

Dine problemer påvirker dit team

Vær tydelig, tag de nødvendige konflikter, og fortæl om din dagsform. Så gør du både dig selv og dine kolleger en tjeneste, mener Lone Carmel, forfatter til ny bog om hverdagsrelationer

AF BIRGITTE AABO

Jeg har en dundrende hovedpine i dag”.

Den information har de færreste formentlig svært ved at dele med kolleger, men hvis du vil gøre noget for trivslen på arbejdspladsen, skal du gøre lidt mere ud af det. Fortælle, hvad hovedpinen betyder for din aktuelle arbejdsenergi, og hvad du kunne tænke dig at gøre for at få den til at forsvinde – tage en pille eller hvile dig, måske.

”Mange er tilbøjelige til at holde for sig selv, hvad de føler behov for på arbejdspladsen. De er nervøse for, at de udstiller sig selv som svage og mindre duelige – men hvis du står ved dig selv og er tydelig, er det lettere for andre at forstå og have tillid til dig. Det skaber bedre relationer mennesker imellem og dermed bedre arbejdsstrivsel”, siger Lone Carmel.

Hun er kandidat i psykologisk pædagogik og har netop udgivet bogen ”Hverdagsrelationer – Når det nære bliver svært”, om hvordan man håndterer relationer både i familier og på arbejdspladser. Hun trækker blandt andet på erfaring fra konsulentarbejde med trivsel i flere store pengeinstitutter.

”Jeg bruger ofte det konkrete eksempel med hovedpinen, når jeg er ude på

arbejdspladser, for det er nemt at forholde sig til. I stedet for bare at konstatere, at du har hovedpine, skal du tænke det som en tretrinsraket”, forklarer Lone Carmel:

”1. Fortæl, hvad der påvirker dig. 2. Fortæl om baggrunden, eller hvad det betyder for dig. 3. Husk den aktive del – hvad du vil gøre ved det”.

Måske synes du, det er lige lovligt meget at gøre ud af det og forstyrre dine kolleger med, men forfatteren påpeger, at dine problemer ikke er dine alene, når de påvirker dit arbejde.

”Når du har et problem, har dit team det også. Ognår de andre ved, hvorfor du er lidt passiv, opstår der sjældnere gnidninger”.

Udgangspunkt i dig

I det hele taget handler det om at tage udgangspunkt i dig selv, når der er knas i trivslen på arbejdspladsen. Når Lone Carmel på en arbejdsplads samler et team til åben dialog om trivsel, beder hun derfor deltagerne om at undlade at bruge ordene ”man”, ”vi” og ”du” og ikke tale om dem, der ikke er til stede.

”Den enkelte bliver bedt om at fortælle, hvad han eller hun oplever i forhold til trivsel. Hvad er svært? Hvad bidrager du med? Det kan være svært at sætte ord på. Nogle af dem, jeg har arbejdet med i finanssektoren, er meget fagligt dygtige, men kan have det vanskeligere med kommunikation og relationer”.

Det kan medføre en ophobning af irritation og andre følelser, der påvirker trivslen i negativ retning. Alene det at tage en runde og høre hinandens oplevelser af stemningen og arbejds hverdagen kan lette, er Lone Carmel erfaring.

Hun tilråder at tage konflikter hen



”Mange er tilbøjelige til at holde for sig selv, hvad de føler behov for på arbejdspladsen”, siger Lone Carmel.

ad vejen i stedet for at lade dem vokse. Hvis konflikten allerede er fastlåst, hjælper hun i nogle tilfælde parterne med at aftale spilleregler for, hvordan de skal arbejde sammen. Foreksempel at man skal lade være med at afbryde hinanden og forventningsafstemme arbejdstempo.

”Nogle gange kan det også være godt at minde sig selv om, at man er på arbejde, får penge for at være der og må udføre de opgaver, man skal, med andre. Giv slip på alt det med, hvis bare kollegaen gjorde tingene på en anden måde. Det er ærgerligt, for vi ville så gerne ændre på andre, men du kan nu engang kun ændre dig selv”. ☺

Fem råd til bedre arbejdsrelationer

Vær tydelig, vis, hvor du står.

Fortæl, når noget plager dig, hvorfor og hvad du vil gøre ved det.

Forestil dig en mental skraldespand, og smid negativitet i den før møder.

Det er okay at sige både ja og nej til kolleger, tag nødvendige konflikter.

Men tæl til ti, og gå fra rød til gul og helst grøn zone, før du reagerer.

Kilde: Lone Carmel