

PREVIEW: ENKELTE SIDER FRA BOGEN

Vær tro mod dig selv på jobbet
En overlevelsesguide til det moderne arbejdsliv

Copyright © 2019 Martin Advaith Kirkevang
All rights reserved

Forfatter: Martin Advaith Kirkevang

Udgivet af Forlaget StayTrue, 2019
Bogen er sat med Georgia

Redaktion: Martin Advaith Kirkevang
Korrektur: Tekst & formidling v/Jesper Kent Mortensen
Layout: Nygaard Grafisk v/Laila Nygaard Andersen

Printed in Denmark

Trykt hos ScandinavianBook, Aarhus

1. udgave, 1. oplag, 2019

ISBN 978-87-999508-1-2

Martin Advaith Kirkevang

VÆR TRO MOD DIG SELV PÅ JOBBET

En overlevelsesguide til det moderne arbejdsliv

*Gengivelse af denne bog eller dele af den er ikke tilladt
ifølge gældende dansk lov om ophavsret. Det er dog
tilladt at bringe korte uddrag i omtale eller anmeldelser.*



www.staytrue.dk

PREVIEW: ENKELTE SIDER FRA BOGEN

INDHOLD

Vær tro mod dig selv på jobbet	9	De fire trin i kommunikationen	131
Nøgle 1: Insister på din personlige trivsel	15	De syv udvidede kommunikationstrin – sådan gør du	134
Tag fat i tingene og stå ved dig selv.....	23	Nøgle 8: Brug arbejdsglæde principperne	137
Vi skal alle sammen tanke op på energi.....	27	Vær tro mod dig selv	138
Vær tro mod dig selv på jobbet - intet andet er vigtigere... ..	40	Hold af det du laver	142
Nøgle 2: Husk at dit bidrag er unikt	43	Tillad ikke negativ energi at sidde fast.....	147
Fokuser på at DU skal have det godt	46	Nøgle 9: Fokuser på trivselsparametrene	153
Nøgle 3: Find motivationen til at gå på arbejde	53	Bidrag til det fælles bedste	153
Hvad er det, der driver DIG?	54	Fokuser på opgaven og ikke petitesserne	158
”Start With Why”	58	Vær tålmodig	163
Nøgle 4: Bring de naturlige styrker i spil	63	Hav tillid til dine medmennesker	165
Find dine naturlige styrker	68	En case om at løse konflikterne og forblive tro mod sig selv	166
Nøgle 5: Vær opmærksom på dine grænser	73	Nøgle 10: Prioritér dine ressourcer	179
Den Private Sfære.....	76	Tænk i ressourcer, frem for tid	182
Den Personlige Sfære	84	Sådan kan du skabe ressourceroverblik	187
Den Professionelle Sfære	92	”Lev med det eller lad være” - princippet	189
Nøgle 6: Forstå årsagerne til mistrivsel	101	Nøgle 11: Stop op! – og find nye løsninger	195
Uklare forventninger	101	SMS-løsningen	195
Mangelfuld kommunikation	103	Vær nysgerrig på din egen adfærd	198
Grænseoverskridende adfærd	105	Vores overlevelsesmekanismer spænder ben	201
Afvigelser fra kerneydelsen	106	Vi bliver påvirket af omgivelserne	206
Negativ adfærdstolkning	108	Stå fast og hold fokus på det, som der er rigtigt for dig.....	211
Nøgle 7: Skræddersy din kommunikation	111	Nøgle 12: Stå ved dig selv – og sig nej	217
De fire primære persontyper.....	115	”Du bager da lige en kage, ikke?”	217
Sådan håndterer du kollegernes adfærd – og står ved dig selv.....	118	”Du kan da godt tage en ekstra opgave?”	219
Do & don’t over for persontyperne	123	Et NEJ kan siges på flere måder	222
Din persontype og dens behov kan skabe problemer	127	Nøgle 13: Fokuser på det der virker	227
Hvordan kommunikerer du, når du står ved dine behov?	129	Litteraturliste	234

VÆR TRO MOD DIG SELV PÅ JOBBET

Flere og flere danskere bliver ramt af stress. Både kvinder og mænd. Enten er de blevet sygemeldt eller også er de på vej til at blive det. Det virker som om, at vi gør noget helt forkert siden kurven kun går opad – og det lader endnu ikke til at den har toppet – eller kommer til det lige foreløbig.

