

Er du en af de bitre medarbejdere?

Af: Anne Tang Thomsen, Konsulent i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk



For nyligt sad jeg til et møde i en større gruppe, hvor en konsulent skulle formidle et vigtigt budskab fra hendes organisation, til vores gruppe.

Budskabet blev dog forstyrret af, at konsulenten var gennemsyret af bitterhed overfor sin organisation og sin ledelse. Hun kunne simpelthen ikke lade være med at lade det skinne igennem med himmelvendte øjne og små suk, 'hvor tåbelige de var'.

Om hun selv var klar over, hvilke signaler hun sendte, ved jeg ikke, men hvis hun var, må formålet have været at få os andre til at dele den dårlige opfattelse. Men da vi jo ikke kendte den situation, som havde gjort hende bitter, var det ikke det, hun opnåede.

Det hun opnåede, var at tegne et billede af sig selv som 'en af de bitre medarbejdere', og deltagere forlod altså mødet med et dårligt billede af hende mere end af den organisation, som hun havde det så svært med, og som sikkert havde behandlet hende rigtigt dårligt på et tidspunkt.

Det er bestemt ikke første gang, jeg støder på 'de bitre medarbejdere', og denne artikel handler om dem - og om at undgå at blive en af dem.

Når vrede bliver til bitterhed.

De fleste har prøvet at være vrede på deres arbejdsplads eller på ledelsen. Det kan være, at de er blevet behandlet dårligt af en chef, er blevet fjernet fra en opgave, som de var glade for, er blevet overset i forskellige situationer eller forbigået ved forfremmelser eller...

Heldigvis får de fleste taklet situationen og kommer over deres vrede, men der findes også folk, hvor vreden sætter sig fast og til sidst udvikler sig til en permanent bitterhed, hvor den gennemsyrrer personen og kommer til syne ved enhver mulig lejlighed.



Det er trist, når man møder en person, hvor bitterheden er blevet en del af vedkommendes grundindstilling. Den udløsende faktor eller uretfærdighed kan ligge år tilbage (og måske ikke længere eksistere eller have relevans) men følelsen, som den afstedkom, hænger stadig ved. Uforløst bitterhed skræmmer andre folk væk ('åhhh nej skal vi nu høre om det igen', eller 'se nu at komme over det') og er til større skade for personen end for den organisation, som var anledning til bitterheden.

De fleste af os, der har arbejdet med rekruttering har mødt 'de bitre', og vi ved, at de næsten er usælgelige, hvis ikke de kan slippe deres bitterhed.

Hvordan undgår man at blive bitter?

Det ville være dejligt at kunne konkludere, at alle bare skal opføre sig ordentligt over for hinanden, for så vil bitterhed ikke eksistere. Men alle kommer ikke til at opføre sig ordentligt, hverken enkeltpersoner eller organisationer - og der vil altid være personer, som bliver/ føler sig trådt på.

Så derfor handler det om at lære at takle situationen, hvis/når den rammer en, og her er det vigtigt at prøve at placere sig selv i en aktiv rolle, hvor man har muligheder for at handle - og ikke bare passivt finde sig i uretfærdigheder.

Det kan man fx gøre på følgende måder:

- 1) Søg afklaring: Vær sikker på, at du opfatter situationen rigtigt - og at der ikke er tale om en misforståelse.
- 2) Sig fra: Det er vigtigt at indstille sig på, at man løbende i sit arbejdsliv må sige fra. Hvornår og hvordan vi siger fra er individuelt bestemt og ikke nødvendigvis så nemt endda (og noget mange med fordel kan træne). Nogen er hurtige på aftrækkeren og tager 'tyren ved hornene' med det samme, andre har brug for at samle sig lidt mod til eller har brug for lige at tænke sig om - og finde den rigtige måde at få sagt tingene på. Det er fint at finde den tilgang, som passer til en selv - men det gode råd herfra er rent faktisk at få det gjort og at få det gjort det på en ordentlig måde, inden situationen har udviklet sig til en gordisk knude.
- 3) Flyt dig! Hvis ikke problemet kan løses, eller hvis det på det personlige plan koster for meget at søge at løse det - ja så kan det være at løsningen er at flytte sig organisatorisk, det kan være til en anden afdeling eller til en helt anden organisation. Det kan virke urimeligt at skulle flytte sig pga. andres uretfærdigheder, men hellere det, end at udvikle den form for indædte bitterhed, som kan findes hos dem, som ikke tør flytte sig, men som lige så stille bliver hængende, i tavshed finder sig i at blive dårligt behandlet og til gengæld 'straffer' organisationen og desværre også sig selv med en undergravende bitterhed.

Når bitterheden har bidt sig fast.

Jeg må hellere lige sige, at uanset, hvor god man er til at prøve at takle uretfærdigheder, som nævnt ovenfor, ja så er der situationer, organisationer og personer, som er meget svære (tenderende mod umulige) at takle - og hvor man nemt risikerer, uanset hvad man gør, at ende som 'taber' og med efterfølgende og meget forståelig bitterhed i kroppen.

Her er det en rigtig god ide at erkende, hvad problemet er - og hvis nødvendigt, at søge professionel hjælp til at slippe af med bitterheden, så den ikke kommer til at farve ens fremtid og påvirke ens muligheder.

Ingen fortjener at blive 'en af de bitre'!

Om Anne Tang Thomsen er konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag. med hovedfag i historie og har suppleret med forskellige former for konsulent- og lederuddannelser. Anne har arbejdet med læringsprocesser i hele sit erhvervsliv, som underviser i gymnasieskolen og på universitetet - og som underviser og proceskonsulent i diverse organisationer. Anne har skrevet flere artikler om læring i erhvervslivet. Se mere på www.tegkamp.dk/Anne_Tang_Thomsen.htm

Anne Tang Thomsens kerneydelser

Du kan læse mere om Anne Tang Thomsen og hendes kernekompetencer her:

www.teglkamp.dk/Anne_Tang_Thomsen.htm

Hun arbejder eksempelvis med:



Læring

Skab et godt miljø for ny viden og udvikling.



Forandring

Skab glæde og fremdrift i forandringsprocesser.



Teamudvikling

Hvad er vigtigt for dynamik og trivsel i teamet.



Feedback og anerkendelse

De 'simple' værktøjer med den store effekt.



Forstå dine kolleger

Fokus på typetræk og samarbejde.



Motivation og forventninger
Hvad er vigtigt for vores drivkraft.



Trivsel
Skab trivsel og arbejdsglæde på arbejdspladsen.