

# PRODUCTIVE CONFLICT- PROFIL

EVERYTHING **DiSC**  
PRODUCTIVE  
CONFLICT

**Henrik Hansen**

18.02.2020

Denne rapport er udleveret af:

Fredi Falk Vogelius  
Nymand & Vogelius  
Krabbevej 50  
3630 Jægerspris  
+45 4050 3911  
<https://nymandvogelius.dk>  
[ffv@nymandvogelius.dk](mailto:ffv@nymandvogelius.dk)

**nymand & vogelius**

EKSEMPEL

**WILEY**

# INTRODUKTION

## Hvad er konflikt?

Henrik, når du hører ord som konflikt på arbejdspladsen, hvad er så det første, du tænker på? Diskussion? Kompromiser? Finde løsninger? Tænker du på sladder og sårede følelser? Eller på kolleger, som indrømmer fejl?

Uanset hvad du tænker, når du hører ordet konflikt, handler det om **meningsforskelle, som involverer stærke følelser**. Det kan variere fra korvarige, intense diskussioner til udviklede, langvarige problemer. Uanset hvad, så udløser konflikt forskellige former for destruktive og konstruktive reaktioner og adfærd hos os alle sammen. Og selvom konflikt kan opleves meget ubehageligt, er det en naturlig og uundgåelig del af relationer.

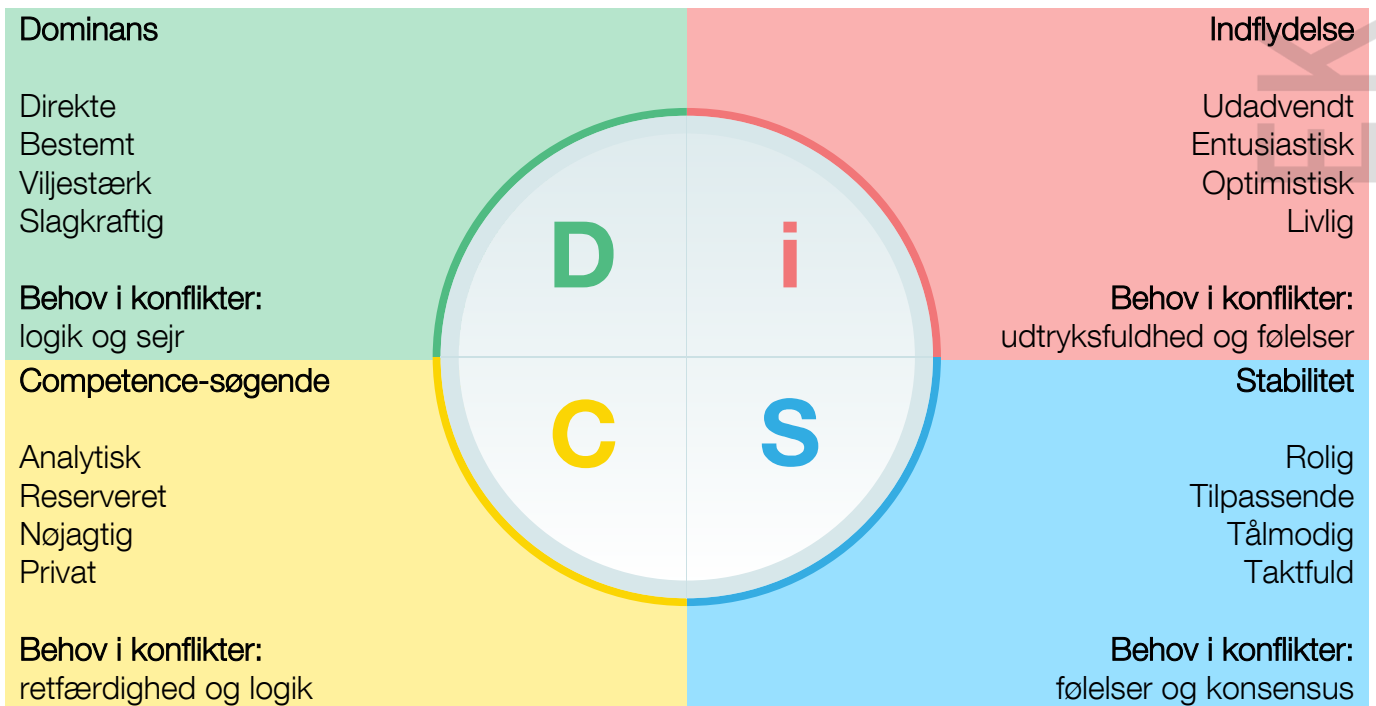
Fordi konflikt opleves forskelligt afhængigt af de involverede personer og situationer, er der ikke nogen standardløsning på, hvordan man omsætter konflikt til noget konstruktivt. Løsningen starter i stedet med dig selv.

*Everything DiSC® Productive Conflict* er udviklet til at fremme selvindsigt i deres konfliktadfærd. Det handler ikke om konfliktløsning, men om at hjælpe dig med at tøjle destruktive tanker og adfærdstyper og omdanne konflikt til noget mere konstruktivt, som kan forbedre dine resultater og relationer på arbejdspladsen.

## Primære principper

- ▶ Konflikt er en **uundgåelig** del af relationer på arbejdspladsen, og det kan også være **konstruktivt**.
- ▶ Din tilgang til konflikt påvirkes muligvis af **andre faktorer** som hierarki, kultur (virksomhedskultur eller social kultur), samarbejdskultur, personlige erfaringer osv.
- ▶ Du **har selv indflydelse på**, hvordan du reagerer på konfliktsituationer. Du kan ikke kontrollere, hvordan andre reagerer på konflikt.
- ▶ Indblik i andres DiSC®-stile kan hjælpe dig til at **forstå deres konfliktadfærd**, og hvordan den adskiller sig fra din.
- ▶ Du kan opnå **konstruktiv konflikt** ved at udnytte DiSC til at engagere dig mere effektivt med andre.

## DiSC®-modellen



# 1 DIN DiSC®-STIL I KONFLIKTER

## Din DiSC®-stil: iD

Henrik, dit punkt og din farvemarkering siger en masse om, hvordan du reagerer på konflikt. Fordi dit punkt er placeret i i-området, men tæt på D-området, har du en iD-stil. Din farvemarkering angiver dine prioriteter, og hvor du fokuserer din energi. I konflikter prioriterer du gennemslagskraft, udtryksfuldhed, kontrol og harmoni.

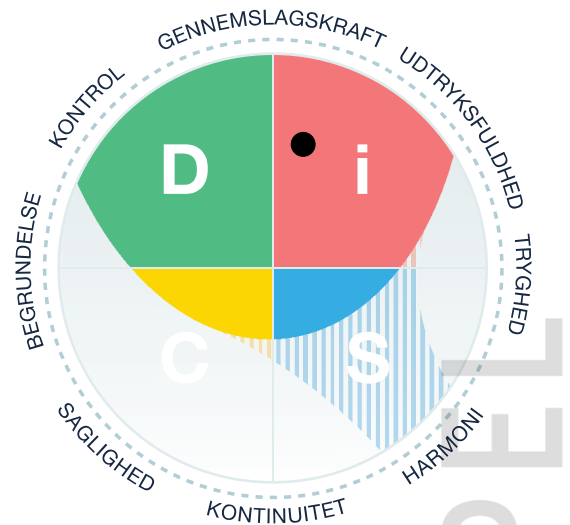
Som en person med iD-stilen, er du formentlig tilbøjelig til at udtrykke dine meninger direkte og **gennemslagskraftigt**. Denne tilbøjelighed kombineret med din ivrighed og dit drive kan få dig til at fremstå ligefrem og viljestærk i konflikter. Selvom dette kan være gavnligt til at få andre til at forstå, hvornår de er gået over stregen, kan det også være skadeligt, når du er ophidset. Særligt kan din gennemslagskraftige optræden opleves som aggressivitet og skræmme andre. Denne skræmmende adfærd kan underminere andres tillid til dig og gøre det udfordrende for dine kolleger at kommunikere direkte med dig.

Dine stærke kommunikationsfærdigheder er værdifulde for dig og hjælper dig formentlig ofte med at charmere og påvirke andre til at tænke som dig. Dit instinkt med at reagere hurtigt og **udtrykke** intense følelser kan dog til tider friste dig til at reagere uden nogen form for selvkontrol. Du er måske f.eks. tilbøjelig til at sige ting, som du ikke ville sige i en roligere sindstilstand, hvilket kan virke provokerende på andre eller få problemer til at fremstå værre, end de i virkeligheden er. Når du styrer dine følelser, er du til gengæld sandsynligvis god til at fremføre meget overbevisende, dybtfølte argumenter.