Årsagen synes at være en hverdag, hvor tingene ofte går alt for stærkt for de fleste. Og når der laves undersøgelser af årsag og sammenhæng går det igen hos størstedelen, at stress og mistriksel hænger sammen med, eller udspringer fra, den enkeltes arbejde. Desuden har arbejdsmarkedet aldrig været mere komplekst, fagspecifikt og gennemsyret af informationer, end det er i dag, hvilket er medvirkende til at vi som individer ikke længere kan overskue helheden. Ligeledes bliver vi konstant udsat for et væld af indtryk fra internettet, smartphones og diverse sociale medier, samt hurtige sensationsnyheder. Og så skal vi være de perfekte partnere, forældre, venner og veninder, vores egne sundhedsguruer og nærmest både kunne dyrke yoga og bage klidboller på samme tid. I dag er det næsten blevet sådan, at man skal være på vagt hele tiden for *ikke* at blive udsat for forstyrrelser udefra og blive set som den, der ikke har styr på tingene.

Mistilliden til autoriteter er også i kraftig vækst. Stat, politikere, banker og sundhedsvæsen opfattes af mange mennesker som værende utroværdige. Vi befinder os i en tid, hvor fakta ikke længere er fakta og den ene ekspert siger et, mens en anden siger det modsatte. Det er som om, at det efterhånden ikke er muligt længere at stole på eksterne faktorer, selvom det er rart at have nogen – der set udefra – fortæller hvad der er rigtigt og forkert. Men når det ofte er svært at gennemskue – og man ikke kan regne med hvad der er sandt – så skaber det en oplevelse af mistillid og efterfølgende resignation. Man kan godt få et indtryk af, at

PREVIEW: ENKELTE SIDER FRA BOGEN

det ikke nytter noget at gøre en indsats på det individuelle plan, fordi autoriteterne alligevel gør, hvad der passer dem. Det virker som om, at det bliver mere og mere presserende, at vi hver især finder modet til at turde lytte til os selv og insistere på vores individuelle ret til personlig trivsel.

Den historiske baggrund for de problemer som vi ser i dag, er industrialiseringen, hvor dem der havde magten – for eksempel lederne på arbejdspladsen – var dem, som bestemte. En periode, hvor pligtfølelse, arbejdsflid samt at skulle indordne sig var normen. Den gang hvor man bare var glad for at have et arbejde.

Aktuelt befinder vi os dog i en brydningstid, hvor man i hovedparten af den vestlige verden – inklusive Danmark – ikke længere *behøver* at gøre, hvad der forventes. De basale forhold i Vesten er i dag så gode, at der er blevet bedre plads til at kunne udfolde sig. Det enkelte individ har mulighed for at være eftertænkssom og kan afsøge alverdens muligheder med hensyn til job og uddannelse. Det giver os alle sammen en mulighed for, at netop vores liv kan bringes til udfoldelse, være meningsfyldt og værdifuldt for den enkelte. Man behøver ikke længere at lade sig nøje med at slide og slæbe i bestræbelserne på at tjene penge til hus og hjem.

Men netop fordi vi befinder os midt i denne brydningstid, så er samfundet endnu ikke blevet indrettet til det ændrede værdisæt og behov som mange mennesker har og som de ønsker arbejdslivet også skal være en del af. Det er ikke længere primært vækst, effektivitet og kapitalisme, som der er de vises sten – hvilket stress statistikkerne tydeligt bekræfter. Men der er dog begyndt at blive etableret virksomheder der går forrest og viser, at man godt kan skabe meningsfulde arbejdspladser med fokus på individet, uden at det går udover indtjeningen. Virksomheder hvor de ansatte ikke slides ned. Men det er desværre langt fra normen endnu.

Denne uoverensstemmelse mellem hvordan store dele af arbejdsmarkedet fungerer og hvordan mange har behov for, at det er i stedet for, kan være svært at håndtere, fordi vi har vænnet os til, at man arbejder på en bestemt måde. Vanetænkningen gør, at vi styrer efter samfundets, ledernes og kollegernes værdier, som ofte ikke matcher den enkeltes værdier. Og det medvirker ikke til aktivt at opbygge og støtte din og min trivsel. Tværtimod.

