



## Udfordring 7.1 – refleksioner (Min holdning til konflikter)

### Konfliktløsning / -opløsning

1. Almindeligvis ender konflikter ofte med en form for kompromis. Det vil sige at alle giver og alle tager, så ingen vinder og ingen taber – men ingen er helt tilfredse. Det kaldes for konfliktløsning. På den anden side taler man om konfliktopløsning, hvor man via kommunikation sætter fokus på mulighederne for at finde en fælles løsning, kaldet fælles tredje. Ofte vil det vise sig at det her er muligt at finde helt nye løsninger, der kan ende med, at alle parter føler at de vinder ved den nye løsning.

På denne baggrund er det muligt for Lars enten at søge konfliktløsning, ved at alle forpligter sig til et minimum af opkald, til gengæld lover ledelsen at finde nye muligheder for indtjening hurtigst muligt.

Hvis Lars vælger konfliktopløsning bliver kunsten at finde et fælles tredje. Det kommer ikke bare af sig selv, men skal tales frem gennem en åben dialog, hvor begge parter går ind i dialogen med ægte interesse for at finde frem til, hvor problemet egentlig ligger, og hvordan det kan løses. Fx kan problemet vise sig at være, at hjælpeorganisationerne er ved at omlægge deres måde at få støtte på fx til internettet, så der er behov for at gå helt nye veje for virksomheden.

Her kan figur 32 anvendes til at anskueliggøre situationen. Med fokus på at være både målsættende og problemløsende kan man i et udvikler-ledelsesrum finde nye muligheder. Kunsten er, at man samtidig skal kunne mestre holdspiller-ledelsesrummet, og tage hensyn til, at alle administrator-ledelsesrummet også kan håndtere de nye muligheder.