Ligesom andre med iD-stilen tager du formentlig **kontrol** med situationer på arbejdspladsen, fordi du er overbevist om, at du kan påvirke dit miljø aktivt for at opnå det, du ønsker. I konflikter kan det føre til, at du presser hårdt på for at fremføre dine meninger og idéer. Når du er i stand til at styre dine følelser, er du formentlig god til at overbevise andre om at bakke op om dine planer. Men når du føler dig udfordret eller på gyngende grund, bliver du muligvis frustreret eller vred og presser på endnu hårdere og mere ihærdigt. Når det sker, kan det muligvis få andre til at trække sig tilbage, så muligheden for værdifulde samtaler går tabt.

Fordi du samtidig prioriterer at bevare **harmonien** på arbejdspladsen, kan konflikter formentlig give anledning til større bekymringer end, hvad der er typisk for en person med iD-stilen. Så selvom du kan være slagkraftig og direkte, kan den del af dig, som ønsker at bevare freden, tvinge dig til at nedtone dine impulser. Du kan til tider formentlig også være i stand til at identificere, når dit ego tager over, og sætte det i baggrunden efter behov.

Selvom konflikt kan være ubehagelig og uønsket, kan den hjælpe med at løse problemer, så længe alle føler sig hørt, og problemerne løses på en sund måde. Når det anvendes konstruktivt, kan din direkte og gennemslagskraftige natur og din vilje til at udtrykke dine idéer og meninger passioneret samt dit ønske om at tage kontrollen med situationer for at sikre resultater være nyttige ressourcer i forbindelse med konfliktløsning.



Dit punkt er placeret mellem cirkelens centrum og cirkelens kant, så du kan sandsynligvis relatere til de fleste af iD-stilens egenskaber.

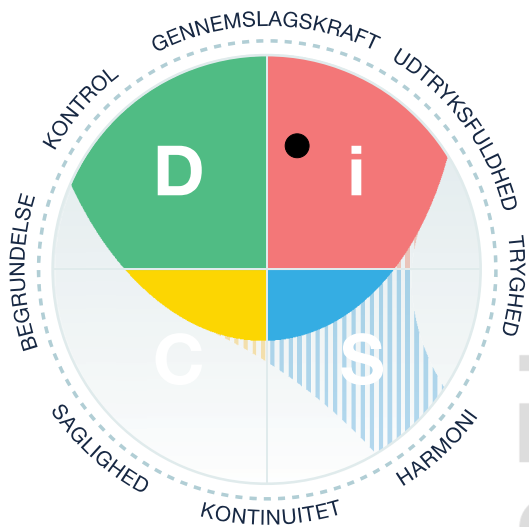
# 1 DIN DiSC®-STIL I KONFLIKTER

## Hvad er vigtigt for dig i konflikter?

Det er meget forskelligt, hvilke konfliktspekter den enkelte person oplever som de væsentligste. Ligesom andre personer med iD-stilen bliver du f.eks. formentlig tiltrukket af livlige diskussioner, hvor du kan udtrykke dine meninger med gennemslagskraft. Din passion og karisma påvirker sandsynligvis ofte andre til at tænke som dig. Og i sidste ende kan denne grad af kontrol i enhver situation hjælpe dig tættere på dine mål. Endelig ønsker du formentlig også at bevare harmonien, og du sætter pris på at lytte til andres synspunkter, hvilket er mindre typisk for iD-stilen.

Du **værdsetter** formentlig mange af følgende tilgange i konflikter:

- Overbevise andre
- Indlede nødvendige diskussioner
- Styre samtalen
- Opmuntre andre til at sige deres mening
- Være direkte i forhold til problemer
- Løse udfordrende problemer
- Sige, hvad du mener
- Bevare et varmt og venligt miljø
- Lytte oprigtigt til andres bekymringer



EKSEMPEL

## Hvad dræner dig for energi i konflikter?

Der er dog også aspekter ved konflikter, som er særligt stressende for dig. Fordi du ønsker at sikre, at din side af sagen bliver hørt, kan du nogle gange lade følelserne løbe af med dig. Hvis du ikke kan færdiggøre dine tanker, kan du derfor bryde ind og blive stadig mere ophidset. Fordi du er handlingsorienteret, kan du endvidere blive irriteret, hvis spænding hindrer produktivitet. Samtidig kan du i modsætning til andre med iD-stilen finde det udmattende at være i konflikt med personer, som er for aggressive eller stridslystne.

Mange af følgende tilgange eller adfærd kan være **stressende** for dig under konflikter:

- Have med personer at gøre, som ikke er direkte
- Være nødt til at moderere dine udtalelser
- Ikke få hørt din side af sagen
- Være nødt til at holde dine faktiske tanker eller følelser tilbage
- Være tvunget til at give efter, når du ved, at du har ret
- Lade spænding komme i vejen for produktivitet
- Være nødt til at tage overdrevet hensyn til andres følelser
- Føle sig tvunget til at vælge side
- Have med vrede eller diskussionslystne personer at gøre

**1**

# OVERSIGT OVER DiSC®-STILE I KONFLIKTER

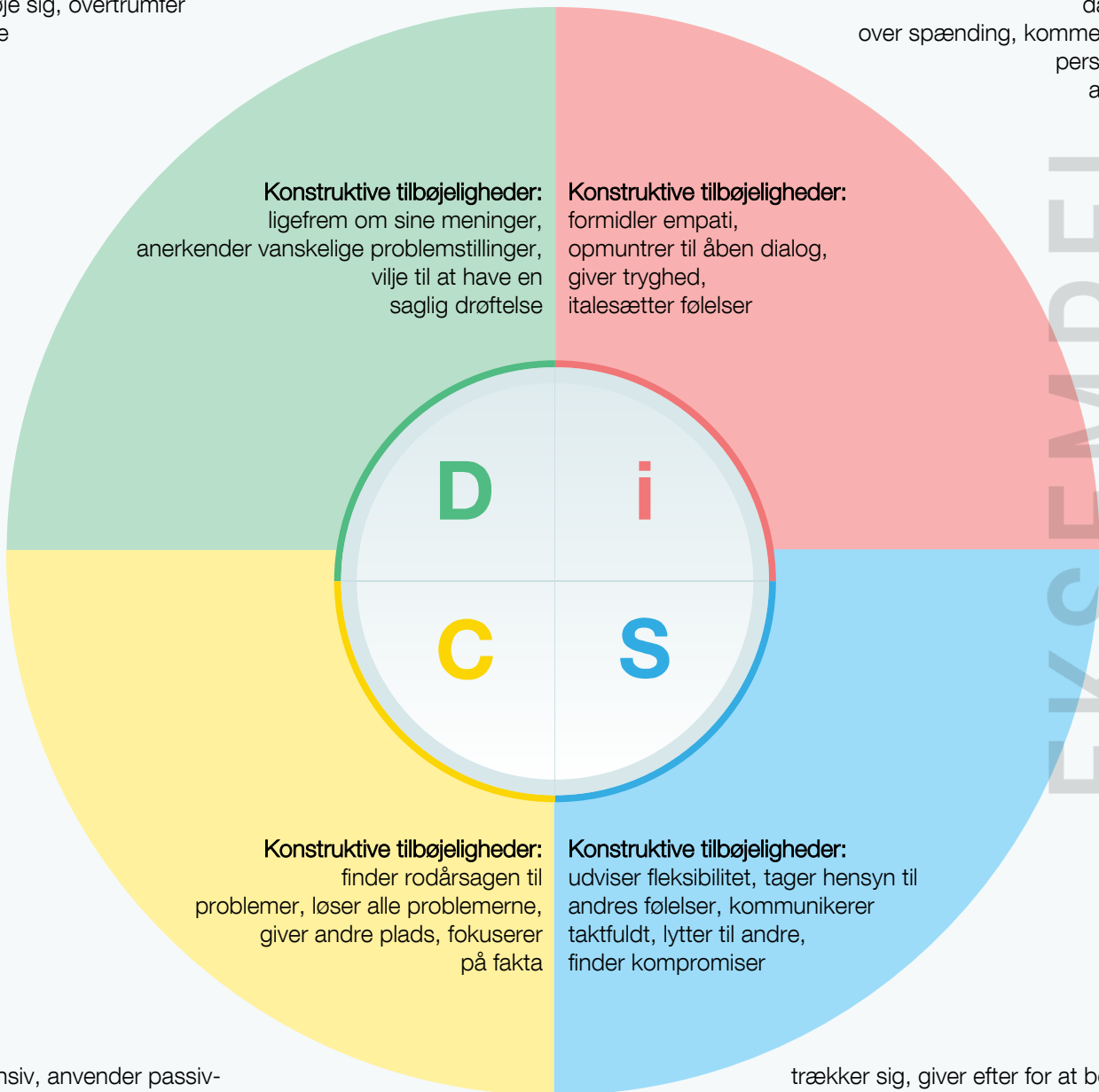
På samme måde som DiSC®-modellen kan hjælpe dig med at forstå, hvordan du håndterer konflikt, kan den også hjælpe dig med at forstå andre. Nedenstående oversigt viser de destruktive og produktive konflikttendenser, som er typiske for den enkelte DiSC-stil.