Det er ikke som sådan nogens skyld – eller forkert, at det er på den måde. For industrialiseringen har bragt os langt. Og nogen fungerer godt i denne sammenhæng. Men midt i al ræset har vi måske glemt det der også er vigtigt – og måske endda *dét* vigtigste – at du har det godt der, hvor du er. At du trives og lykkes med det som du gør. At du udfolder dine naturlige talenter. At du får mulighed for at være dig – også på dit arbejde. Der er derfor mere end nogen sinde før et behov for, at du og jeg bliver bedre til at passe på os selv. Ikke mindst når tendensen er, at vi alle sammen skal være fokuserede på effektivitet og vækst – frem for glæde og trivsel.

Som det er tilfældet i Maslows behovspyramide, er vi som individer i det moderne samfund, så småt kommet lige netop det ekstra trin højere op på skalaen end vi var tidligere. Denne kendsgerning anerkendes ikke i tilstrækkelig grad i vores samfund. Vi *er* kommet til et plateau, hvor vores nedre behov dækkes. Vi har derfor brug for at gentænke, hvordan vi er medarbejdere og ledelse sammen og give plads til at vi hver især kan udfolde en anden form for mening og en dybere trang til at kunne trives og være dem som vi er. Men hvem lærte os i skolen om begreber som meningsfuldhed, trivsel, konflikthåndtering, følelsesmæssig intelligens, relationel interaktion i et fællesskab – der strækker udover privatlivet – om psykologien i at finde sine unikke talenter og styrker og om, hvordan man skaber subjektiv glæde og mening ved at stå ved sig selv? De fleste vil svare: "Ingen"...

Og resultatet er yderst deprimerende. Flere og flere medarbejdere kan berette om en større og større meningsløshed og et stadigt stigende behov for en øget omtanke samt et langsigtet blik for hverdagens små handlinger. Sjældent har uoverensstemmelsen været større mellem den enkeltes engagement og ressourcer og så omgivelsernes forventninger. Der bliver således forventet alt for meget af den enkelte og det er efterhånden blevet umuligt at finde en balance mellem hvad vi reelt har overskud til at håndtere i hverdagen og det som samfundet fortæller, at vi skal kunne klare for at være gode mennesker. Denne situation er ødelæggende for mange...

Det *er* tid til – og helt okay – at stoppe op og spørge sig selv, om det er den rette måde at gøre tingene på. Til at begynde med kunne det være at stoppe op og overveje om det sted i tilværelsen, hvor du befinder dig – og hvor du arbejder – fungerer som du synes, at det skal. Om du finder

PREVIEW: ENKELTE SIDER FRA BOGEN

glæde og mening på den arbejdsplads som du bruger så meget af din tid på. Og hvis ikke; så finde modet til at gøre noget ved det og lyt til, hvad du har brug for.

Som mennesker er det essentielt at vi mærker efter og handler ud fra vores eget indre kompas, frem for at lade omgivelserne diktere, hvordan vi lever vores liv. Og hvis ikke vi gør det, så mister vi os selv. Dette aspekt er en af vores helt store udfordringer. Rigtig mange mennesker ligger under for de normer som vi er rundet af. Både samfundets og erhvervslivets.

Vi indgår således dagligt i en arbejdsmæssig kontekst, hvor hver enkelt af os er tvunget til at være en del af et fællesskab, som vi ikke selv har valgt. Det er som medarbejder ofte svært at navigere indenfor en ramme, som ikke er tilpasset den enkelte og det er derfor en kunst at kunne finde en balance mellem ens egne ressourcer og så omgivelsernes krav. Hvis man ikke finder denne balance, så risikerer man at miste sig selv. Selv om man går på arbejde, så må man gerne have en oplevelse af, at ens unikke bidrag som *menneske* og måde at gøre tingene på – både bliver respekteret – og får mulighed for at komme til sin ret. Hvis det ikke er tilfældet, så lægges grunden til, at arbejdsglæden forsvinder i det miljø som man befinder sig i. Begreber som lyst, motivation, engagement og arbejdsglæde kan således forsvinde langt væk fra den enkeltes dagligdag.

