

FÅ den irriterende kollega UD AF SENGEN

Hvorfor er det altid den ene kollega, som vi har det svært med, der holder os vågne om natten? Hvorfor er det ikke de 4 eller måske 10 kollegaer, som vi har det godt med, som fylder?

Af **Rikke Østergaard, foredragsholder, erhvervs sociolog og forfatter til TAK!**

Svaret er simpelt, vi er ikke designet til, fra naturens side, at fokusere på det positive. Vi er designet til at fokusere på det, som kan true os, altså det, som kan have indflydelse på, om vi føler os sikre i hverdagen. Vi kan ikke føle os trygge og sikre, hvis der er et menneske omkring os, som gør os usikre. Derfor vil vi, bevidst eller ubevidst, komme til at fokusere det meste af vores energi på netop den ene person, som også stresser os og suger vores energi.

Hvordan vores sociale relationer fungerer, har i høj grad indflydelse på vores arbejde. Hvordan er dine kollegaer? Glæden ved at komme på arbejde er langt større, hvis der venter et godt team, som du kan lide at arbejde sammen med og ser frem til at møde om morgenen, end hvis du næsten ikke kan kæmpe dig igennem arbejdsdagen, fordi du ikke føler dig godt tilpas blandt dem, du arbejder sammen med. Det negative fokus på dem, vi ikke svinger godt sammen med – hvad enten det er en chef eller en kollega – er ofte det, vi lader os stresses af. Nogle gange kan



Rikke Østergaard fortæller:

Forebyg stress og konflikter med taknemmelighed i hverdagen

Hver dag minder jeg mig selv om at være taknemmelig for dem, jeg er sammen med. Jeg har fokus på ikke at tage min familie og mine venner for givet. Derudover øver jeg mig hver dag på ikke kun at være taknemmelig for mine nærmeste, men også alle mine relationer til kunder, samarbejdspartnere og alle dem, jeg møder på min vej. Når jeg smiler til buschaufføren og siger tak, kan jeg se, at det smitter positivt, men vigtigst af alt giver det mig overskud at vise overskud og næstekærlighed. Det at have en følelse af, at vi alle er forbundet og bare ønsker at være glade og en del af flokken.

Dagligt minder jeg mig selv om, at alle skal føle sig velkomne i flokken. Hvis vi viser vores medmennesker taknemmelighed, tror jeg, det er den vigtigste forebyggelse af stress. Konflikter er nemlig noget af det mest stressfyldte for os mennesker. Derfor er gode relationer og taknemmelighed så vigtigt, når vi er sammen med andre og tænker på andre.

en enkelt irriterende kollega fylde så meget i os, at vi slet ikke har fokus på alle de gode, vi har. Den ene irriterende kollega er den første person, vi tænker på om morgenen, og den sidste vi tænker på om aftenen. Måske kender du det fra dig selv eller din omgangskreds. Din ven eller veninde fortæller om sit arbejde, og i stedet for at gengive de positive oplevelser fra arbejdsdagen eller de gode resultater, kollegaerne skaber, kredser snakken om en kollega. Den ene kollega, der er uudholdeligt irriterende. Og scenariet gentager sig over rødvinsmiddage, på ferier og caféture. Den irriterende kollega dukker op igen og igen. Ikke fysisk, men i samtaler og anekdoter, der udelukkende handler om alle de negative oplevelser. Hvad end årsagen er, og uanset om den irriterende kollega virkelig er urimelig, inkompetent eller nedgørende, er du nødt til at flytte dit fokus eller hjælpe din ven med det. Det kan være, at

du rent fysisk ved at rykke plads eller tage høretelefoner på kan minimere kontakten på din arbejdsplads. Men du kan også gøre det mentalt. Hver gang du lader din frustration fylde i tankerne, stopper du op og gør dig selv bevidst om, at du er i gang med at dedikere din værdifulde opmærksomhed til den kollega, du egentlig helst vil glemme. Træf en beslutning om, at du ikke vil give de negative tanker plads. Måske kan du endda finde nogle ting ved den irriterende kollega, du godt kan lide? Er personen i det mindste god til sit arbejde eller punktlig? Hvis der bare er få, positive ting, vi kan anerkende, vil det hjælpe os til at acceptere personen eller i det mindste slippe frustrationerne, så vi i stedet kan bruge vores energi til at fokusere på alle de andre gode mennesker, der er i vores liv. ➔

➔ **Ven eller fjende?**

Fra urtiden er vores hjerner programmeret til at placere de mennesker, vi møder, i en venne- eller fjendekategori. I dag er det nok de færreste, der ved første møde overvejer, om den person, de står overfor, er ven eller fjende. Men er vi usikre på, hvordan vi skal kategorisere en person, lander vedkommende i et slags ingenmandsland. Den polske sociolog Zygmunt Bauman beskriver det fænomen med begrebet 'den fremmede.' Den fremmede er den person, vi ikke ved, hvor vi har, og vi bliver utrygge. På en arbejdsplads kan det måske være den nye kollega, du har svært ved at aflæse. Hun virker sød og venlig, men alligevel er der noget, der ikke stemmer. Måske bagtaler den fremmede kollega dig til chefen? Eller prøver at vippe dig af pinden og tage din plads?

