



Konflikthåndtering i BO-VEST

Hvornår skal vi skifte greb?





En Konflikt Mellem Medarbejder og Beboerdemokrat

Denne præsentation udforsker en langvarig og kompleks konflikt i BO-VEST, der opstod mellem en af vores medarbejdere og en beboerdemokrat. Deres uoverensstemmelse blev en belastning for begge parter og for organisationen som helhed.

Et forløb over 15 år — med gode intentioner og svære valg

- 1 Sagen strækker sig fra **før 2010 til forliget i 2025** — med gentagne aftaler, rolige perioder og tilbagefald.
- 2 Der blev handlet med de redskaber, man havde — og med et oprigtigt ønske om at løse det.
- 3 Men forløbet rejser vigtige spørgsmål om, **hvornår vi skal skifte greb.**



Belastningen var reel og alvorlig

1

Mail fra 1. september 2016: **alle ansatte** beskrives som berørt.

2

"Nedgørelser, bagtaleri og modbydelige øgenavne" — verbale overgreb, ikke uenighed.

3

Forholdene vurderes identiske med sagen fra 2010 — **intet var ændret på 6 år.**



Når vi kommer til at normalisere det unormale

“

"Så må I tale sammen igen."

”

“

"Medarbejderen kan heller ikke være så sart."

”

“

"Sådan er vedkommende jo over for alle."

”

En forklaring på adfærd er ikke det samme som en acceptabel begrundelse.



Den tilgang vi valgte — og hvad den ikke løste

01

Gentagne samtaler

Oprigtigt ønske om ro og bevaring af relationen.

02

Ingen varig effekt

Samme mønster gentog sig gang på gang.

03

Spørgsmålet

Skal vi prøve noget andet?



Hvornår skifter en konflikt karakter?

Konflikt

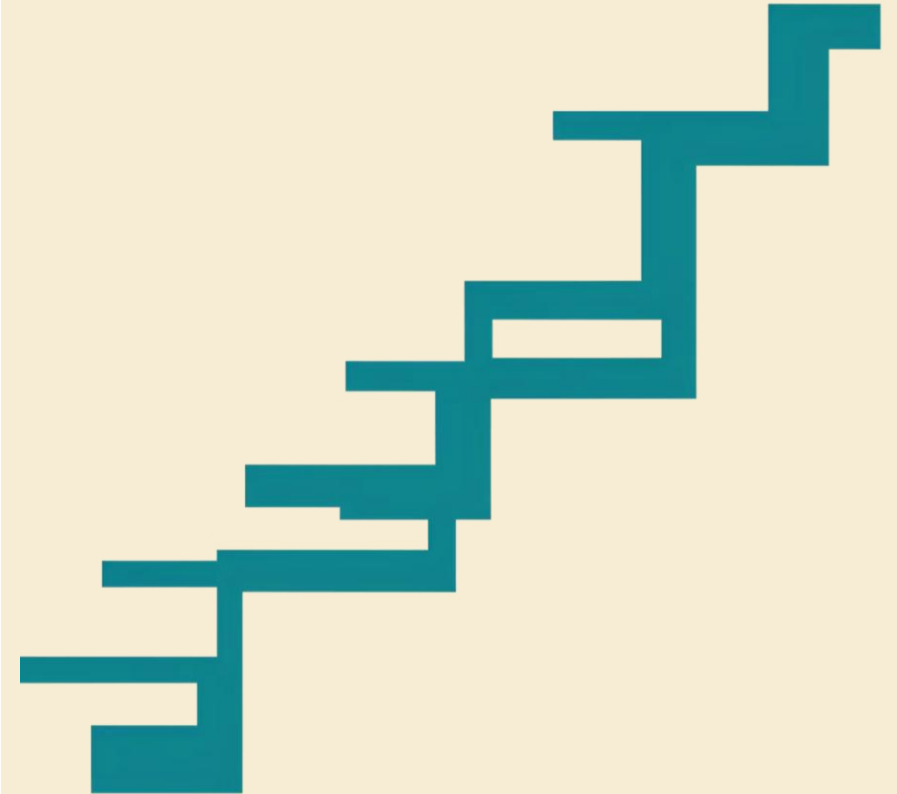
Uenighed og forskellige perspektiver — løses med dialog.

Fastlåst mønster

Aftaler brydes, adfærden gentages — kræver et andet greb.

Ledelsesansvar

Når arbejdsmiljøet er truet, er det ikke længere frivilligt at handle.



Spejlet: Hvad hvis rollerne var byttet om?

