



TAG ANSVAR FOR EGET MUDDER

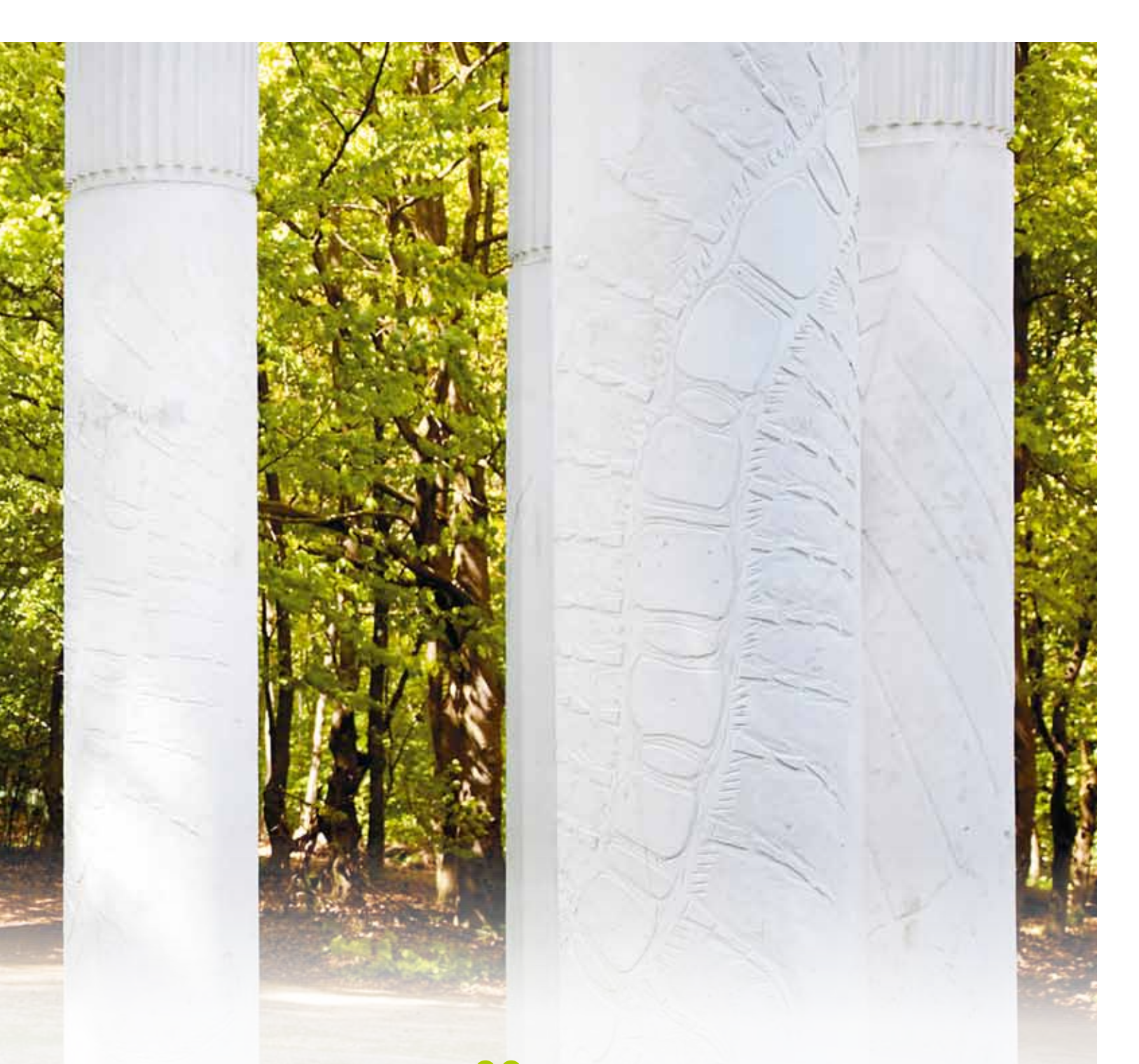
Find ud af, hvad der trigger dig, og sig det højt. Og lær at få ro på sandet i flasken, når du bliver mudret. Det er vejen til færre konflikter på arbejdspladsen – og til at håndtere dem bedre. Rådet kommer fra konfliktcoach Lars Mogensen og gælder også gymnasielærere.

Hvorfor skal jeg igen være i team med netop den kollega, der altid får mig op i det røde felt? Hvorfor var der ingen, der bakkede op om min idé på mødet i går? Hvorfor tager min kollega æren, når det er mig, der har lavet alt arbejdet?

Ligesom på alle andre arbejdspladser er der på landets gymnasier masser af frustrationer, der let vokser sig større og bliver til egentlige konflikter. Helt undgå dem kan man ikke. Men der kan blive færre, og lærerne kan blive langt bedre til at håndtere dem, mener konfliktcoach Lars Mogensen.

