

## Rädsla

De flesta personer ser konflikter som något farligt. Det är inget man vill ta tag i eftersom då kan någon annan tycka det ena eller det andra. Denna uppfattning är enligt mig både barnslig och kontraproduktiv. Att tacka nej till konflikter är att tacka nej till din egen utveckling.

## Positivt

Själv ska du se konflikten som en positiv företeelse som utvecklar både dig som individ och din grupp. Att vilja våga utvecklas med hjälp av dina medarbetare är ett moget och modigt steg att ta i din individuella utveckling.

"Konflikter är som salladshuvuden i kylan, i början är de fräscha och nyttiga, men med tiden rinner de ut och ingen vill ta i dem"

## Feedback

Om du använder feedback som verktyg när du arbetar med din individuella och grupprelaterade utveckling kommer dina konflikter bli lätthanterade.

Fråga alltid först: Får jag lov att ge dig feedback Frida?

Sen ger du din feedback till Frida i vanlig samtalston, baserat på respekt, så att hon uppfattar att du vill ge henne ärlig feedback i ett utvecklande syfte.

## Konflikt som utvecklar

Konflikter kommer, som tur är, alltid att finnas. Det är därför viktigt att du är delaktig i att skapa ett konstruktivt och öppet konfliktklimat. Det ska vara ok att ha konflikter i din grupp - det ska vara en naturlig aktivitet.

I ett öppet konfliktklimat ser du att kontinuerlig feedback hjälper dig att utvecklas som person. Konstruktiva konflikter leder till personlig utveckling och tillväxt av både relationer och verksamheter.

Konstruktiva konflikter skapar bättre arbetsklimat och samarbete genom,

- Starkt engagemang
- Fokus på sakfrågan
- Gemensam syn
- Dialog
- Syfte

## Konflikt som förstör

Destruktiva konflikter är tvärt emot. Det är oftast personer som är rädda för konflikter som skapar ett slutet klimat där konflikter sopas under mattan och på sikt blir stora, djupa och svåra att lösa. Destruktiva konflikter river ner och förstör, kostar pengar och skapar ångest.

Destruktiva konflikter skapar makt, skitsnack, missnöje och ångest genom,

- Sakfrågan glöms bort
- Fokus på person
- Viljan att lösa problem finns inte
- Viljan att utvecklas finns inte

### Hur ska jag bete mig i en konflikt?

Du ska ta ansvar för din egen upplevelse och förmedla dina känslor och dina tankar. Dina medarbetare kan inte gissa sig till hur/vad du känner inför en person, uppgift eller process.

När du använder dig av jag-budskap blir det lättare för dina medarbetare att relatera till dina känslor.

- ▶ Jag tycker
- ▶ Jag känner
- ▶ Jag ser det som
- ▶ Jag håller inte med om

### Hur upplever jag det när jag får positiv feedback?

Om du t ex spelat fotboll och gjort mål känner du igen den goa känslan när någon annan bekräftar dig och det du gjort - det känns riktigt gott i kroppen.

Det är samma sak med dina medarbetare. När de gjort något bra ska du ge relevant feedback. Det innebär att de växer och kommer att leverera ännu bättre framöver. När du ger positiv feedback kommer din medarbetare känna sig,

- ▶ Glad
- ▶ Sedd
- ▶ Förstådd
- ▶ Bekräftad
- ▶ Självkänsla och självförtroende växer
- ▶ Motiverad
- ▶ Utvecklas

“They will do whatever we let them get away with”

- Joseph Heller, 1923-1999, bestsellerförfattare bl a till boken Moment 22

“Take it easy - But *take it*”

- Pete Seeger and the Almanac Singers, 1919-, legendarisk singer songwriter