

7 veje til mere arbejdsglæde

SIG FRA PÅ JOBBET

Irritationen inden i dig bobler igen i dag på jobbet, fordi **din kollega** som sædvanlig afbryder dig på mødet, chefen igen lægger overarbejde af på dit bord, og de sædvanlige sladretanter bagtaler en anden under frokosten. Kun du kan ændre det ved at sige fra.

TEKST Anders Frandsen ILLUSTRATION Claudia Egholm Castrone



1. For meget overarbejde

Udfordring

Klokken har rundet 18.00, kontoret er tomt, og du sidder og sveder over en opgave, der bare skal være klar til i morgen tidlig. Du har for længst meddelt din mand, at han bliver nødt til at slå et smut forbi børnehaven og improvisere aftensmaden, fordi du endnu en gang er blevet pålagt flere timers overarbejde. Denne type opgaver kan kun udføres af dig, men irritationen vælder alligevel frem i dig i takt med, at timerne bliver små. Som så mange gange før lover du dig selv, at det er sidste gang, du med et anstrengt smil siger ja til mere overarbejde.

Ekspertens løsning

Det handler først og fremmest om at få sagt "nej, det kan jeg desværre ikke", så det bliver hørt og respekteret. I al kommunikation gælder den regel, at vi ikke siger det, vi siger. Vi siger kun det, der bliver hørt. Så det skal formuleres klart og tydeligt, og du skal mene det. Undgå lange forklaringer, da det hurtigt kommer til at lyde som dårlige undskyldninger.

"Jeg tegnede et billede af mig selv som hende, der kunne klare alles problemer. Så hver gang nogen var sure eller utilfredse, kom de og læssede af på mig. Jeg måtte have hjælp fra en terapeut for at slippe ud af rollen."

Louise, 42

2. Kollega under angreb

Udfordring

Alt ånder fred og idyl på arbejdspladsen, og alle er vanligt koncentreret om opgaverne. Pludselig rusker din leder døren op, går målrettet mod en kollega og stiller hende nogle skarpe og kontante spørgsmål, som hun efter bedste evne svarer på. Forklaringerne falder dog ikke i god jord, og lederen overfuser hende med angreb på både professionelle evner og personlighed. Efter det ubehagelige optrin følger du efter din kollega ud i køkkenet og forsøger at opmuntre hende.

Ekspertens løsning

Start med at spørge din kollega, hvad hun tænker om optrinnet. Respekter hende, hvis hun ikke vil gøre noget ved det. Tilbyd dig som sparringspartner for, hvordan hun kan give lederen feedback, og spørg ind til, hvad hun forestiller sig, hun kan sige og gøre. Hold dine egne gode råd tilbage. Hvis du vil støtte hende umiddelbart efter hændelsen, så brug vendinger som "hvis det var mig, ville jeg godt nok være vred og ked af det". Undgå at lægge egne følelser over i din kollega.



"En af mine kollegaer var konstant på Facebook i arbejdstiden. Jeg fortalte ham, at det var ukollegialt, fordi vi andre måtte udføre mange af hans opgaver."

Katrine, 37

3. Sladder i krogene

Udfordring

Frokosttiden nærmer sig, og du glæder dig til en tiltrængt pause, men glæden dør hurtigt ud, da du knapper madpakken op sammen med de andre kolleger. Snakken går nemlig hurtigt frem og tilbage mellem tre-fire af dem og drejer sig udelukkende om kollegaen, der i dag er hjemme med et sygt barn. "Det er tredje gang i denne måned." "Jeg gider ikke blive ved med at gøre hendes arbejde for hende." "Jeg har hørt, der er problemer på hjemmefronten." Sådan fortsætter det, mens du tygger madpakken og forsøger at begynde en ny samtale med nogle andre ved bordet.

Ekspertens løsning

Det mest ordentlige er at sige: "Jeg synes ikke, det er i orden at tale om dem, der ikke er til stede. Hvis I har et problem med X, så sig det direkte til hende i stedet for at tale om det, når hun ikke er her." Og så kan man eventuelt følge den op med "hvis der er noget ved mig, I er utilfredse med, så vil jeg også gerne have det af vide direkte."

4. Kollegaen, der deler alt

Udfordring

En ny kollega er begyndt i din afdeling, og hun virker umiddelbart meget venlig og åbenhjertig. Efter et par måneder står det dog klart, at den sympatiske åbenhed har udviklet sig til en uafbrudt strøm af upassende sandheder om hendes fars sygdomsforløb, hendes mands seksuelle præferencer og mest af alt om hendes egen handlinger og holdninger i forbindelse med disse. Du frygter at møde hende ved kaffemaskinen, for hun skal kun bruge ti sekunder til at indfange dig i en detaljeret fortælling om gårsdagens hjemlige skænderi.