## Dominans

**Destruktive tilbøjeligheder**  
 ufølsomhed, utålmodighed, skaber win-lose-situationer, nægter at bøje sig, overtrumfer andre

## Indflydelse

**Destruktive tilbøjeligheder**  
 bliver alt for følsom, taler i munden på andre, impulsivitet, dækker over spænding, kommer med personlige angreb



defensiv, anvender passiv-aggressive taktikker, bliver overkritisk, isolerer sig selv, overanalyserer situationen  
**Destruktive tilbøjeligheder**

trækker sig, giver efter for at behage andre, ignorerer problemer, lader problemer ulme under overfladen, undgår spænding  
**Destruktive tilbøjeligheder**

## Competence-søgende

## Stabilitet

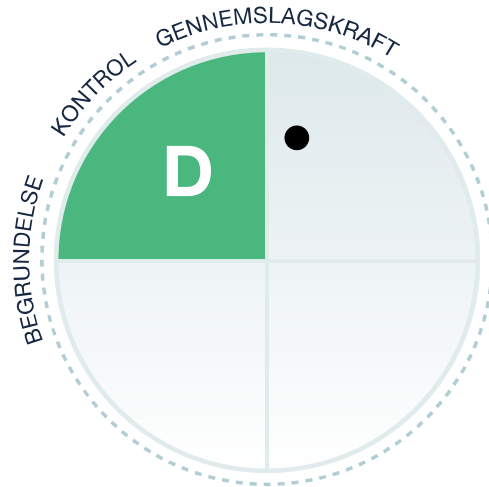
# 1 KONFLIKTER MED D-STILEN

## Hvad er D-stilens drive i konflikter?

Forestil dig, at du er involveret i en konflikt med en person med D-stilen, der ligesom dig prioriterer at have **kontrol**. Hun går lige til sagen og presser rigtig hårdt på for at få sine meninger igennem. Du sætter formentlig pris på, at hun taler direkte ud af posen. Men fordi I begge ønsker at styre samtalen, kommer I formentlig nemt til at afbryde og tale i munden på hinanden.

Ligesom dig er vedkommende tilbøjelig til at **hævde** sig selv under konflikter. Når hun får øjnene op for et problem, er hun ikke bange for at tackle det direkte. Hun bruger ikke ret lang tid på at gruble over, hvad der skal siges eller gøres – hun gør det bare. Selvom du tager det menneskelige element en smule mere i betragtning, end hun gør, sætter du formentlig stadig pris på hendes tilbøjelighed til at tackle svære problemstillinger.

Du vil måske også bemærke, at hun virker mere interesseret end dig i at **begrunde** sit synspunkt. Hun er god til at pille argumenter fra hinanden ved hjælp af logik, så det er næppe sandsynligt, at hun uden videre tager din side af sagen for gode varer. Selv om du lejlighedsvis deler hendes vane med at grave efter svar og bede om dokumentation, er du mere tilbøjelige til at antage det bedste om andres motivationsgrunde.



EKSEMPEL

## Sammenlignet med dig

Sammenlignet med dig er personer med D-stilen typisk:

- Mere tilbøjelige til at sætte spørgsmålstejn ved andres konklusioner
- Lige så tilbøjelige til at tage problemer op direkte
- Lige så direkte eller ligefremme
- Lige så tilbøjelige til at styre diskussionen
- Lige så tilbøjelige til at gå direkte til sagen
- Mindre tilbøjelige til at tale om følelser

## Hvordan kan du have en konstruktiv konflikt med D-stilen?

Ligesom dig er dine kolleger med D-stilen tilbøjelige til at være meget direkte og stædige, og de siger ofte præcist, hvad de tænker. Men mens du prøver at få dem til at se sagen fra dit synspunkt, er de mere tilbøjelige til at presse andre aktivt til at følge dem. Hvis du skal have en konstruktiv konflikt med D-stilen, er det derfor vigtigt at være opmærksom på følgende:

- Anerkend, at de kan have svært ved at stole på overdreven optimisme.
- Anerkend, at de er mindre følsomme end dig over for kontant adfærd.
- Tal efter tur, og undgå at tale i munden på hinanden.

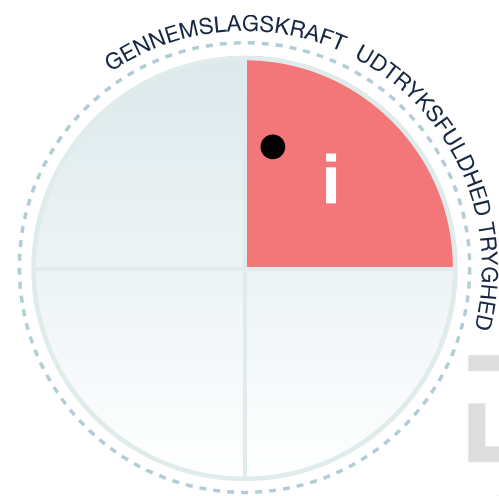
# 1 KONFLIKTER MED I-STILEN

## Hvad er i-stilens drive i konflikter?

Forestil dig nu, at du befinder dig i en konflikt med en person med i-stilen. Han gør sit bedste for at holde tingene på et venligt og muntert plan. Ligesom dig føler han dog, at det er vigtigt at være i stand til at **udtrykke** sine ærlige tanker og følelser. Når konfrontationer spidser til, ønsker I begge at blive hørt og foretrækker at tale frem for at lytte.

Du vil sikkert bemærke, at han virker til at være mere accepterende og varm, end du typisk er. Fordi det er vigtigt for ham at være på god fod med andre og vellidt, ønsker han **tryghed** for, at jeres relation stadig er ok både under og efter en konflikt. Du er ikke tilbøjelig til at dvæle ved bitterhed eller sårede følelser, så hans ønske om følelsesmæssig støtte kan virke sølle på dig.

Ligesom dig er vedkommende tilbøjelig til nemt at **hævde** sine meninger under uoverensstemmelser. Han er tilbøjelig til at være selvsikker og optimistisk omkring sine holdninger og villig til at dele sine tanker. I er derfor begge tilbøjelige til at være åbne og oprigtige om svære problemstillinger. Ingen af jer er dog tilbøjelige til at foreslå, at I bruger tid på at træde et skridt tilbage og overveje situationen, før I kommer frem til en løsning.



## Sammenlignet med dig

Sammenlignet med dig er personer med i-stilen typisk:

- Mere tålmodige med andres fejltagelser
- Lige så tilbøjelige til at vise deres frustration
- Lige så tilbøjelige til at hævde deres meninger
- Lige så optimistiske
- Lige så tilbøjelige til at sætte ord på tanker og følelser
- Mindre tilbøjelige til at holde sig til emnet

## Hvordan kan du have en konstruktiv konflikt med i-stilen?

Ligesom dig finder personer med i-stilen det typisk naturligt at udtrykke deres følelser og meninger åbent. Men da du også nogle gange ønsker at have kontrol med situationen, kan de blive afskrækket af det, de oplever som et forsøg på at overtrumfe dem. Hvis du skal have en konstruktiv konflikt med i-stilen, er det derfor vigtigt at være opmærksom på følgende:

- Undlad at dvæle ved negative følelser.
- Foreslå en pause, hvis du fornemmer at følelserne mellem jer eskalerer.
- Husk, at en uovervejete formulering eller beslutning kan forvolde langvarig skade.