De personer, vi ikke umiddelbart kategoriserer som venner, er vi bange for at knytte os for tæt til – ofte fordi vi frygter at blive snydt eller snigløbet. Derfra vil vi ubevidst forsøge at skubbe vedkommende over i fjendekategorien ved at bekræfte den udefinerbare mistanke, vi har. Ved vi, at personen er en fjende frem for en fremmed, bliver vi faktisk mere trygge, for så ved vi, hvor vi har hende. Vil vi have gjort en person til fjende, prøver vi at få andre til at bekræfte vores teori med små kommentarer som: "Så du den måde, hun kiggede på mig?" eller "Lagde du mærke til, at hun igen kom ti minutter for sent uden at sige undskyld? Hun må være fløjtende ligeglad med os." Nok kan vi konkludere, om en person møder til tiden eller ej, men de antagelser, vi selv gør os om personens motiver – for eksempel at hun er ligeglad – er slutninger, vi selv drager.

Vores overskud bliver barberet ned, hver gang vi bruger negativ energi på at konspirere mod andre. Vi behøver selvfølgelig ikke at være venner med alle, vi omgås med til daglig, men vi kan spare os selv for mange bekymringer ved at turde lade den fremmede blive i ingenmandsland. Være bevidste om, at det er okay ikke at stemple folk som det ene eller det andet lige med det samme. Viser det sig, at den fremmede – hvad end det er en kollega, nabo eller træningsmakker – rent faktisk er sød og reel, kan du være taknemmelig for at have mødt vedkommende og sætte et vennemærkat på personen i dine tanker. Nogle gange kræver det mod at modarbejde vores umiddelbare dårlige fornemmelser. Men tør vi tænke anderledes om dem, vi ikke helt kan placere i en klar kategori, og udvise taknemmelighed, er der langt større chance for, at vi ender med at føje vedkommende til vennekategorien frem for til fjendekategorien. Og vi vil opnå mere glæde.

Skab overskud og lykke med taknemmelighed

Taknemmelighed i forhold til at have relationer får vores lykke til at stige og giver os følelsen af, at vi er en del af flokken. Og ikke nok med det. Når vi er omgivet af gode relationer, bliver vi også bedre til at skabe og bevare gode minder i hjernen, og det gør, at vi får større livsglæde.

I en undersøgelse fra 2002 undersøgte taknemmelighedseksperter Robert A. Emmons og hans kollegaer, hvad der sker i hjernen hos folk, der ofte udviser taknemmelighed. De fandt ud af, at taknemmelighed slår ud i det center i hjernen, cortex, hvor vi blandt andet lagrer minder. Er vi taknemmelige, er vi mere tilbøjelige til at opbevare positive minder i cortex. Ud fra Robert A. Emmons' studie kan vi konkludere, at taknemmelighed gør os lykkeligere, fordi vores hjerner hjælper os til at fokusere på de gode øjeblikke, vi har haft med de mennesker, vi omgiver os med. Studiet viste også, at taknemmelige mennesker i højere grad er empatiske, tilgivende, hjælpsomme og forstående. Alt sammen kvaliteter, som hjælper os til at skabe sociale bånd, både på arbejdspladsen og privat. *

**Øvelse**

Flyt fokus til taknemmelighed

Taknemmelighed smitter. På arbejdspladsen kan det gøre en kæmpe forskel for din daglige kontakt til dine kollegaer, at du husker at fortælle dem, at du værdsætter dem. Skriv et lille kort til din kollega eller en post-it og sæt den på computeren. Når kollegaen kommer ind på sit kontor, sidder der en lille takkehilsen, som skaber arbejdsglæde. Det kan også være, at du går hen til en kollega og fortæller ham, at det, han hjalp dig med i går, betød meget for dig, og du vil lige sige ordentlig tak.

Et nærværende "tak" er meget stærkt, og hvem ved, måske er det bare det lille "tak", der kan gøre den store forskel den dag. På afdelingsmødet, kan I starte mødet med at sige hvad I er taknemmelige for ved den uge, der er i gang. Det gør en stor forskel for hele stemningen på resten af mødet.