

Det er synd for brokkerøvene

Af: Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co.



Jeg tror vi alle har mødt dem rundt omkring – brokkerøvene. Dem der aldrig er tilfredse, dem som altid har noget, de kan sætte fingren på, dem som altid sidder i et hjørne og oser surt. Nogle af dem er endda rigtig gode til at få andre mere letantændelige sjæle med. De er destruktive i deres brokkeri og har aldrig noget positivt at sige. Hvis man som leder forsøger at please dem, bliver man aldrig færdig. For de har låst sig fast i en negativ forventning til livet og til ledelsen, en forventning om, at der aldrig er noget godt i vente.

Ingen er fødte brokkerøve

Nu er der jo ingen, der er fødte som brokkerøve, det er livets skuffelser både i privatlivet og på arbejdspladsen, der over tid forstener og forsurer nogle mennesker. Har I tænkt på, hvordan det må være inde i en brokkerøv? Det må være så helt og aldeles forfærdeligt. De får jo ikke noget godt ud af at brokke, de kan lige nu bare ikke finde ud af andet.

Tag en samtale

Selvom jeg faktisk synes det er synd for brokkerøvene, skal de selvfølgelig ikke have lov til at udbrede denne stemning af misnøje på arbejdspladsen. Når vi møder disse medarbejdere, må vi tage fat på dem og tage en samtale med dem.



Brokkerøve er som alle andre mennesker forskellige og der er derfor ikke en løsning. Nogle kan komme ud af brokkeriet ved, at man viser dem tillid og involverer dem. Andre kan hjælpes gennem samtale til at få en forståelse for, hvad det rent faktisk er de gør ved sig selv og deres omgivelser. Og så vil der også være nogle enkelte, der trods velmente forsøg er så forstende i deres sure brokkeri, at de ikke er til at flytte. I disse tilfælde må lederen på et tidspunkt trække en streg i sandet og stille brokkeren over for valget om at stoppe brokkeriet nu eller forlade virksomheden.

Ikke alt kritik er brok

Man skal imidlertid passe på med at falde i den grøft, hvor man afviser alt kritik som brok. Hvis man gør det, risikerer man at gå glip af forbedringsmuligheder. Om det falder ind under brok eller konstruktiv kritik handler i høj grad om, hvad der er formålet for den, der fremfører de kritiske bemærkninger. Hvis formålet f.eks. er at nedgøre, hænge kollegaer eller ledere ud, hævde sig selv, hører det efter min mening ind under kategorien brok. Hvis formålet derimod er at finde en bedre løsning eller minimere risici, så er der på ingen måde tale om brok, men om konstruktiv kritik.

Hils konstruktiv kritik velkommen

Den perfekte løsning findes sjældent og hvis den er i nærheden af perfekt, så er det meget sandsynligt, at den er blevet perfekt, fordi en eller flere har haft et kritisk blik for detaljen og at der er nogle der har taget kritikken alvorligt. Dertil kommer man kun, hvis man har et etableret miljø, hvor konstruktiv kritik hilses velkomment, hvor der er lydhørhed og hvor de der leverer kritikken gør det på en måde, der ikke efterlader nogen tvivl om, at man gør det for sagens bedste.

Er du selv en brokkerøv?

Det er meget let at pege fingre af andre og rubricere dem som brokkerøve. Hånden på hjertet – er du selv nogen gange faldet i den grøft, hvor du har ladet pessimismen og negativitet tage overhånd? Jeg tror, vi alle har prøvet at være der, og det er aldrig rart. Med de fleste af os bliver ikke der, vi kommer op af hullet igen og går mere konstruktivt ind i udfordringen. Tænk over, hvad der fik dig til at gå ind i rollen som brokkerøv og hvad der fik dig ud af rollen igen. Måske kan du bruge dine egne erfaringer, næste gang du møder en brokkerøv. Måske skal du bare minde dig selv om, hvor forfærdeligt, han har det og forsøge at hjælpe ham ud af rollen.

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Management Programme fra INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp er stadig tilknyttet forsvaret og er i dag oberstløjtnant af reserven. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den nyeste udkom januar 2014: *Ledergruppen i udvikling – Bring potentialet frem*. Se mere på www.tegkamp.dk

Sommerkursus for erfarne ledere

Brug den stille periode omkring sommerferien til at få inspiration omkring:



- Feedback
- Forandringsledelse
- Konfliktåndtering og
- Ledergruppearbejdet.

Deltag enten den 2. - 3. juli eller den 21. - 22. august.

Download brochuren her: http://www.tegkamp.dk/Sommerkursus_Erfarne_ledere.pdf

Tilmeld dig kurset her:

http://response.questback.com/tegkampco/sommerkursus_erfarne_ledere/