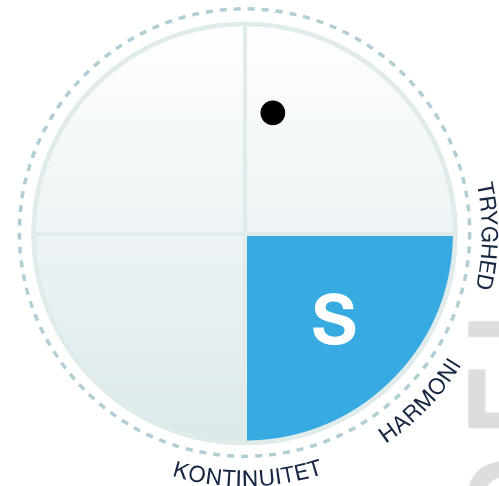
# 1 KONFLIKTER MED S-STILEN

## Hvad er S-stilens drive i konflikter?

Forestil dig nu, at du er i konflikt med en person med S-stilen, der ligesom dig prioriterer **harmon**i, hvilket ikke er typisk for en person med iD-stilen. I ønsker begge, at alle skal komme godt ud af det med hinanden. Du er dog sandsynligvis mere villig end ham til at drøfte meningsforskelle. Hvis der opstår en uoverensstemmelse, er han sandsynligvis hurtig til at give hurtigt, også selvom han ikke er helt enig i det, du siger.

Du vil sikkert bemærke, at han forsøger at glatte ting ud med dig både under og efter en konflikt. Det skyldes, at det er vigtigt for ham både at give og modtage **tryghed**. Mens du er tilbøjelig til hurtigt at give slip og lægge en konflikt bag dig, dvæler han typisk ved sårede følelser og bekymrer sig om, hvorvidt jeres relation stadig er ok.

Han prioriterer også **kontinuitet**, så når der opstår spænding, ønsker han formentlig, at tingene hurtigst muligt skal blive normale igen. Han har det ikke godt med den ideoende utryghed i en konflikt, hverken i forhold til selve diskussionen eller udfaldet af den. Modsat er du tilbøjelig til at trives i situationer, hvor du er tvunget til at tænke hurtigt og sige din mening ligeud, så den ideoende utryghed i en konflikt går dig ikke særlig meget på.



EKSEMPEL

## Sammenlignet med dig

Sammenlignet med dig er personer med S-stilen typisk:

- Mere bekymrede over at såre andres følelser
- Mere bekymrede om at holde tingene på et roligt plan
- Lige så tilbøjelige til at være gode til at lytte
- Mindre entusiastiske og udtryksfulde
- Mindre villige til at inddrage stridskilder
- Mindre bekymrede om at vinde diskussionen

## Hvordan kan du have en konstruktiv konflikt med S-stilen?

Dine kolleger med S-stilen ønsker at være behagelige og samarbejdsvillige. De vælger deres ord med omhu, mens du er tilbøjelig til at være mere direkte og kan have svært ved at skjule dine meninger, særligt hvis du er vred eller frustreret. Hvis du skal have en konstruktiv konflikt med S-stilen, er det derfor vigtigt at være opmærksom på følgende:

- Forsøg at opmuntre dem til at dele deres idéer.
- Vær åbensindet, og udvis vilje til at finde et kompromis.
- Vær ærlig om dine frustrationer, men drøft dem på en taktfuld måde.



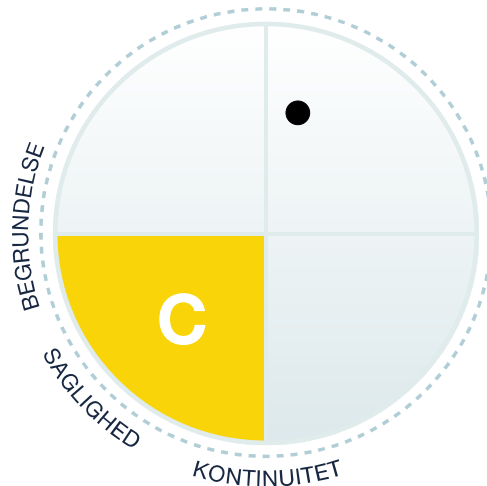
# 1 KONFLIKTER MED C-STILEN

## Hvad er C-stilens drive i konflikter?

Endelig skal du forestille dig, at du er involveret i en konflikt med en person med C-stilen, som prioriterer at forblive **saglig**. Du bemærker muligvis, at hun undlader at blande følelser ind i diskussionen og i stedet er tilbøjelig til at holde sig til fakta. Du baserer dog ofte dine argumenter på det, som føles rigtigt for dig, og du kan blive temmelig passioneret om problemstillinger. Hun vil typisk fortsætte med at argumentere logisk med dig, indtil tingene bliver for intense, og hun formentlig trækker sig.

Vedkommende er samtidig tilbøjelig til at **begrunde** sine påstande og grave efter svar i stedet for blot at tage andres argumenter for gode varer. Hun er stolt af sine evner til at tænke kritisk, og hun er ikke bange for at gøre opmærksom på huller i din logik. På dig kan dette virke koldt og kynisk.

Vedkommende sætter pris på **kontinuitet**, så hun gør sit bedste for at undgå den iboende utryghed i konflikt. Hun er tilbøjelig til at give efter under en diskussion, også selvom hun ikke synes, at hendes måde at tænke på er forkert, blot for at gyde olie på vandene. Det sker typisk, hvis du hæver stemmen eller presser stædigt på for at få dine meninger igennem.



EKSEMPEL

## Sammenlignet med dig

Sammenlignet med dig er personer med C-stilen typisk:

- Mere tilbøjelige til at sætte spørgsmålstejn ved andres motiver
- Mere tilbøjelige til at holde følelserne under kontrol
- Mere analytiske og logikfokuserede
- Mindre interesserede i at kontrollere udfaldet
- Mindre energiske og kommunikerende
- Mindre tilbøjelige til at følge deres intuition eller mavefornemmelse

## Hvordan kan du have en konstruktiv konflikt med C-stilen?

I konflikter foretrækker personer med C-stilen at fortælle deres side af sagen på en klar og logisk måde. Du er sandsynligvis ikke lige så behersket som dem og kan presse dem ind i en passioneret diskussion, som de formentligt ender med at trække sig fra. Hvis du skal have en konstruktiv konflikt med C-stilen, er det derfor vigtigt at være opmærksom på følgende:

- Husk, at de kan have det svært med at udtrykke følelser.
- Giv dem tilstrækkelig tid og plads til at tænke over situationen.
- Forsøg at gennemgå løsningerne omhyggeligt for fejl.

# 1 OVERSIGT OVER DiSC®-STILE I KONFLIKTER

| D-stilen<br>i konflikter  | i-stilen<br>i konflikter  | S-stilen<br>i konflikter                                      | C-stilen<br>i konflikter   |
|---|---|---|--|
|   |   |   |  |
| <b>Stræber efter:</b> Sejr, resultater, personlige præstationer                   | <b>Stræber efter:</b> Anerkendelse, forståelse, åbenhed           | <b>Stræber efter:</b> Enighed, accept, fred                   | <b>Stræber efter:</b> Retfærdighed, rationelle beslutninger, nøjagtighed |
| <b>Gør overdreven brug af:</b> Behovet for at vinde, utålmodighed, kontant adfærd | <b>Gør overdreven brug af:</b> Passion, impulsivitet, ligefremhed | <b>Gør overdreven brug af:</b> Passiv modstand, kompromis     | <b>Gør overdreven brug af:</b> Selvbeherskelse, analyse, stivhed         |
| <b>Frygter:</b> At blive udnyttet, at fremstå som svag                            | <b>Frygter:</b> Afvisning, ikke at blive hørt, misbilligelse      | <b>Frygter:</b> At svigte andre, at blive mødt med aggression | <b>Frygter:</b> At tage fejl, fremvisning af stærke følelser             |



## Gennemgang

Tænk på en konfliktsituation, som du ville ønske, du havde håndteret bedre. Beskriv den kort nedenfor.

Hvordan tror du, din DiSC®-stil har påvirket situationen?

## 2 DESTRUKTIVE REAKTIONER

Nu, hvor du ved mere om DiSC® og konflikt, er det tid til at se på, hvorfor vi nogle gange reagerer destruktivt frem for konstruktivt på konflikter. De fleste af os oplever konfliktfyldte situationer som truende og forsøger instinktivt at beskytte os selv. Vi reagerer muligvis så hurtigt, at vi slet ikke når at tænke over, hvad vi gør. Men under overfladen er der en proces, som udspiller sig: En konflikt udløser en automatisk tanke, som igen udløser en destruktiv reaktion.



