

GRATIS E-BOG

EJERKRAFT · EJRLEDERUDDANNELSEN

— HENSYNSBETÆNDELSE

Når hensynet til andre koster dig for meget

En kort bog om at genkende og bryde
mønsteret — til gavn for dig, dine medarbejdere
og dine samarbejdspartnere.



Det mest hensynsfulde du kan gøre for et andet menneske er at være tydelig. Uklarhed er aldrig venlig — det er bare ubehageligt at tage stilling til.

Inspireret af Brené Brown · forskningspsykolog og forfatter

Når omsorg bliver til undvigelse

Hensynsbetændelse er ikke det samme som hensynsfuldhed.

Det er en tilstand, hvor frygten for at såre, støde eller skabe uro er vokset sig så stor, at den styrer dine handlinger. Du udsætter den samtale, du ved du bør tage. Du pakker feedback ind i så mange lag, at budskabet forsvinder.

Paradokset er, at overhensynet faktisk er det modsatte af omsorg — det skaber uklarhed, frustration og mistillid hos dem, du forsøger at beskytte.



At kurere sin hensynsbetændelse handler ikke om at blive hård. Det handler om at give dine folk det, de faktisk har brug for: tydelig retning, ærlig feedback og en leder der tør tage stilling.

Fire grader af hensynsbetændelse

Fra sund omtanke til passivitet, der koster alle. Hvor ligger du oftest?

1

Omtanke

Sund og nødvendig.

- Mærker efter den andens behov
- Justerer tonen uden at miste budskabet

2

Forsigtig toning

Stadig OK.

- Vælger tidspunkt og ord med omhu
- Siger det svære — med respekt

3

Undvigelse

Her starter problemet.

- Udsætter samtaler der burde tages nu
- Siger ja, selvom man mener nej

4

Passivitet

Dyrt for alle.

- Retter andres fejl selv
- Teamet lærer at dårlige resultater er OK

Fem spørgsmål til dig

Gør du det samme som du plejer, får du det samme resultat.

- 1 Hvem fortjener en mere ærlig samtale, du endnu ikke har taget?
- 2 Hvornår sagde du sidst ja, hvor du mente nej — og hvad kostede det?
- 3 Hvilken beslutning har du trukket i langdrag, for ikke at skuffe nogen?
- 4 Hvad ville du gøre anderledes uden frygt for andres reaktioner?
- 5 Hvad ville det betyde at tage den udsatte samtale nu?



Gør det konkret

I ORGANISATIONEN

85%

oplever konflikter på
jobbet.

CPP Inc.

PERSONLIG PRIS

76%

oplever
udbrændthed.

Gallup

VIDSTE DU?

**Kun
26%**

får ærlig feedback.

Gallup

1 Sig det korteste præcise

Drop indledningen. Sig budskabet direkte.

2 Adskil observation fra vurdering

„Jeg ser X" frem for „Du er Y".

3 Afslut med et spørgsmål

Inviter til dialog i stedet for forsvar.

4 Brug „og" frem for „men"

Hold begge perspektiver i live.

5 Sæt den udsatte samtale i kalenderen

Vælg én — og book den i dag.

Tag den samtale, du har udsat



ØVELSE

Vælg én person du skylder en ærlig samtale. Skriv 3 linjer: hvad vil du sige, hvad frygter du, hvad er det bedste der kan ske. Tag samtalen inden 48 timer.

1 Hvad vil du sige?

2 Hvad frygter du?

3 Hvad er det bedste, der kan ske?

SIDSTE ORD

Du kan bryde mønsteret

Hensynsbetændelse er mere end en bog – det er et mønster, du kan bryde. Én tydelig samtale ad gangen.



Tag Hensynsbarometeret

Gratis på ejerkraft.dk · 30 spørgsmål



Masterclass for ejerledere

Gratis webinar med Ole eller Michael