Det betyder dog ikke, at vi ikke skal løfte i flok. Eller ikke skal gøre, hvad vi bliver bedt om – og som vi er på arbejde for. Det betyder derimod, at vi tager et langt større ansvar for såvel os selv, som hinanden. Og både søger at hjælpe ledelsen med at ændre kulturen og os selv med at ændre adfærd – så længe det giver mening for dig. Det er langt fra nemt, men alligevel muligt. Ved at gøre brug af en række konkrete værktøjer, så kan man godt få fornyet sit engagement. Og dermed sin tro på, at tingene ikke behøver at være sådan som de er, hvis man ikke er tilfreds med tingenes tilstand. Det kan desuden anspore os, hver især til at tage kampen op; for retten til at blive behandlet med ligeværdighed og respekt samt at blive mødt som kompetent.

Ofte accepterer man også – som medarbejder – uden videre hvad der sker, når man er på arbejde. Man finder sig i ikke at blive inddraget og hørt. Medarbejderindflydelse er derfor et af de væsentligste parametre med hensyn til trivsel. Bevidstheden om, hvor vigtigt det er, at

medarbejdere har indflydelse, kræver dog også et skift i perspektiv hos den enkelte ledelse ude i virksomhederne. Hvis din ledelse for eksempel agerer på en frygtbaseret, autoritær og konfliktsky måde, bør den skifte til at være mere tydelig, tillidsfuld og værdibaseret i tilgangen til dig og dine kolleger. Ellers risikerer du at din individuelle trivsel kommer i klemme. Den gode ledelse fremmer en åben og ærlig kultur med plads til individet, og hvor alle har en værdi. Det handler således om at du som medarbejder bliver taget alvorligt – i stedet for at blive talt ned til.

Ledelsen har altså et udvidet ansvar for at sikre de rette rammer for, at deres ansatte kan trives. Trivsel kan selvfølgelig ikke garanteres, fordi den også er afhængig af det enkelte individs baggrund og forhold i tilværelsen, men som minimum bør en virksomheds ledelse oprigtigt interessere sig for at skabe tydelige rammer for, hvad der forventes af dens medarbejdere. De ansattes talenter og potentiale går nemlig tabt, når folk er under unødigt pres. Og det taber alle parter på.

Men når vi ikke helt er derhenne endnu – så er det altså op til dig og mig, at få passet på os selv og være tro mod den som vi er – også på jobbet!



INSISTÉR PÅ DIN PERSONLIGE TRIVSEL

Livet er for kort til, at du ikke skal have det godt – og der er intet arbejde, der er vigtigt nok til, at du skal gå ned med stress. Og netop denne indgangsvinkel kan du med fordel anvende i din hverdag, såvel privat, som arbejdsmæssigt, for at kunne holde fokus på dig selv og det arbejdsliv du gerne vil have. Betyder det så, at du skal gå storsmilende rundt og signalere overskud til alt og alle? Nej, tværtimod. Det nytter ikke noget at lade som om der ikke lugter af mug i bageriet, hvis alle butikkens kunder flygter væk, fordi du ikke har fået gjort rent! Eller klassikeren med barnet, som holder sine hænder op for øjnene og leger usynlig. Barnet er jo fortsat til stede, selv om øjnene er dækket til...

Hvis du lader som om, at alt er godt – når det modsatte er tilfældet – så er du for alvor på vej til at mistrives på jobbet. Det kan godt gå i en periode. Du har måske nogle spændende arbejdsopgaver eller en læringsmulighed, som gør at du kan udvikle dig på et fagligt og menneskeligt plan. Du kan også have en rigtig god løn eller noget andet tiltrækkende. Men jo flere gange du udsætter dig for spydige kommentarer, kedsomhed, demotiverende opgaver, manglende opbakning til din indsats og uværdige dialoger, jo hurtigere nærmer du dig mistrivslens svøbe. Der er nemlig mange årsager til mistrivsel. Faldgruber som du kan havne i, hvis ikke du er opmærksom. Det kan for eksempel også være arbejdsmæssige trivialiteter samt urealistiske forventninger til, hvad du skal kunne nå med den tid og de ressourcer du har. Ofte bruger vi flere ressourcer end vi er i besiddelse af, når vi er på arbejdspladsen. Det betyder at din arbejdsglæde kan komme på katastrofekurs og forude kan du skimte enten en sygemelding eller en opsigelse.