Det kræver, at gymnasielærerne bliver bevidste om, hvordan de reagerer, når tingene spidser til. Det er nemlig forudsætningen for at udvikle et nyt reaktionsmønster.

”De skal lære at acceptere, at alle mennesker



reagerer på personer, situationer og oplevelser, men på vidt forskellige måder. Når man ser og forstår sin egen reaktion, kan man også lettere forstå, at ens kolleger agerer på deres måde. Det er vejen til at håndtere konflikter på en sund måde,” siger Lars Mogensén.

Han er forfatter til bogen ”Konflikter – sådan tackler du dem”, der udkom i marts, og er en af landets mest efterspurgte foredragsholdere, når det handler om konflikthåndtering. Også mange folkeskoler, gymnasier og handelsskoler har haft besøg af den 40-årige coach og tidligere elite-karatekæmper. Han oplever, at lærerne i høj grad kan bruge de tanker og metoder, han kommer med.

”Vi skal stoppe al snakken om skyld. Hvor mange af de problemer, man har haft i sit liv, ville man kunne løse, hvis man fandt ud af,

” **Næste gang en kollega virkelig er irriteret på dig, så husk, at det ikke handler om dig, men om den tilstand, kollegaen selv er i.**

hvis skyld det var? Det er ikke mange, hvis overhovedet nogen. I stedet skal man bruge energien på at hjælpe hinanden til en fælles forståelse og en bedre følelse hos den enkelte,” siger Lars Mogensén.

At man reagerer forskelligt, skyldes, at alle bærer rundt på en rygsæk, der indeholder et sammensurium af de oplevelser, man har haft gennem sin opvækst. Det er et miks af den opdragelse, man har fået, og alle de mennesker, man har kendt. Alle ens succeser, alle ens fiaskoer.

”Det er rygsækken, der bestemmer, hvordan man håndterer verden. Også hvordan man tackler konflikter. Så når man møder et andet menneske, møder man også sig selv,” siger Lars Mogensén.

Rygsækkens indhold kaldes også forsvars-



OM

LARS MOGENSEN

- Født 1970. Konfliktcoach, foredragsholder og forfatter.
- Uddannet anlægsgartner, fri-luftsinstruktør og skolelærer. Har arbejdet som anlægsgartner, dørmænd, lærer, pædagog på lukkede institutioner for voldelige unge mænd, fitness-coach og leder af stort fitness-center. Har sideløbende dyrket karate på eliteniveau.
- Har skrevet bøgerne "Konfliktbehandling - håndbog for hverdagens krigere" (2007) og "Konflikter - sådan tackler du dem" (2011). Holder over 200 foredrag om året om konfliktbehandling, kommunikation og kropssprog.
- Har de sidste fem år haft firmaet conflict.dk, der blandt andet udbyder kurser og en konfliktcoach-uddannelse.

Læs mere på www.conflict.dk.



mekanismer, forklarer han. De er livsvigtige, når man er barn, så man ikke oplever total krise, hver gang noget gør ondt. Men når man bliver voksen, kan de give problemer. For forsvarsmekanismerne får os til at gøre ting og sige ord, som i bedste fald er fjollede – i værste fald direkte dumme.

”Forstår man, at ens kollega ikke reagerer, som hun gør, for at irritere eller modarbejde én, men på grund af sine personlige træk, accepterer man det nemmere.”

Man skal ikke rumme alt

Vil man være bedre til at håndtere konflikter, er det ifølge Lars Mogensen en rigtig god idé at sætte sig ind i, hvad det er, man trigger på. Hvad det er, der på få sekunder kan få én til at opføre sig som et urimeligt barn. Måske er det den kollega, der altid skal tage styringen og al opmærksomheden på team-



” **Man kan ikke ændre det første, der sker i én. Den første følelse, tanke, refleks eller kropsreaktion. Men man kan lære sig selv at ændre sine reaktioner på følelserne.**

møderne? Måske er det den kollega, som i ens øjne altid slipper lettere end andre?

Og mindst lige så vigtigt er det at vide, hvad ens kolleger reagerer på, lyder det fra konfliktcoachen. Han anbefaler, at man i alle lærerteam på landets gymnasier taler åbent om, hvad der trigger én. Ikke for at lave om på hinanden, men for at lære hinanden at kende.

”At man trigger på ting, mennesker og oplevelser, er helt okay. Det sker for alle. Men den adfærd, man efterfølgende udlever, kan være yderst uhensigtsmæssig. Man kan ikke ændre det første, der sker i én. Den første følelse, tanke, refleks eller kropsreaktion. Men man kan lære sig selv at ændre sine reaktioner på følelserne,” fortæller Lars Mogensén.

Han påpeger, at hver gang man bliver vred, ked af det eller fornærmet på grund af en kommentar eller reaktion fra et andet menneske, er det kun 10 procent af reaktionen, der skyldes det, personen siger eller gør. De resterende 90 procent ligger hos én selv.

Når han holder foredrag, bruger han altid en halvliters flaske med vand og sand i bunden til at illustrere, hvordan det er, når man bliver ramt. Når flasken står op, er vandet klart. Når man ryster den, bliver vandet mudret.

