

Man hører tit, at chefen kan være tung at danse med i arbejdslivet, men i den nye bog "Gi' dig selv en god chef" finder man opskriften på, hvordan man gennem konstruktive samtaler får et bedre samarbejde op at stå med sin chef. For det er ikke kun chefens ansvar, at man som medarbejder får et tilfredsstillende arbejdsliv - det er i høj grad også ens eget, mener forfatteren bag, Marianne Bækbøl.

Kiri Kim Lassen Jensen,
Dagbladenes Bureau

FAKTA

SÅDAN GIVER DU DIG SELV EN GOD CHEF

En god idé kan være at begynde med at skrive sine frustrationer ned og på den måde få afgiftet de negative tanker om chefen. Kun ved at få det ned på papir giver man plads til de konstruktive tanker. Det samme gælder med at bat tale chefen, for det bidrager ikke med konstruktive tanker.

- Prøv at sæt dig i chefens sted. Måske er chefen også presset på hjemmefronten eller fra andre sider, og derfor kan overskuddet ligge et lille sted. Når man gør chefen menneskelig, er det nemmere at møde ham eller hende med venlighed.

- I stedet skal man sætte kursen efter, hvad man drømmer om. Helt praktisk betyder det, at man skal begynde at fremlægge løsninger på ens egne problemer for chefen i stedet for at tro, at lederen kan finde løsninger hver gang.

- Brug konstruktiv kommunikation til at få gennemtruffet egne løsningsforslag, men præsentér ikke flere forslag end maksimum tre. På den måde er chefen mere tilbøjelig til at vælge det rigtige.

- Aftal møder med chefen. Det kan godt være, at døren altid står åben, men samtidig afbryder man også lederen midt i ting, når man kommer rændende. Derfor bør man aftale et rigtigt møde med chefen, hvis man vil tale med ham eller hende. På den måde er begge parter mentalt gearet til snakken.

anstrengt forhold til deres chef, er skyhøjt. Alene hos fagforeningen Krifas karrieretelefon handler hvert tredje opkald om chefen, og ifølge en undersøgelse, som Voxmeter lavede for konsulenthuset Ballisager i 2019, er det så mange som hver femte, der gerne vinker farvel til jobbet med chefen som den primære begrundelse.

Dermed scorer den dårlige chef højere end muligheden for bedre løn og for mange arbejdsopgaver, når folk skifter job. Af de adspurgte i undersøgelsen svarede tre ud af fire desuden, at chefen bidrager til et dårligt arbejdsmiljø. Men kan det virkelig passe, at alle chefer tager så dårligt hånd om deres medarbejders trivsel?

- Det ville være nemt, hvis det var så sort-hvidt. Når tallene er så rystende høje, er det min erfaring, at det også skyldes, at vi generelt er enormt ansvarlige over for vores arbejdspladser, men samtidig for dårlige til også at tage ansvar for os selv, når chefen igen spørger, om vi

bliver og arbejder ekstra eller kommer med mere til ens tallerken, siger hun.

Chefen er også bare et menneske
Marianne Bækbøl, der til dagligt arbejder som selvstændig karrierespecialist og konsulent for blandt andre AS3-koncernen og som foredragsholder, forstår udmærket, at frustrationerne over en dårlig leder kan hobe sig op, indtil det bliver for

meget. Problemet er bare, at når man ser sig sur på nogen, så blokerer det for de konstruktive tanker, som i sidste ende kan hitte på løsninger og få én ud af den dårlige spiral.

- Det er måske provokerende, men i virkeligheden handler det om at hjælpe chefen til at blive bedre. Mange chefer er pressede, enten fordi de har ansvaret for flere afdelinger, er nye, uerfarne eller

bare for dårlige til at have det kromede overblik, de burde have. Det kan også være, der er bøvler sygdom på hjemmefronten. Når man så kommer ind på kontoret med endnu et problem og forlanger en løsning, kan det ende i dårlige beslutninger og prioriteringer, fordi tingene skal gå stærkt, siger hun.