Og det KAN virkelig være krævende at være medarbejder eller kollega uanset, hvilket niveau du befinder dig på. Der er utallige holdninger, personlige behov og agendaer, som kan skubbe dig ud af kurs, hvis du tillader det.

PREVIEW: ENKELTE SIDER FRA BOGEN

Men hvorfor skulle det være okay, at du mistrives på dit job? Du har masser af talent. Dit talent skal bare have de rette udfoldelsesmuligheder.

Alt sammen med henblik på, at du i glæde kan gøre det, der er meningsfyldt for dig. Du behøver ikke lade dig nøje med at gå på arbejde. Du må i allerhøjeste grad også gerne have glæden med. Desværre bliver det ofte tolket som om, at det så er din egen skyld hvis du ikke lykkes med at fungere optimalt og balancere hverdagens stress. Det er det bare sjældent! Du kan selvfølgelig gøre utrolig meget selv – og det får du netop masser af redskaber og inspiration til i denne bog – men omgivelserne og rammerne for at du har det godt, er faktisk de vigtigste. Så selvom du skal sørge for at varetage din egen trivsel, så kan arbejdsglæden sagtens forsvinde lige så stille alligevel, hvis den du er, ikke får mulighed for at folde sig ud i det miljø du er en del af. Ethvert menneske, der arbejder under en ramme der presser en ud af form, er i risikogruppen for over tid at blive stresset – og har du det sådan, bør du være særligt opmærksom på din trivsel.

Hvis den virksomhed du er i, ikke er tydelige omkring hvad der forventes af dig og der er en stresset kultur, så kan du som individ hurtigt miste følelsen af at der er retning på dit arbejdsliv og opleve en stigende meningsløshed og mistrivsel.

Du kan også se det på denne måde: Du tager af sted på et krydstogt, men aner ikke i hvilken retning du sejler. Og du ved ikke, hvornår du kommer i land. Eller hvor voldsom bølgegangen vil være. Eller hvor stor uheldsrisikoen er. Og hvordan du står i forhold til dem omkring dig og det skib du er med på.

Ville du så ikke ende med at blive lidt ængstelig og nervøs – eller måske endda panisk – over sådanne forhold? Du skal således forestille dig et skib, hvor kaptajnen – din leder – ikke taler med dig og ikke er opmærksom på hvordan du fungerer i dit job. Eller din leder ikke tager konflikter mellem dig og dine kolleger alvorligt. Når du så fortæller ham eller hende, at du er bekymret for dit helbred, så fejer kaptajnen det af banen – og beder dig om gå ned i kahytten igen. Tak for kaffe...

Det er og bliver et ledelsesansvar at sikre en god omgangstone, samt skabe mulighed for, at du som medarbejder kan være med til at bidrage til en god kultur. Som medarbejder kan man ikke være med til at sikre,

at arbejdsglæde og trivsel opretholdes, uden at den pågældende ledelse samarbejder værdigt og respektfuldt og viser vejen til en god omgangstone.

At have det godt på sit arbejde er derfor et resultat af din evne til at passe på dig selv og ledelsens vilje til at indrette virksomheden så den tager højde for medarbejdernes ve og vel. Hvis ikke din ledelse har viljen til at skabe de nødvendige rammer, så er forudsætningerne ikke til stede for, at DU – på den længere bane – kan lykkes med at bruge dine kompetencer, føle dig engageret, motiveret og ”set” med de styrker som du har.

Den konservative ledelsesform, hvor der skal ”rettes ind” og ”gøres, som der bliver sagt” – hvor det i dag nærmest ligner en form for diktatur man indgår i – er for længst passé som koncept. Problemet er bare, at ledertypen stadigvæk eksisterer! En af grundene til dette kan synes at være fordi ”vækst” er det der driver værket og ikke ”trivsel”. Som leder bør man have en oprigtig interesse i sine medarbejdere og deres behov. Ellers kan et ægte engagement ikke etableres, hvilket er en forudsætning for et optimalt fungerende samarbejde. En ledelse skal desuden gå forrest, hvis der er ulmende konflikter i virksomheden og ikke være bange for at tage dialogen om tingene. Ellers vil virksomheden miste sine medarbejdere.