”Når man trigger på noget, bliver man mudret. Essensen er, at muddret vil falde til bunds igen, og vandet blive klart, hvis man selv tager ansvar for, at sandet daler ned på bunden,” siger han.

Ifølge Lars Mogensén er det helt normalt at blive mudret – oven i købet flere gange om dagen. Kunsten er ikke at undgå mudder for enhver pris. Kunsten er at lære, hvordan man får ro på flasken igen, så muddret hurtigt falder ned.

”Det er helt okay at blive mudret. Men man skal øve sig på at se, hvad der sker i én, når man bliver det. Hvilke tanker og følelser får man? Hvordan reagerer man? Så er der næste gang chance for, at man ser sig selv, inden man reagerer,” forklarer Lars Mogensén, der understreger, at man ikke kan give andre skylden for sit mudder.

Og selvfølgelig skal man ikke rumme alt og alle, fastslår han. Det er fuldt legalt at sige fra over for kolleger, som ter sig på en måde, man ikke bryder sig om.

”Min pointe er bare, at man ikke skal gøre det, mens man er virkelig mudret, for dér lyder man som et lille såret barn, og derfor er den slags udmeldinger sjældent konstruktive. Får man styr på sit eget mudder, før man siger fra, kan man levere budskabet i en tone, som ens kollega både kan rumme og forstå.”

Sæt indre dialog på standby

På nogle af de gymnasier, hvor Lars Mogensén har holdt foredrag, har han også været med, når lærerne har holdt teammøder. Typisk går det meste af tiden med at finde ud af, hvem der tager sig af hvilke arbejdsopgaver. Men det er en forkert prioritering, mener han.

”Lærerne skal bruge mere tid på at snakke om, hvad der er svært, og om det, der er gået galt. Det har alle brug for. Det vil være forskellige ting, der kommer på bordet, og derfor skal man ikke bruge energien på at blive enige om, hvad der er vanskeligt. Det handler mere om at møde den enkelte lærer i den frustration, vedkommende har – og så kan man godt være uenig.”

Den klassiske fejl, næsten alle begår, når man møder en kollega, der har det skidt, er at fortælle om noget, man selv er frustreret over. Og som i ens øjne er meget værre. Lars Mogensén kalder det at ”gange historien med to”.

”Men det får ikke en frustreret kollega til at føle sig hørt, at man siger: ’Så skulle du bare have set, da jeg var nede i den anden klasse i går.’ Oplever man det mange gange, lader man til sidst være med at fortælle, hvad der går én på,” forklarer Lars Mogensén.

Hans råd er, at man bare er til stede og lytter til det, ens kollega har på hjerte. Uden

at komme med løsninger eller analyser. Han er godt klar over, at det er nemt at sige, men svært at føre ud i praksis.

”Den bedste måde at møde en frustreret kollega på er ved at sige: ’Jeg kan se, at du er frustreret. Har du lyst til at fortælle mig, hvad det handler om?’ Så kan det godt være, at der kommer en hård kritik af en kollega eller af ledelsen, som man ikke er enig i og faktisk bliver vred over eller synes er tåbelig, men lige dér gælder det om at sætte sin egen indre dialog på standby. Det er hammersvært, men i den situation handler det ikke om mig, mig og mig eller om at blive enige. Det handler om at sige: ’Jeg forstår godt, at du har det sådan med det, du har oplevet,’ så den person, man står over for, føler sig mødt og hørt.”

Når kollegaen er faldet ned igen, kan man tage en grundigere snak om, hvad det var, der præcis skete.

”Så er der større sandsynlighed for, at han fortæller lidt mere ud fra fakta,” siger Lars Mogensén.

Et af de allervigtigste budskaber i både hans bøger og foredrag er, at man aldrig er skyld i andres tilstand. Men er den dødirriterende kollega, der ingenting laver, ikke skyld i, at de andre i teamet bliver frustrerede?

”Nej, for det, man bliver ramt af, er noget, der sker i én selv i mødet med en anden. Næste gang en kollega virkelig er irriteret på dig, så husk, at det ikke handler om dig, men om den tilstand, kollegaen selv er i. For mange er den indsigt en kæmpe lettelse. Det kan i den grad skabe trivsel i et team,” siger Lars Mogensén.

Det kræver ikke tre års intenst arbejde med dybdegående psykologi, understreger han. Det handler blot om, om man vil gå fra ubevidste til bevidste relationer.

”Vil man det, skal man tage ansvaret tilbage til sig selv,” lyder det fra konfliktcoachen.

Når han holder foredrag på gymnasier og andre arbejdspladser, gentager han igen og igen, at man skal huske at være taknemmelig for mødet med andre mennesker.

”Også med den dødirriterende kollega, der har en helt anden tilgang til tingene end én selv. For det er i det møde, man lærer noget om sig selv,” siger Lars Mogensén.”