Derfor understreger Marianne Bækbøl vigtigheden af, at man i

stedet griber situationen mere konstruktivt an ved selv at bringe løsningerne til bordet.

Så i stedet stiltiende at tage imod en ekstra opgave, velvidende at man så kommer til at arbejde til midnat, kan man i stedet sige følgende: "Tak chef, det lyder spændende, men så når jeg ikke at få analysen færdig før om et par dage" eller "Så behøver jeg en ekstra hånd eller studentermedhjælper

til at overtage". Sempelthen præsenterer et par løsningsforslag, der afhjælper det problem, man selv står i.

- Det er noget, man skal øve sig i, og det er svært. I mange af denne type situationer, tror folk også, de siger fra, uden rigtigt at gøre det. De siger vagt fra og surmuler så bagefter over chefen ved kaffemaskinen. Men mestrer man det, får man faktisk et bedre udgangs-

punkt for at forhandle med chefen. Så sætter man sig i chefens sted ved at have overhånden og præsenterer løsningen på sit eget problem for ham eller hende, siger Marianne Bækbøl.

Gør det nemt for chefen

Man har nemlig størst chance for at få sin vilje trumfet igennem over for chefen, hvis man selv baner vejen for den løsning, man får mest

- Hvis man gerne vil have, at chefen ændrer adfærd, må man selv ændre adfærd. Så må man fyre "plejer" og selv bringe noget andet til bordet. Selvfølgelig kan chefen stadig sige nej, men så må man på en venlig og respektfuld måde bede chefen tænke over det og vende tilbage på et senere tidspunkt, siger Marianne Bækbøl, der har skrevet bogen "Gi' dig selv en god chef".
PR-foto



Har du hjulpet chefen med at blive god i dag?



"Gi' dig selv en god chef" er en håndbog og et kærligt skub til dig, der ikke synes, at chefen hører efter og tager dig alvorligt.

ud af. For i sidste ende er man eksperthen i sit eget arbejdsliv, og det er oftest kun en selv, der virkelig ved, hvad man har brug for, mener Marianne Bækbøl.

- Hvis man gerne vil have, at chefen ændrer adfærd, må man selv ændre adfærd. Så må man fyre "plejer" og selv bringe noget andet til bordet. Selvfølgelig kan chefen stadig sige nej, men så må man på en venlig og respektfuld måde bede chefen tænke over det og vende tilbage på et senere tidspunkt, siger hun.

Derfor opfordrer hun også til, at man i stedet for at komme rændende i tide og utide, fordi chefens dør altid er åben, laver en rigtig aftale med lederen, hvor man kan snakke om de ting, som, man ønsker, skal ændres.

På den måde kan chefen også nå at forberede sig, og i sidste ende vil det højst sandsynligt give et mere frugtbart resultat.

- Chefens opgave er at have det store overblik, og man glemmer måske, at chefen også sidder med sine opgaver ved siden af. Man afbryder faktisk. Det er min overbevisning, at hvis man møder chefen med venlighed, empati og løsninger, har han eller hun bedst mulighed for at træffe det gode valg og dermed være en god chef. For i sidste ende har både medarbejder og chef det samme mål for øje, og selvom de ser på det fra hver deres vinkel, så er de ikke modstandere - tværtimod, siger Marianne Bækbøl.

"Gi' dig selv en god chef" - Sådan forbedrer du relationen til din leder og opnår et tilfredsstillende arbejdsliv er en håndbog og et kærligt skub til dig, der ikke synes, at chefen hører efter og tager dig alvorligt.

Bogen giver dig konkrete metoder og forslag, som du kan bruge direkte i din hverdag til at styrke din kommunikation og dit samarbejde med din leder.

Forfatteren bag, Marianne Bækbøl, er selvstændig karrierespecialist og foredragsholder og har tidligere været ansat som karrierespecialist i Dansk Journalistforbund og er nu selvstændig karrieredivisioner for blandt andre AS3-koncernen. Marianne Bækbøl: "Gi' dig selv en god chef". 132 sider. (Muusmann Forlag). Udkommer 8. marts.