Scenariet

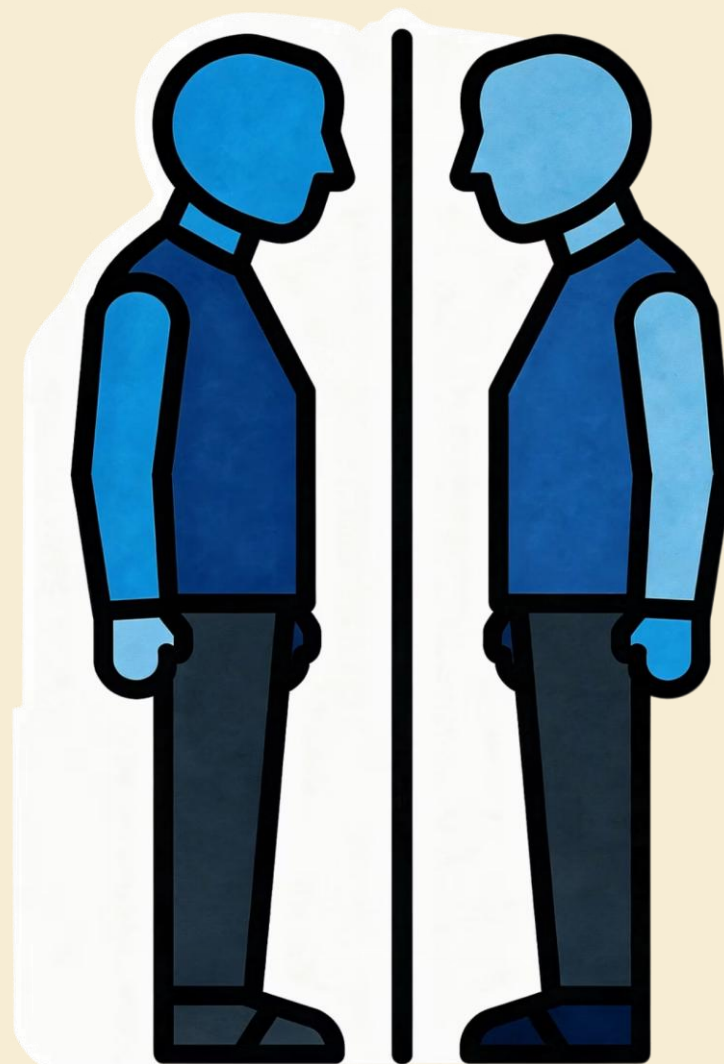
Hvis en **medarbejder** stod bag den samme adfærd — ville vi så sige: "Tal sammen igen"?

De spørgsmål vi ville stille

Vi ville spørge: Hvad har lederen gjort? Er adfærden korrigeret? Hvad er konsekvensen?

Konklusionen

Mandatet er forskelligt. Alvoren må ikke blive det.



Mandat og ansvar — hvem ejer problemet?

Administrativ ledelse

Arbejdsgiveransvar,
dokumentation og tydelige
rammer for adfærd.

Politisk ledelse (OB)

Demokratisk mandat, ansvar
for tillidshverv og grænser for
adfærd.

- 📄 Vi kan ikke administrere os ud af et demokratisk problem —
men vi kan støtte det politiske niveau i at tage det rette ansvar.



Tre læringer vi tager med os

1 Se mønstret

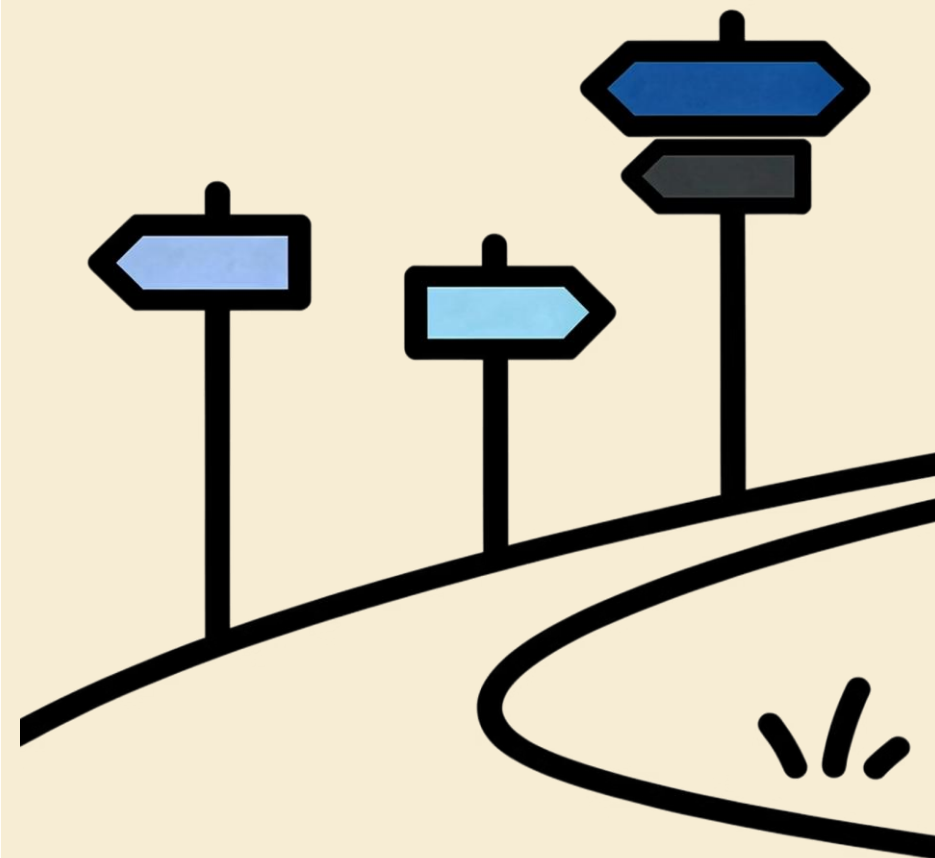
Ikke kun den seneste episode. Hvad fortæller historikken os?

2 Giv dialog en reel chance

Men vær klar til at skifte greb, når det ikke virker.

3 Placér ansvaret rigtigt

Medarbejderen må ikke stå alene med et problem, der kræver ledelse.



Konflikthåndtering handler også om at vide, hvornår vi skal skifte greb

Vi har lyttet. Vi har forsøgt. Vi kan se mønstret.

Det er ikke en kritik af intentionerne — det er en invitation til at handle anderledes fremover.

