

STOP BROKKEN!

At brokke sig er som at spise en alt for stor flødeskumskage – først er smagen sød, men få minutter senere fornemmes kvalmen og fortrydelsen. Hvorfor yder vi psykologisk forurening på vores karriere ved at marinere os selv i egne og andres brokkerier? Den gode nyhed er, at du med få teknikker kan forvandle din arbejdsplads til et sted med plads til begejstring!

Brok virker som en ventil for stress og frustration og bidrager til en "falsk" følelse af fællesskab. Er brok blevet tonen på din arbejdsplads, kan du enten synge med på klagesangen, ignorere den eller være proaktiv og skride til handling. Med brok prøver vi at flytte vores frustrationer over på andres skuldre. Er

du og dine kolleger trætte af at sluges hinandens energi for derefter at slæbe "minusenergi" med hjem til familien? På trods af de "positive" følelser, som afløb for stress og den følelse af fællesskab brok kan give dig, er du så villig til skride til handling? Frånøver brokkeriet dig mere energi, end det giver?

4 typer brok

1 Dem versus os-brok: Hvor brokkehovederne har en følelse af, at "de andre" tillader sig mere, end hvad der er ok.

2 Personlig brok: Refererer til bestemte personer. En kollega kommer f.eks. hen til dig, sænker stemmen og hvisker: "I går kom hun? time for sent, og så går hun endda 20 min. før i dag"

3 Funktionsbrok: Er brok over alle de fysiske ting, der ikke fungerer, som kopimaskinen, der konstant går i stykker, kaffen, der er bitter, og frokostbuffeten, der er for fed.

4 Samfundsbrok: Brokkeriet er negativt, men ikke møntet direkte på arbejdspladsen. Det er samfundets skyld.

Hvilken af disse 4 typer brok sluger mest energi på din arbejdsplads?

AT ÆNDRE MØNSTER

Ofte forsøger virksomheder at løse "brokkeproblemer" ved at holde møder, hvor folk kan få luftet frustrationerne, men de fleste åbner kun munden, når de skal gabe af frygt for at stille sig selv i et dårligt lys. Hvorfor ikke skabe et sjovt og åbent forum, hvor ingen gemmer sig, og alle har noget at bidrage med? En boldt kastes rundt i lokalet, og den, der griber den, kommer med en løsning på at gå fra brok til begejstring. Ud fra de individuelle ideer udvikles en begejstringsstrategi.

"Hvorfor brokker vi os, hvad vi får ud af det, og er vi villige til at bryde de gamle mønstre og erstatte dem med nye?"

BEGEJSTRINGSSTRATEGIER

Ved at coache dig selv og andre kan du gå fra brok til begejstring på få sekunder.

1. Træf en beslutning

... om at være i godt humør. Føler du dig træt og ked af det, så bevæg dig som en aktiv og glad person ville gøre. Du er ikke begejstret, du gør begejstret. Læg mærke til, hvordan alle omkring dig er mere positive, når du sender god energi ud!

2. Gå på en mental diæt

... hvor du sulter de negative tanker og fodrer de positive. Coach dig selv med spørgsmålene: Hvad er det gode ved situationen eller personen? Hvordan kan jeg handle mig ud af situationen i stedet for at brokke mig? Ønsker jeg at være en energirøver eller energigiver?

3. Vis empati

... når du støder på en "brokker" og husk på, at personen ikke nødvendigvis ønsker at være negativ, men har brug for afløb fra stress og frustrationer. Ofte ønsker personen blot anerkendelse og forståelse. Hvor du måske før viste empati ved selv at deltage i brokkeriet, kan du nu give den ved at være coach og sige: Jeg forstår din svære situation, er der noget, jeg kan gøre for at hjælpe?

4. Lav en personlig coaching profil

... hvor formålet er, at alle kender alles behov. Skriv følgende spørgsmål og dine svar ned på flot papir med et humoristisk billede af dig selv. Hvad er min mission? Hvad gør mig glad på arbejdet? Hvordan ønsker jeg selv at gøre en forskel over for andre? Hvordan ønsker jeg, at kollegaerne skal reagere, når jeg viser tegn på stress? Hvad er min top 3 værdier for den ultimative arbejdsplads, der støtter mig i min karriere? Hæng alle profilerne op ved hovedindgangen.

Spørgsmålet er, om din arbejdsplads i dag er et sted, hvor du hver dag glæder dig til at være sammen med dine positive kollegaer, eller om du i dag, på grund af brok, bytter din livsenergi ud med en månedlig lønseddel?

Måske er det de andres skyld, måske er det din egen. Der er forskel på at vide, hvad vi skal gøre – og på at gøre, hvad vi ved. Hvad har du tænkt dig at gøre ved det?



Du kan finde mere inspiration til at skabe en god arbejdsplads i bogen: 7 gode vaner af Stephen R. Covey eller på www.makingadifference.dk