### Kan du nævne nogle almindelige destruktive reaktioner?

Hvis vi vil ændre, hvordan vi reagerer på konflikt, er det vigtigt at anerkende både de automatiske tanker, som fører til adfærden, og selve vores måde at reagere på. Lad os starte med at kigge på typiske typer destruktiv adfærd.

- Start med at sætte et **flueben i cirklen** ud for de tre typer adfærd, der generer dig mest hos **andre** i konflikter.
- Tegn derefter en **stjerne** ud for de tre typer adfærd, som **du oftest udviser** i konflikter.

*Bemærk: Du kan læse mere om disse destruktive reaktioner på side 12-17.*

|  |                       |  |                       |
|--|-----------------------|--|-----------------------|
| Diskussion   | <input type="radio"/> | Sladder/<br>brokke sig over andre          | <input type="radio"/> |
| Nedgørelse   | <input type="radio"/> | At blive hyperkritisk                      | <input type="radio"/> |
| Eftergivenhed  | <input type="radio"/> | Overtrumfning                              | <input type="radio"/> |
| Defensiv optræden                                    | <input type="radio"/> | Passiv aggressivitet                       | <input type="radio"/> |
| Affærdigelse af andres holdninger                    | <input type="radio"/> | Hævn/søger efter at give igen              | <input type="radio"/> |
| Reagere alt for dramatisk                            | <input type="radio"/> | Sabotage/<br>introduktion af forhindringer | <input type="radio"/> |
| Overdrive problemet                                  | <input type="radio"/> | Sarkasme                                   | <input type="radio"/> |
| Udelukkelse/<br>holde andre udenfor                  | <input type="radio"/> | Afvisning/<br>den kolde skulder            | <input type="radio"/> |
| Fingerpegning/<br>bebredelse/lade andre stå for skud | <input type="radio"/> | Tilbagetrækning                            | <input type="radio"/> |

EKSEMPEL

## 2 HVORFOR GØR JEG, SOM JEG GØR?

Destruktive reaktioner kan variere fra spontane reaktioner i kampens hede til forsinkede eller langtrukne reaktioner, som trækker konflikten ud. I det følgende er beskrevet, hvad der ligger til grund for de typer adfærd, der er nævnt på side 22, samt nogle almindelige automatiske tanker, som kan føre til de forskellige reaktioner.



### Diskussion

#### Udveksling af forskellige synspunkter på en ophedet eller anspændt måde

At diskutere er usundt, hvis det bliver et spørgsmål om at vinde eller tabe frem for at fokusere på at finde ind til sandheden eller frem til den bedste løsning, og hvor vi forsøger at beskytte vores ego og sætte andre på plads. Og som i enhver anden konkurrence er den "bedste" strategi at give modparten så få indrømmelser som muligt. Så enhver mulighed for empati går fløjten. Ligesom andre med iD-stilen, tyr du formentlig til diskussion under konflikter i et forsøg på at få kontrol over situationen og i sidste ende komme sejrrigt ud af den. Så når du bliver involveret i en diskussion, er noget af det vigtigste, du kan gøre, at være ærlig over for dig selv om din motivation. Hvad er det for nogle følelser, jeg oplever lige nu? Hvor meget handler det her om at vinde?

Automatiske tanker, som kan føre til denne reaktion:

- Jeg giver mig ikke under nogen omstændigheder
- Jeg fatter det/dig ikke, jeg har jo åbenlyst ret



### Nedgørelse

#### Få nogen eller noget til at fremstå som ikke vigtigt

Fordi du ligesom andre med Di-stilen ofte har en stærk og passioneret vision om, hvordan tingene skal være, kan du blive frustreret, når andre udfordrer dine idéer. Og hvis du bliver udfordret, kan du ty til nedgørelse som en effektiv måde til at lukke munden på andre og genvinde kontrollen med diskussionen. Når vi nedgør andre, tegner vi en nedsættende, endimensionel karikatur af dem, som gør det nemmere for os at afvise, hvad de har at sige. Selvom du måske godt ved, at du går over strengen, når du forsøger at nedgøre andre, kan du til tider være så grebet af dine følelser i øjeblikket, at du har svært ved at modstå behovet for at hævde dig selv.

Automatiske tanker, som kan føre til denne reaktion:

- Jeg skal nok få dig til at fremstå som et fjols
- Jeg skal vise dig, at din idé er ligegyldig



### Eftergivenhed

#### Give efter for noget efter at have været imod det til at begynde med

At give efter kan være særligt fristende, fordi det ofte opleves som den absolut hurtigste vej til at afslutte en uoverensstemmelse. Selvom det typisk betyder, at vi er nødt til at give afkald på vores legitime rettigheder, kan smerten ved at være i en konflikt være så uudholdelig, at vi straks vælger denne udvej. Denne kortsigtede gevinst er naturligvis ofte på bekostning af langvarig tilfredshed og kan ende med at skabe en meget skæv og usund dynamik i en relation. Fordi du som en person med iD-stilen er viljestærk, er eftergivenhed muligvis ikke normen for dig. Ikke desto mindre oplever vi alle sammen tidspunkter, hvor vi blot ønsker at benytte den hurtigste udvej til at slippe ud af en følelsesladet, kaotisk eller direkte rodet situation.

Automatiske tanker, som kan føre til denne reaktion:

- Jeg ønsker ikke at gøre nogen vrede
- Det er bare ikke umagen værd at kæmpe

## 2 HVORFOR GØR JEG, SOM JEG GØR?



### Defensiv optræden

**Blive nervøs eller beskyttende, når man udsættes for kritik**

Når vi har tillid til, at tingene er ok, uanset udfaldet af konflikten, er der ingen grund til at optræde defensivt. Vi kan være åbne over for forskellige meninger. Modsat er det usikkerhed, som er kernen i defensiv adfærd. Vi har det ikke godt med at indrømme fejl eller fejltagelser. Når vores hjerne fortæller os, at der er utrolig meget på spil, forsøger vi at dække over eventuelle sårbarheder eller svagheder. Som en person med iD-stilen oplever du ind imellem konflikt som en win-lose-situation, så du kan reagere ved at gå i defensiven, hvis du fornemmer, at modparten er ved at få overtaget. Selv hvis du er i stand til at genkende din defensive optræden, kan du have vanskeligt ved at spørge dig selv om, hvad det egentlig er, du er bange for inderst inde.

Automatiske tanker, som kan føre til denne reaktion:

- Det er ikke rimeligt at bebrejde mig for dette her
- Det er ikke min fejl



### Affærdigelse af andres holdninger

**Behandle andres synspunkter som uvæsentlige eller ikke vigtige**

Ligesom andre med iD-stilen kan du i visse konfliktsituationer være tilbøjelig til at affærdige andres meninger for at sikre dig, at dine idéer bliver hørt, og at situationen falder ud til din fordel. Det er netop det, som affærdigelse af andres holdninger handler om – en blokerende strategi for at vinde en diskussion. Men det er samtidig en almindelig tilgang til at beskytte vores ego. Det er noget, som vi tyr til, når modpartens tanker eller synspunkter skræmmer os. Vi er bange for at give dem plads til at tegne et billede, som vi ikke bryder os om. Og fordi vi føler os udfordret, usikre og skræmte, anlægger vi en strategi med at tilsidesætte modparten. Vi udstråler absolut tillid til vores standpunkt og frigør os effektivt fra enhver forpligtelse til at høre modpartens side af sagen. Og ved at gøre samtalen så ensidig som muligt føler vi os mægtige og retskafne.

Automatiske tanker, som kan føre til denne reaktion:

- Ingen kan sige noget for at få mig til at ændre mening
- Dette kan simpelthen ikke opfattes på andre måder



### Drama

**Udvide en overdrevet reaktion på en situation**

Selvom melodrama kan opfattes som manglende evne til at styre sine følelser, handler det ofte om at skabe opmærksomhed om en situation, som bekymrer os. Ligesom andre med iD-stilen kan du have et stort behov for at udtrykke dine følelser. I kampens hede kan dette behov ind imellem tage en dramatisk drejning. Din reaktion på indvendigt kaos kan være at dele det med andre og bearbejde det højlydt for at få bekræftet dine følelser og hævde dine rettigheder. Og du kan faktisk opleve, at dine følelser er så intense, at de berettiger dramaet. Det kan være en særligt fristende adfærd, hvis du føler, at andre forsøger at affærdige dig, eller hvis du forsøger at opnå kontrol med en situation, hvor du ellers føler dig magtesløs.

