

- Kan du fremlægge løsninger frem for problemer, står du generelt stærkere, siger karrier vejleder Marianne Bækbøl.



Tru aldrig med at sige op for at vække chefens opmærksomhed og få din vilje. En trussel om opsigelse er et voldsomt våben, der ikke skal trækkes, hvis det egentlig er dialog, du ønsker. Ofte vil chefen nemlig blot acceptere din opsigelse.

GØR DIN CHEF TIL EN BEDRE LEDER

Du kan ikke ændre din chefs personlighed. Men du kan måske ændre jeres måde at samarbejde på, hvis du i jeres dialog præsenterer løsninger frem for problemer. Det mener karriererådgiver Marianne Bækbøl, der har skrevet en håndbog i bedre kommunikation med chefen

Hvorfor hører han aldrig, hvad jeg siger? Hvorfor træffer han beslutninger om mine opgaver uden at spørge mig først? Han aner ikke, hvad jeg laver! Jeg har længe sagt, at der er problemer med Anna, hvorfor gør han ikke noget?

Frustrationerne var mange, dengang Marianne Bækbøl arbejdede som socialrådgiver. Og spekulation og ærgrelser over chefen fyldte ikke bare de vågne timer, men huggede efterhånden også nattesøvnen.

- På et tidspunkt satte jeg mig for at forsøge en alternativ tilgang til samarbejdet med min chef: Jeg ville selv komme med løsningsforslag. Og jeg ville flytte fokus fra mig selv og mine følelser til opgaverne. De to ting er de bedste, jeg har gjort i mit arbejdsliv, siger Marianne Bækbøl, der er forfatter til håndbogen "Gi' dig selv en god chef - Sådan kan du forbedre relationen til din leder". I dag arbejder hun som karriererådgiver og har med udgangspunkt i egne erfaringer og andres historier udviklet en konkret samtalemødel til bedre samarbejde og kommunikation.

- I mit job møder jeg dagligt veluddannede, dygtige mennesker, der af frygt for at vende chefen imod sig, eller ligefrem blive fyret, ikke tør sige til og fra. De oplever sig selv som nederst i hierarkiet og føler ikke, at deres leder lytter til dem. Derfor er mit budskab i bogen, at du bliver nødt til at erkende, at chefen dybest set ikke har brug for dine problemer, men for din hjælp til at løse dem, siger Marianne Bækbøl.

Målet er derfor heller ikke at ændre chefens personlighed, men at ændre chefens adfærd ved selv at ændre adfærd - og levere svar frem for problemer. Og derfor er det helt nødvendigt, at man før samtalen sætter tid af til træning og mentalt "afgifter" sig selv for negative tanker og følelser, der kan blokere for den saglige og løsningsorienterede dialog. Eller som Marianne Bækbøl udtrykker det:

- Kan du fremlægge løsninger frem for problemer, står du generelt stærkere. Men dine godt gennemtænkte forslag kommer ikke af sig selv.

Du er nødt til at sætte tid af til refleksioner - før du booker et møde med chefen.



Har du en chef, der er psykopat, så kast dig over jobansøgninger frem for en bog om bedre kommunikation. Psykopater nedbryder deres medarbejdere. Du skal bare væk!

Tips til samtalen med din chef

1 SKRIV EN LISTE MED ALLE DINE OPGAVER KEND DIN VÆRDI

Hvis du vil anerkendes for dit arbejde - og anerkende dig selv som ekspert i dit eget arbejdsliv - så skriv en liste med alle dine opgaver. Også dem, der måske ikke står i din jobbeskrivelse. Brug tid på det. Og vær konkret og præcis. Sandsynligvis vil du blive overrasket over, hvor mange opgaver, du faktisk løser.

2 TØM DIG FOR FØLELSER - GÅ TIL PSYKOLOG HOS DIG SELV

Måske er du vred, frustreret, stresset eller ked af det. Og med god grund. Men følelser spærrer ofte for klare og konstruktive tanker, og tankemylderet hæmmer vores evne til at tænke nyt. Tøm dig selv for følelser ved at skrive dem ned: Jeg er ked af ... Jeg er vred over ... Jeg føler mig magtesløs over ... Det stresser mig ... Når du skriver, flytter følelserne ned på papiret, og giver plads til en mere faktuel og mindre følelsesfuld dialog med din chef.

3 SPØRG!

Når din leder træffer beslutninger, du ikke forstår, eller stadig ignorerer dine opfordringer om at gøre noget ved jeres irriterende kollega Anna, kan årsagerne være mange. Det er let at tillægge din leder negative karaktertræk som at være enerådende, konfliktsky eller tonedøv, men husk, at din chef kan have bevæggrunde eller prioriteringer, du ikke kender til. Så spørg! Og vær så konkret som mulig, når du spørger til ting, du ikke forstår. Overvej også forinden, hvad du selv kan bidrage med for at få ændret situationen. Kan du fx selv tale med din irriterende kollega i stedet for at bede din chef om at gøre det? Ofte er din leder mere lydør, hvis du er konkret og løsningsorienteret, og I er på tomandshånd.

4 LØSER DET HER OGSÅ NOGET FOR DIN CHEF - SÅ PEG PÅ DET

En god løsning skal helst virke på tre niveauer: for dig selv, for chefen og for virksomheden. Fortæl, hvor dine løsninger gør en forskel. Helst på alle tre områder, eller i hvert fald på to. Understreg nytteværdien for både dig selv og chefen. Peg på fordelene og beskriv dine løsninger, så det er tydeligt, at de er fordelagtige for andre end dig selv.

Fremlæg gerne to mulige løsninger. Det gør det sværere for chefen bare at sige nej. Og får du et nej, så spørg, hvad der skal til for, at chefen siger ja? Spørg, om hun vil tænke over det og mødes om det igen.

5 GÅ ALDRIG IND AD DEN ÅBNE DØR!

"Min dør står altid åben ...". Du kender frasen, og mange chefer vil virkelig gerne være den, der holder døren åben. Faktum er, at du som regel forstyrrer, og din chef lytter i hvert fald ikke de første 30 sekunder, hvor hun har rigeligt at gøre med at afslutte den mail, hun var i gang med at skrive, da du trådte ind. Så bed om, at I sætter en aftale i kalenderen. Undgå mails, der så let kan misforstås. Tag et møde og tal sammen.