Har du selv en leder, som går forrest og tager sit ansvar på sig? En der er tydelig og udviser den nødvendige opmærksomhed og respekt for dig og det at du er kompetent? En der lytter til dig og er villig til at ændre adfærd og søge løsninger der gavner både dig og virksomheden?

Noget af det værste som din leder kan gøre, er hvis han eller hun ikke tager dig alvorligt, når du er tro mod dig selv og bringer en problemstilling på banen. Du henvender dig jo, fordi du er interesseret i en fremadrettet og løsningsorienteret proces – længere er den ikke. De fleste medarbejdere bruger enormt mange ressourcer på bare at finde mod til at kontakte deres leder i en sådan sammenhæng. Og skræmmende mange af disse mennesker bliver ikke mødt med den nødvendige respekt for deres bekymring. På trods af, at de klart kan fornemme, at førnævnte problemstilling kommer til at skabe problemer for deres trivsel på arbejdspladsen. Formålet er naturligvis at undgå en sygemelding eller en opsigelse.

GODE RÅD TIL NØGLE 1

- Insister på at du vil have det godt, der hvor du er, og hold fokus på din trivsel i dagligdagen – også når du har travlt.
- Vær opmærksom på om rammen du er i, presser dig mere end du kan holde til, og søg at få dine værdier med ind i det kollegiale og arbejdsmæssige samspil.
- Husk, at du ikke skylder din arbejdsplads noget – slip behagesygen og pligtfølelsen – og gør det der skal til, men ikke mere end du behøver.
- Pas på at du ikke dræner din egen energi ved at tage tingene for nært. Giv dig selv plads til at koble af og tanke op. Ingen kan køre med 120 km/t hver dag.
- Tag fat i tingene og gå til kilden med problematikken – max. tre gange. Men lad ikke muligheden for forandring tage mere end seks-otte måneder.



HUSK AT DIT BIDRAG ER UNIKT

Uanset hvad din position, funktion, rolle, arbejdstid eller dit lønniveau er, så har din tilstedeværelse betydning – og du kan være stolt af dit bidrag! Du er betydningsfuld, uanset om dine opgaver er ledelsesmæssige, administrative, videnskabelige, pædagogiske, medhjælpende, assisterende eller har med rengøring at gøre. Dit bidrag – og din indsats – er en del af et samlende hele. Dit bidrag er således et led i en kæde af mekanismer, som gør, at virksomheden som helhed flytter sig og at tingene fungerer. Det har derfor ikke en lavere værdi at rydde op i køkkenet eller bære skraldet ned, sammenlignet med at skulle produktudvikle og være en kreativ frontfigur.

Det er nemlig kun samfundet – og os som mennesker – der sætter værdi på tingene på en bestemt måde og synes at nogle funktioner er bedre end andre. Det er hverken eller, men blot det faktum, at vi hver især har forskellige behov og ting som vi ser som vigtige elementer på jobbet. Naturligvis har USA's præsident en længere rækkevidde end dig, men han er ikke af den grund mere værd som menneske. Og prøv lige at forestille dig, at rengøringen ikke længere vil møde op hos jer. Eller at den kollega, som altid tænder stearinlys inden, at I andre møder op på arbejdspladsen, pludselig stopper hermed, fordi en kollega valgte at tale ned til vedkommende: ”Altså, det der hygge er jo ikke derfor, at vi er her – skulle du ikke hellere lave noget konstruktivt og komme i gang med at arbejde?”

Sådan!

Mage til nedvurdering skal man lede længe efter.

Resultatet af kollegaens ubetænksomme kommentar bliver så, at I andre møder op på jobbet og får den der oplevelse af, at der mangler noget.

PREVIEW: ENKELTE SIDER FRA BOGEN

Martin Advaith Kirkevang

VÆR TRO MOD DIG SELV PÅ JOBBET

En overlevelsesguide til det moderne arbejdsliv



www.staytrue.dk