Ekspertens løsning

Det er meget forskelligt, hvor meget af den slags, vi hver især kan tolerere. Hvis det bliver for meget, kan du for eksempel sige: "Det lyder, som om du har brug for at tale med nogen om det. Har du overvejet at kontakte en professionel?" Hvis det ikke virker, så prøv med: "Det lyder meget privat, det, du fortæller der. Det har jeg rigtig svært ved at gå ind i." Der er en hårfin grænse mellem kategorisk at afvise nogen og høfligt takke nej til de mange informationer.

5. De konstante afbrydelser

Udfordring

Du kommer med dine indspark på det ugentlige afdelingsmøde, og ganske som sædvanligt når du kun at tale i et halvt minut, før din kollega afbryder dig for at give sit besyv med i forhold til det, du forklarer. En anden tager ordet, og den samme kollega bryder atter ind, for hans syn på sagen kan resten af gruppen åbenbart umuligt vente på at høre. Sådan fortsætter det med jævne mellemrum resten af mødet ud. Det irriterer dig, og du er sikker på, du ikke er den eneste.

Ekspertens løsning

Når nogen overskrider dine grænser, skal du sige fra. Det er dog vigtigt, at du kun taler på egne vegne og aldrig gemmer dig bag ved udtalelser som "det er vi flere, der synes." Helt konkret, skal du sige det, som det er. "Du afbryder mig, jeg var ikke færdig med at tale", eller "er du sød at lade være med at afbryde mig?" Undgå generaliseringer som "du afbryder altid", for så kan den afbrydende person med rette sige, "hvorfør har du ikke sagt det noget tidligere?"



SÅDAN SÆTTER DU GRÆNSER

- ▶ Grænser skal sættes i situationen eller maksimum en uge efter, hændelsen har fundet sted. Går der længere tid, er det for sent, og du bliver nødt til at vente på, at noget lignende sker igen.
- ▶ Du skal udelukkende tale på egne vegne. Lad de andre om at bringe deres problemstillinger frem. Tal derfor kun i jeg-form: Jeg mener, jeg synes, jeg føler og så videre.
- ▶ Mennesker er ikke tankeløse. Lad være med at forvente, at de kan gætte sig til, hvordan deres adfærd påvirker dig. Sig det højt og direkte til den, det handler om.

6. Sjuskedorte som kollega

Udfordring

Når hun afleverer sine rapporter, gerne en dag senere end aftalt, er de som oftest fyldt med fejl. Hun er altid venlig, kender sit stofområde godt og er generelt dygtig, men hendes indstilling til punktlighed og kvalitet lader meget tilbage at ønske. Det er blevet så slemt, at det gør dit og dine kollegers arbejde mere besværligt. Som for eksempel når hun dukker op til møder 10 minutter for sent, uforberedt og til stor irritation for de fleste på din arbejdsplads.

Ekspertens løsning

Når sjuskedortens fejl og forsinkelser har direkte indflydelse på din evne til at udføre dit arbejde, skal du konfrontere hende med det. Sig til hende, hvad du har brug for af kvalitet i hendes arbejde, for at du kan udføre dit ordentligt. Fortæl hende om de konsekvenser, det har for dig, når hun ikke gør sit arbejde ordentligt eller kommer for sent og uforberedt til et møde. Hvis dette ikke har nogen effekt, skal du gå til din leder og sige, at du har et problem med at udføre dit arbejde ordentligt, fordi din kollega ikke udfører sit ordentligt.

"Jeg havde en kollega, der konstant var politimand og var efter os andre over de mindste ting. En dag fik jeg nok og fortalte ham, hvor dårlig stemning, han spredte. Det blev han faktisk glad for."

Maja, 31

7. Din kollega bliver mobbet

Udfordring

Du har egentlig været klar over det i lang tid, men har skudt det ud af hovedet, når tankerne kom for tæt. Din kollega bliver mobbet. Hun bliver ofte kritiseret uden grund, det er hende, der får alle de umulige vagter, og hun bliver ikke inviteret med til frokost. Alt imens stiger hendes behov for sygedage støt. Det er hårdt at indse, at du har ladet stå til, mens en kollega er blevet udsat for voksenmobning af de andre medarbejdere, og du skammer dig over at være en del af problemet ved ikke at handle og sige fra.

Ekspertens løsning

Mobning på jobbet er et alvorligt problem, som desværre ikke kan løses med et par enkelte gode råd. Du skal bakke mobbeofferet op. Gør opmærksom på, at du kan se, hvad der foregår, og at det ikke er i orden. Derudover bør du gå til din leder og gøre opmærksom på problemet. Når du står i situationen, hvor mobningen aktivt foregår, skal du forhindre det direkte og fortælle mobberne, at det slet ikke er i orden. Dette kan selvfølgelig være svært, fordi du løber en risiko for at ryge med som mobbeoffer. Hvis du ingenting gør, accepterer du mobningen, og det er næsten lige så slemt som at mobbe selv.



Om eksperten
Stina Ørgård er uddannet erhvervspsykolog og medejer af konsulenthuset Erhvervspsykologer.com. Hun har 23 års erfaring i lederudvikling, teambuilding og konfliktløsning på arbejdspladsen.