Automatiske tanker, som kan føre til denne reaktion:

- Alle hader mig!
- Situationen er forfærdelig/håbløs

# HVORFOR GØR JEG, SOM JEG GØR?



## Overdrivelse

### At fremstille noget som værre, end det i virkeligheden er

For mange er overdrivelse en måde til at få en situation til at lyde lige så skidt, som den føles. Men for dig og andre med iD-stilen kan overdrivelse også være en effektiv måde til at overbevise andre om at se tingene fra din side. Ved at fremstille en situation eller persons adfærd som værre end den er, kan du få din egen sag til at fremstå som meget stærkere og lettere at forsvare. Dette kan være særligt fristende til tider, fordi du er så passioneret om dine idéer og har et så stort behov for, at andre skal tilslutte sig din måde at tænke på. I kampens hede kan din indsats for at overbevise andre om at se tingene fra dit synspunkt retfærdiggøre din overdrivelse af sagen.

Automatiske tanker, som kan føre til denne reaktion:

- Jeg har brug for at få din opmærksomhed
- Det er vigtigt, at det lyder lige så skidt, som det føles



## Udelukkelse

### Bevidst holde nogen udenfor

Under en konflikt er det ikke ualmindeligt for os at udelukke andre, blot fordi vi ikke ønsker at bruge tid sammen med dem. Men selvom vi ikke er villige til at indrømme det, er udelukkelse også en måde til at såre modparten og forsøge at skade vedkommendes relation til andre i gruppen. Fordi du har en iD-stil, kan du bruge udelukkelse i en konflikt som en måde til at kontrollere dine omgivelser og hævde dig selv i en relation. Du opnår formentlig støtte til din side af sagen ved at røre ved modpartens position i gruppen og forme, hvordan andre opfatter konflikten. Vi er mest tilbøjelige til at anvende denne strategi, hvis vi har en højere social status end modparten.

Automatiske tanker, som kan føre til denne reaktion:

- Du fatter det måske, hvis jeg lader være med at invitere dig
- At holde dig udenfor vil bevise, at alle holder med *mig*



## Fingerpegning

### At bebrejde nogen for en bestemt situation eller et bestemt problem

Som en person med iD-stilen ønsker du at have ret i en ophidset konflikt, så fingerpegning eller bebrejdelse er en måde til at sikre, at andre er klar over, at de tager fejl. Fingerpegning kan opleves som en meget aggressiv adfærd, men det udløses som regel af en defensiv optræden. Vi fjerner opmærksomheden fra vores egne fejl og mangler ved at fremhæve dem hos en anden. Vi vil ofte indkredse en bestemt handling fra modpartens side, som har bidraget til et problem. Målet er at fremstille denne handling som så skrækkelig som muligt, så den kommer til at fremstå som *årsagen* til problemet. Til sammenligning er vores bidrag slet ikke nær så slemme. Ved at skyde skylden på andre kan vi beskytte vores eget omdømme på kort sigt, men det kan samtidig betyde et uforvarende knæk for vores integritet.

Automatiske tanker, som kan føre til denne reaktion:

- Det er ikke rimeligt, jeg får ballade for dette her... det er alt sammen deres skyld
- Det er din skyld, ikke min

# HVORFOR GØR JEG, SOM JEG GØR?



## Sladder

### Intetsigende snak om en andens private forhold

Der er mange grunde til, at det kan føles godt at sladre. For det første kan det have en rensende effekt at give luft for frustrationer. Fordi du ligesom andre med iD-stilen er tilbøjelig til at være udtryksfuld, kan sladder være en fristende løsning, når du er ophidset. Og det er en fornøjelse at opleve, at andre bakker op om din mening, hvilket typisk sker, når du sladder med personer, du stoler på. Men sladder handler også om magt. Da du formentlig har en god fornemmelse for din gruppes sociale dynamik, kan du opleve, at sladder hjælper med at få andre til at bakke op om din side af sagen ved at forme, hvordan de opfatter konflikten. Du får kontrol over situationen ved at fremlægge din side af sagen først og mest overbevisende.

Automatiske tanker, som kan føre til denne reaktion:

- Jeg vil fortælle alle, hvad den og den har gjort imod mig
- Jeg burde nok holde min mund, men de har fortjent det



## Hyperkritik

### At blive for dømmende i forhold til en anden persons arbejde eller handlinger

Hyperkritik er ofte et forsøg på at hævne sig på nogen. Vi beslutter os for at komme med indvendinger mod så meget som muligt om personen. Vi skyder deres forslag i sænk. Vi piller deres logik fra hinanden. Vi gransker deres bidrag for fejl. Vi forsøger kort sagt at straffe vedkommende. Det er en strategi, som er særligt tiltrækkende, når vi indser, at de ting, vi i *virkeligheden* er sure over, er i småtingsafdelingen. Vi ved, at vi ikke kan klage over det direkte. Så hyperkritik kan være en måde til at få afløb for vores vrede uden at skulle indrømme vores vrede direkte. Ligesom andre med iD-stilen kan du, selvom du er tilbøjelig til at være mere direkte i konflikter, anvende hyperkritik til diskret, men ofte at hævde dig selv over for andre.

Automatiske tanker, som kan føre til denne reaktion:

- Jeg er nødt til at sætte dig lidt på plads
- Jeg er nødt til at fremstå som den klogeste af os



## Overtrumfning

### Overvælde andre med overmagt

Overtrumfning vil sige at bruge alle de ressourcer, vi har til rådighed, til at besejre en anden under en konflikt. Disse magtmidler stammer nogle gange fra social status eller organisatorisk autoritet, men for dig og andre med iD-stilen kan det handle om at udnytte din stærke personlighed til at dominere diskussionen. Du kan have oplevet, at den samme passion og udadvendte energi, som du bruger til at overbevise andre om dine idéer, også kan bruges til at overvælde dem i en konflikt. Og du fornemmer måske, bevidst eller ubevidst, at hvis du skaber et tilstrækkelig intenst virvar af følelser, vil det få de fleste til at bøje af for at undslippe kaosset, særligt hvis de ved af erfaring, at du bliver ved med at eskalere tingene, til du opnår det, du ønsker.

Automatiske tanker, som kan føre til denne reaktion:

- Jeg stopper ikke, før jeg har vundet – koste hvad det vil
- Jeg vil tryne andre for at få min vilje

## 2 HVORFOR GØR JEG, SOM JEG GØR?



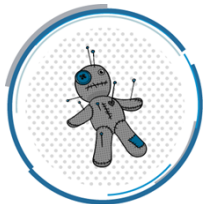
### Passiv aggressivitet

#### Udtrykke negative følelser diskret eller indirekte

Vi kan alle sammen nævne situationer, hvor vi desperat har ønsket at udtrykke vrede mod en anden uden at gøre det alt for direkte. Passiv aggressivitet kan føles som den perfekte løsning. Vi får lejlighed til at straffe modparten diskret, så vedkommende ikke kan undgå at bemærke det, men uden at han eller hun kan bruge det imod os. De mange former, det kan antage (f.eks. ignorere modparten, rulle med øjnene eller komme med smålig kritik), gør det til en uendelig fleksibel strategi, som formentlig giver os større tilfredsstillelse, end vi er villige til at indrømme. Målet er nogle gange at genere en anden så meget, at vedkommende tager initiativ til konfrontationen, hvorefter vi har en undskyldning for at gå løs på dem. Faktisk, fordi du ligesom andre med iD-stilen ikke generelt viger tilbage for en direkte konfrontation, kan du ty til passiv aggressivitet som en måde til at inddrage andre i en stridssituation, så du får mulighed for at hævde dig selv.

Automatiske tanker, som kan føre til denne reaktion:

- Jeg vil fremføre mit synspunkt uden at komme til at fremstå som skurken
- Jeg har ikke lyst til at tale om det, men jeg kan ikke bare lade som om, intet er sket



### Hævn

#### Søgen efter revanche eller oprejsning for en fejl

Hævn på arbejdspladsen er normalt forholdsvis diskret, men vi bruger det til at genskabe retfærdighed og/eller hævde os selv. Og selvom hævn teknisk set er en ekstern handling, er det som regel resultatet af en meget dyb indvendig rugen over tingene. Vi ærgrer os over at være blevet såret eller behandlet forkert, og blot det at fantasere om at få hævn kan føles godt, også selvom vi ikke er meget for at indrømme det. Hvis vi fører fantasierne ud i livet, er det naturligvis en ganske anden sag. De fleste af os anerkender, at åbenlys hævn ikke vil blive tolereret, men det giver os stadig masser af kreative, indirekte og smålige muligheder for at skade modparten. Eftersom personer med iD-stilen typisk ønsker at håndtere problemer direkte, er du formentlig kun fristet til at ty til hævn, når du ikke har andre muligheder tilbage.

