empati over for personen.

Når du skal kommunikere med din modpart, skal du fremlægge dit budskab klart, ligeværdigt og respektfuldt, dvs. lad være med at komme med beskyldninger, fortolkninger, krav og fordømmende udtalelser over den anden. Men forsøg at have en holdning til samtalen som om det er et problem, som begge parter skal bidrage til at løse på en måde, der er acceptabel for jer begge to.

Du skal tale ud fra dig selv ved at bruge ord som "jeg, mig og mine". På den måde vedgår du, at det er dine følelser, meninger og behov, som du udtrykker. Jo mere du taler for dig selv, jo mindre konfliktladet bliver dit budskab.

Sådan mestrer du en konfliktdæmpende dialog

Du får her et af de værktøjer, som jeg har den bedste erfaring med i forhold til at mestre en ligeværdig, respektfuld og konfliktdæmpende dialog med andre.

Metoden hedder IVK-metoden (Ikke Voldelig Kommunikation) også kaldet 'Girafsprøget' og er udviklet af den amerikanske psykolog Marshall B. Rosenberg. "Ikke voldelig kommunikation" er først og fremmest det JEG-SPROG, som du har brug for i vanskelige situationer og samtaler.

Metoden er ganske enkel og består af disse fire trin: **fakta, dine følelser og tanker, dine behov og dine ønsker.**

Her er et eksempel på brugen af 4-trins modellen:

1. **Beskriv de facts, der gør, at du står over for et problem, fx hvad der er sket, hvad problemet er, hvornår det er opstået m.m.**

Jeg har i denne uge måttet arbejde over tre aftener. Projektet her har i de sidste 3 måneder krævet, at jeg har haft meget overarbejde. Det giver mig mange problemer på hjemmefronten.

2. **Beskriv hvad du føler og tænker omkring problemet, og hvorfor du føler sådan.**

Jeg er ked af ikke at kunne stå til rådighed for projektet hele tiden, og det piner mig at jeg svigter min familie.

3. **Fortæl hvilke behov du har mht. til at løse problemet.**

Jeg har behov for at tale om, hvordan vi skal løse problemet omkring alt det overarbejde, så jeg kan være mere sammen med min familie.

4. **Fortæl, hvad du ønsker der skal ske.**

Jeg vil bede dig om, at vi nu aftaler et møde, hvor vi kan tale videre om problemet og finde en løsning.

Rækkefølgen af trinene i "Ikke voldelig kommunikation" skal ikke strengt overholdes. Det vigtige er ikke det formelle IVK-sprog, men at du samtaler empatisk.

Hvis din modpart selv har svært ved at præsentere sit perspektiv, kan du hjælpe ham eller hende med følgende spørgsmål:

1. Hvordan oplever du situationen?
2. Hvordan påvirker situationen dig og hvorfor?
3. Hvad er vigtigt for dig?
4. Hvad har du brug for, at der skal ske?

Prøv det – det virker

Disse fem gode råd benytter jeg selv i mit eget liv – både på jobbet og i privaten. Det kræver tålmodighed og øvelse at arbejde med de 5 råd, men gennem min egen træning har jeg styrket nogle kompetencer, der gør at uoverensstemmelser i mit liv sjældent eskaleres til konflikter. At følge disse fem råd har givet mig større livskvalitet, trivsel og øget arbejdsglæde. Så min bedste anbefaling er: Prøv dem!

Kontakt mig, og bliv klogere på, hvordan du håndterer konflikter.



Jeg har i mange år haft den glæde, at rådgive og undervise virksomheder, ledere og medarbejdere i at håndtere konflikter og vanskelige situationer i hverdagen. Så jeg ved, det virker.

Ønsker du hjælp til at forebygge og håndtere konflikter, så tag et kig på mit kursus i [konflikthåndtering](#).

Eller kontakt mig på 20 32 32 69, og få en snak om din situation og dine ønsker og behov.

Du kan læse mere om [Fortuna Kurser og Pia Hardy her >](#)

Skriv huskelisten ud, så har du rådene lige ved hånden.

Din huskeliste

Gør dette:

- Få dine følelser til at falde til ro, inden du starter en dialog med modparten.
- Erkend din egen andel i konflikten.
- Kig på modparten med de positive briller på.
- Brug tid på at forstå den andens perspektiv og hensigt.
- Giv udtryk for dit eget perspektiv på problemet, og husk at blive på egen boldbane.
- Brug IKV-**sproget** (Ikke voldelig kommunikation) i dialogen.

Gør ikke dette:

- Start ikke en dialog med personen, når du er følelsesmæssigt kapret.
- Pas på ikke, at skabe alliancer med andre, når du taler med dem om konflikten.
- Tro ikke, at modparten bærer al skylden for konflikten.
Tro ikke, at din modpart kan læse dine tanker.

Husk de fem gode råd:

1. Få dine følelser til at falde til ro.
2. Pas på med at lave alliancer med andre.
3. Erkend din egen del af problemet.
4. Se med positive briller på den andens perspektiv.
5. Start dialogen og bliv på egen boldbane.