VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 02-12-2021

3 råd: Sådan kommunikerer du med din chef om arbejdspres

Hvad gør du som leder, hvis du er fanget i et for stort arbejdspres? At stramme løbeskoene og løbe hurtigere er ingen gangbar løsning på den lange bane. Få her tre råd om, hvordan du sammen med din chef får vendt den fastlåste situation

Skribentinfo



Krestina B. Jeppesen

Krestina B. Jeppesen

Mindmatter

Du er presset, og du ved, at der er nødt til at ske noget. Nattesøvnen er udfordret, kroppen er begyndt at reagere, og du har allerede ved flere lejligheder nævnt for din chef, at situationen ikke er holdbar. Uanset om frustrationerne vælter ud af dig, eller om du fra tid til anden kort nævner det pres, du er under, så vil din chef formentlig både høre og forstå dig. I konkluderer måske noget i retning af, at "det må der gøres noget ved".

Problemet er bare, at din chef ofte er lige så presset som du er. Det har desværre den konsekvens, at hun måske ikke får fulgt op på jeres snak. Problemet er også, at du i mange tilfælde formentligt går tilbage efter jeres snak og gør præcist, som du plejer. Dermed sker der ingenting, og den tilsyneladende fastlåste situation fortsætter.

Ovenstående er desværre ikke en sjældenhed. Alt for ofte står ledere, som ellers har god kontakt til egen krop og styr på prioritering og planlægning, i en situation, hvor dét, der kan ændre situationen, er uden for egen kontrol.

Læs også: Skru op for indflydelsen når du leder opad

Der er tre ting, du kan gøre, hvis du står i samme situation:

1. Undersøg dine egne antagelser (SPØRG)

Jeg har aldrig mødt chefer, der ønskede, at lederne under dem skulle arbejde sig syge, men jeg har til gengæld oplevet rigtig mange situationer, hvor chefer af ledere ikke var særligt tydelige i præcist at afstemme, hvad de forventer.

Det første, du kan gøre, er at undersøge dine egne antagelser om forventninger. Ofte tror vi, at vores chef forventer noget bestemt af os, men vi har ikke undersøgt, om antagelserne holder stik. Disse opfattede forventninger kan være helt reelle, men det kan også være, at de er underforståede, opfattet mellem linjerne, baseret på "plejer" eller dine tolkninger af kulturen. Det kan være, at din chef reelt har andre, eller færre, forventninger til dig, end du tror.

Du kan med fordel udfordre disse antagelser. Start med få et præcist – og afstemt – overblik over, hvad du forventes at levere, hvornår og i hvilken kvalitet. Måske bliver du målt på at levere udvikling men kan ikke lykkes, fordi du hænger fast i driftsopgaver. Din vigtigste opgave er derfor tydeligt at få afstemt forventninger og prioriteringer.

Her skal du øve dig i at stille spørgsmål og vente på svar. Undgå fælden, hvor du straks selv besvarer dine egne spørgsmål.

Læs også: 4 ting du ikke bør sige til chefen

2. Gør det så nemt som muligt at få dét, du har behov for (BE' OM)

I stedet for at bruge weekenden på at komme i bund med indbakken, skal du prioritere at bruge tiden på at overveje, hvad der vil kunne ændre situationen. Det kan være en medarbejder mere, det kan være, du har brug for uddannelse eller sparring i forhold til en krævende medarbejdergruppe, det kan være fast hjemmearbejde for at skabe uforstyrret arbejdstid, det kan være reduktion i dit ansvarsområde eller noget helt sjette. Jo skarpere du selv er på, hvad der skal til, desto nemmere bliver det at komme videre.

Gør det dernæst så nemt som muligt for din chef at handle. Er der brug for en ekstra ressource, kan det være, du skal skrive stillingsopslaget og lave en ønsket opgavefordeling. Er der behov for uforstyrret arbejdstid, kan du måske udarbejde en plan for, hvordan du kan arbejde fast hjemmefra en dag om ugen. Er der for mange opgaver, kan du måske præsentere to mulige scenarier for opgaveudskydelse eller uddelegering. Jo bedre løsningsforslag, du kan præsentere, desto nemmere kan din chef træffe en beslutning, der kan hjælpe dig videre.

Der er ingen nemme løsninger, men undgå at falde i fælden, hvor du på forhånd konkluderer, at intet kan lade sig gøre.

Læs også: Sygefravær: Skurken er ofte dårlig ledelse

3. Skub ansvaret derhen hvor det hører hjemme (GØR NOGET)

Ledere er vandt til at løse komplekse udfordringer. De tager løbeskoene på, sætter i gang og sørger for på den ene eller anden måde at komme i mål.

Hvis du har forsøgt dig med ovenstående, men fortsat oplever, at situationen er fastlåst, mens kroppen er begyndt at sige fra, skal du vælge at gøre noget andet, end du plejer.

Inden du snører løbeskoene, bør du stoppe op og spørge, hvilket projekt du skal lade ligge, hvilken leverance du ikke når i mål med eller hvilke møder med dine medarbejdere, du skal aflyse. Hvis bægeret er fuldt, så er det fuldt.

Det vil både være uvant og ubehageligt. Men skal du lykkes med at komme ud af den fastlåste situation, skal du netop gøre noget uvant. Der må handling til, også selvom handlingen i sidste ende kan være, at du går. For uanset hvor spændende eller vigtigt dit arbejde er, så er det ikke vigtigere end dit helbred.