Automatiske tanker, som kan føre til denne reaktion:

- Jeg har brug for at tage hævn
- Du skal komme til at fortryde det, du har gjort imod mig



### Sabotage

#### Bevidst obstruktion eller ødelæggelse af en andens arbejde

Sabotage handler om at sikre sig, at en anden fejler. Det kan have en social karakter (f.eks. ved at lyve eller sprede rygter) eller involvere direkte fysiske angreb. Vi vælger nogle gange denne ekstreme udvej, når vi mangler styrke til at konfrontere modparten, og andre gange blot fordi vi ønsker at udtrykke vores vrede uden at have et direkte sammenstød. Uanset hvad, er det normalt tilfredsstillende at se modparten fejle. Sabotage kræver i sidste ende, at vi tilsidesætter vores normale forståelse af rigtigt og forkert, så vi kan efterrationalisere en adfærd, som vi under normale omstændigheder ville finde forkastelig. Selvom sabotage er en atypisk reaktion for personer med iD-stilen, er det sandsynligvis udløst af dit drive til at konkurrere, når du tyr til det som en måde til at vinde en konflikt.

Automatiske tanker, som kan føre til denne reaktion:

- Du fortjener at blive straffet for det, du har gjort imod mig
- Jeg er nødt til at genvinde overtaget

EKSEMPEL



## 2 HVORFOR GØR JEG, SOM JEG GØR?



### Sarkasme

#### Gøre andre til grin gennem hån eller latterliggørelse

I konflikter kan sarkasme til forveksling ligne passiv aggressivitet. Det giver os mulighed for at komme med voldsomme udfald mod modparten eller udtrykke vores fjendtlighed uden at være for direkte om vores virkelige motiver. Det er noget, som vi tyr til, når vi ikke er tilstrækkelig engagerede til at råbe ad modparten, men stadig ønsker at pille dem ned. Og sarkasme er ikke mindst et fristende middel i en konflikt, fordi vi altid bare kan sige "det var bare for sjov... jeg mente det jo ikke så slemt". Ligesom andre med iD-stilen kan du faktisk opfatte sarkasme som en nyttig måde til at mildne slaget, hvis du har hævdet dig selv for meget under en konflikt. Du kan især føle dig tiltrukket af at kunne gemme dig bag undskyldningen om, at det kun var for sjov, når du har gjort et diskret forsøg på at angribe eller nedgøre nogen.

Automatiske tanker, som kan føre til denne reaktion:

- Den idé er jo direkte latterlig
- Hvordan kan nogen sige noget så dumt?



### Afvisning

#### Nægte at svare, vise følelser eller reagere på noget

Som en person med iD-stilen vil du nok først blive fristet til at være afvisende, når du har udlevet din første følelse af vrede og passion i en diskussion. Når vi er afvisende, viser vi modparten, at der er lukket for enhver form for kommunikation. Vi fortæller dem bevidst, at deres adfærd er så uacceptabel, at vi ikke engang er villige til at finde et kompromis eller drøfte en løsning. Og selvom vi måske nødvendigvis vil indrømme det, kan det være tilfredsstillende at være afvisende. Vi får mulighed for at straffe modparten og samtidig forsikre os selv om, at vores adfærd er stærk og værdig. Det kan være en selvopholdelsesstrategi for os, når vi overvældes af en bølge af ubehagelige følelser.

Automatiske tanker, som kan føre til denne reaktion:

- Du får ikke noget at vide, om mine følelser
- Det vil jeg ikke svare på



### Tilbagetrækning

#### Trække sig fra en situation

Der er ikke ret mange, som egentlig bryder sig om konflikt, men det er mere smertefuldt for nogle end for andre. Vi ved måske ikke engang, hvorfor vi har det så ubehageligt med konflikt, men vi ved, at det føles som et virvar af angst, vrede, utryghed og fare. Alle vores instinkter ansporer os til at genfinde kontinuitet og tryghed. Tilbagetrækning eller tavshed kan give øjeblikkelig lindring ved at lukke det følelsesmæssige rod ude. Som en person med en gennemslagskraftig iD-stil er tilbagetrækning måske ikke din første indskydelse. For visse personer med denne stil kan kaosset og det følelsesmæssige rod i en konflikt dog være fuldstændig udmattende. For slet ikke at nævne at det fjerner opmærksomheden fra andre vigtige projekter. Tilbagetrækning er ikke kun beroligende, men kan føles mere effektivt i øjeblikket.

Automatiske tanker, som kan føre til denne reaktion:

- Det skal bare overstås hurtigst muligt
- Jeg holder bare min mund, til det er ovre

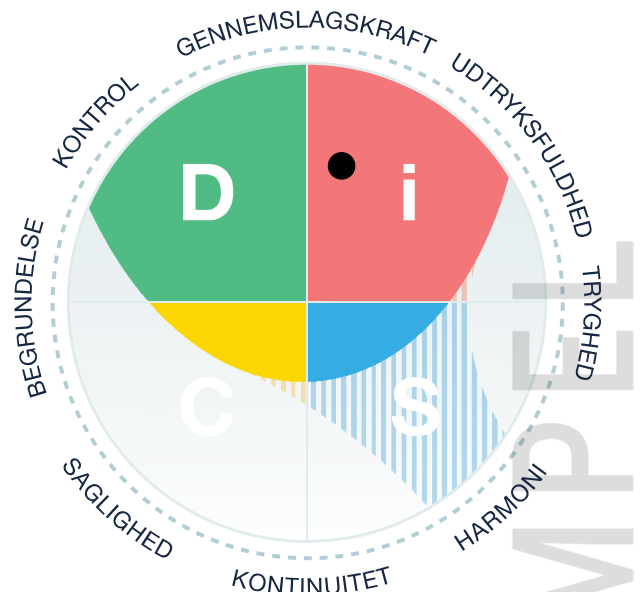
Billedmateriale: studiostoks/Shutterstock, Aquarell/Shutterstock, Kchung/Shutterstock, ivector/Shutterstock, jorgen mclemann/Shutterstock, Studio\_G/Shutterstock, Alexander\_P/Shutterstock, CataVic/Shutterstock

## 2 GENKENDELSE AF AUTOMATISKE TANKER

### Din iD-stil og automatiske tanker

Henrik, ligesom for andre med iD-stilen er der forskellige fælles træk, som er med til at forme dine automatiske tanker, f.eks. at udstråle styrke, være respekteret og udtrykke dig selv. Se listen nedenfor. Når du føler dig fristet af en destruktiv reaktion, hvilke af følgende automatiske tanker går så typisk igennem dit hoved?

- Jeg er nødt til at sikre, at du hurtigst muligt ser det hele fra min side.
- Jeg overdriver gerne, særligt hvis det understreger min pointe.
- Jeg kan bruge intimidering til at vinde.
- Sådan gør du bare altid.
- Hvis vi begynder at strides, vil vedkommende aldrig se på mig på samme måde igen.
- Hvis du presser mig, presser jeg igen endnu hårdere.
- Jeg hader, når andre ikke rigtigt hører, hvad jeg siger.
- Det er ikke til at holde ud, hvis andre misforstår, hvad jeg mener.
- Jeg er nødt til at genvinde kontrollen.
- Du har helt klart ikke nogen interesse i at forstå mit synspunkt.
- Du er helt urimelig.



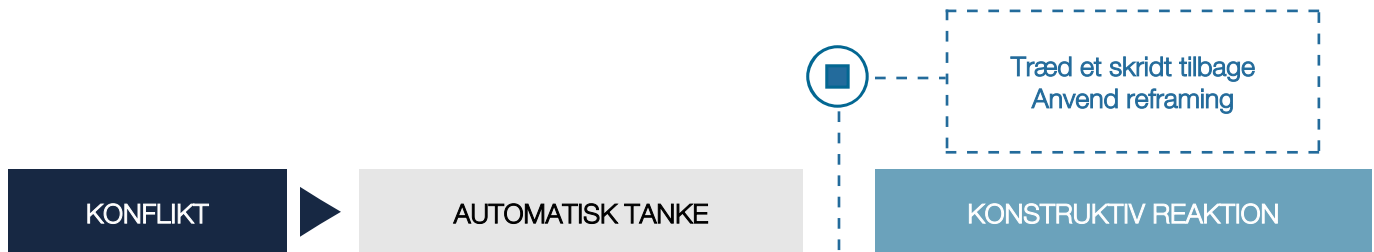
### Gennemgang

Tænk tilbage på den konfliktsituation, du beskrev på side 10. Kan du nævne nogle af de automatiske tanker, du havde?

Hvordan reagerede du på situationen? Hvordan påvirkede dine automatiske tanker denne reaktion?

## 3 ÆNDRING AF REAKTIONER

Hvis automatiske tanker kan føre til automatiske reaktioner, hvordan ændrer vi så vores adfærd? Som vist i diagrammet nedenfor drejer det sig om at afbryde processen og stoppe vores automatiske tanker, før de driver os til en destruktiv reaktion. Hvis vi kan **træde et skridt tilbage** og stoppe den automatiske tanke og de følelser, der følger med, har vi mulighed for at **reframe** den. Det hjælper os med at genvinde kontrollen og følge en mere konstruktiv udvej.



### Træd et skridt tilbage, og forsøg at stoppe dine følelser

Det kan være svært at træde et skridt tilbage midt i en konflikt, men det bliver lettere, hvis vi kender vores følelser, og hvordan de kan påvirke vores dømmekraft. Under en konflikt kan vores følelser nogle gange hæmme vores dømmekraft og vores evne til at træffe sunde valg, som er til vores eget bedste på sigt. Mange af de følelser, der er på spil i en konflikt, kan inddeles i to brede kategorier: **vrede** og **angst**. Henrik, din iD-stil siger noget om, hvordan disse to følelser påvirker dig.

#### Vrede og din iD-stil

**Vrede:** frustration, modvilje, harme, aggression

Vrede er en normal følelse, som tvinger os til at forsvare vores rettigheder. Men i sin usunde form kan den friste os til at gå til angreb. Som en person med iD-stilen er du særlig tilbøjelig til at hævde dig selv, særligt hvis du føler, at nogen har gjort dig uret. Voldsomme udbrud mod en anden kan give dig en følelse af handlekraft og øjeblikkelig tilfredsstillelse. Selvom din spontanitet kan være en styrke, når det drejer sig om at kaste sig over nye muligheder, kan den få det at træde et skridt tilbage til at føles som at kæmpe mod en gigantisk bølge på et oprørt hav. Så medmindre du viser stor viljestyrke, kan du nemt blive revet med.

#### Angst og din iD-stil

**Angst:** frygt, panik, bekymring, omvæltning, desorientering

For personer med iD-stilen kan konflikt forårsage et virvar af følelser, som kan være overvældende. Det kan komme helt bag på dig og gøre dig fuldstændig opsat på at genfinde balancen. Du kan være tilbøjelig til at give udtryk for din bekymring, fordi det er med til at gøre den mere konkret, så du bedre kan forholde dig til den. Men eftersom det kan være svært at træde tilbage fra de intense følelser, kan du blive fuldstændig opslugt i din ophidselse, indtil du kan finde en løsning. Et skridt tilbage kan handle om at anerkende, at du føler dig overvældet og have tillid til, at du *nok* skal finde en løsning på det hele, også selvom det kommer til at tage tid.

## 3 ÆNDRING AF REAKTIONER

### Er du sikker?

Når vi først træder tilbage og stopper den vrede eller angst, som fremkalder vores automatiske tanker, er det næste skridt at **reframe**, dvs. ændre vores opfattelse af situationen. Følgende spørgsmål kan være en hjælp for os i denne proces.

1. Er der virkelig belæg for disse tanker?
2. Er jeg tilbøjelig til at over reagere eller overdrive problemet?
3. Kan jeg betragte situationen på en anden måde?

### "Reframing" af dine automatiske tanker

Henrik, fordi du har en iD-stil, er du tilbøjelig til at være udtryksfuld og ligefrem, hvilket kan være med til at bringe andre perspektiver frem i lyset. I kampens hede kan dine følelser dog få overtaget og hindre din evne til at se sagen fra andre vinkler. Når du først er trådt et skridt tilbage, skal du udfordre dig selv til at tage den med ro og tage situationen op til genovervejelse. Nedenfor er to **eksempler** på automatiske tanker, som er almindelige for personer som dig med iD-stilen, samt tilgange til at reframe dem.

**Automatisk tanke:** Jeg overdriver gerne, særligt hvis det understreger min pointe.  
**Reframet tanke:** Hvis min pointe er berettiget, har jeg ikke behov for at overdrive.

**Automatisk tanke:** Jeg hader, når andre ikke rigtigt hører, hvad jeg siger.  
**Reframet tanke:** Vi skal måske vende tilbage til spørgsmålet senere.

Tænk på dine egne erfaringer, og, **vælg to automatiske tanker**, som du kan nikke genkendende til. Se eventuelt afsnittet "Hvorfor gør jeg, som jeg gør?" på side 12-17 eller listen med automatiske tanker og refleksionsøvelsen på side 18. Kom med tilgange til at reframe hver enkelt automatisk tanke som i eksemplerne ovenfor. Kan jeg betragte det på en anden måde?

**Automatisk tanke:**

**Reframet tanke:**

**Automatisk tanke:**

**Reframet tanke:**

### 3 VALG AF KONSTRUKTIVE REAKTIONER

Når du har reframeet din automatiske tanke, kan du vælge at reagere på en mere konstruktiv måde. Der er mange forskellige tilgange til at reagere konstruktivt på konflikter, og nogle typer adfærd er sikkert nemmere for dig end andre. Fordi du har en iD-stil, kan du f.eks. opleve, at det falder dig mere naturligt at kommunikere åbent og ærligt end at give andre tid og plads. Brug et øjeblik på at vurdere, hvor let du har ved hver af de typer adfærd, der er nævnt nedenfor. Det kan hjælpe dig med at identificere adfærd, du gerne vil arbejde med, samt konstruktive reaktioner, som du kan bruge i fremtidige konflikter.

Angiv på hvert kontinuum, hvor nemt eller svært du har ved den enkelte konstruktiv reaktion.

|  | Nemt | Svært |  | Nemt | Svært |
|--|------|-------|--|------|-------|
| Undskylde                                | ←    | →     | Finde kompromiser                                  | ←    | →     |
| Bestemme problemets rod                  | ←    | →     | Kommunikere åbent og ærligt                        | ←    | →     |
| Træde et skridt tilbage og reflektere    | ←    | →     | Holde følelser og fakta adskilt                    | ←    | →     |
| Tage ejerskab for din del af situationen | ←    | →     | Udvide fleksibilitet                               | ←    | →     |
| Give andre tid og plads                  | ←    | →     | Tage uløste problemer op til genovervejelse        | ←    | →     |
| Anerkende andres følelser                | ←    | →     | Kommunikere respektfuldt                           | ←    | →     |
| Forsøge aktivt at finde en løsning       | ←    | →     | Vende tankerne indad/være bevidst om dine følelser | ←    | →     |
| Give tryghed                             | ←    | →     | Lytte  | ←    | →     |

EKSEMPEL

#### Gennemgang

Tænk tilbage på konfliktsituationen på side 10 og den automatiske reaktion, du beskrev på side 18. Hvordan kan du reframe dine automatiske tanker?

Med din nye måde at tænke på, hvilken konstruktiv reaktion kunne du så have valgt? Se listen ovenfor, eller vælg en anden konstruktiv reaktion. Hvordan kunne denne reaktion have ændret konflikten?

# LIGE ET ØJEBLIK! DU ER IKKE HELT FÆRDIG.

Det kan være fristende at springe denne side over, men det kræver både tid og øvelse at blive bedre til at håndtere konflikter. Brug denne side til at skrive dine tanker ned og reflektere over dine næste konflikter. Det kan i sidste ende give dig en mere konstruktiv tilgang til at håndtere konflikter på arbejdspladsen, hvis du lærer at træde et skridt tilbage og reframe dine tanker.

|  |   |
|--|---|
| <b>1</b> Giv en kort beskrivelse af konfliktsituationen.         |   |
| <b>2</b> Hvad var dine automatiske tanker? Hvordan reagerede du? | <b>3</b> Hvordan reframede du dine automatiske tanker? Kunne du have gjort det bedre? |

|  |   |
|--|---|
| <b>1</b> Giv en kort beskrivelse af konfliktsituationen.         |   |
| <b>2</b> Hvad var dine automatiske tanker? Hvordan reagerede du? | <b>3</b> Hvordan reframede du dine automatiske tanker? Kunne du have gjort det bedre? |

EKSEMPEL

*Det er tilladt at kopiere denne side til fremtidig brug.*