

Har du valgt din rolle – eller har dine omgivelser?

Vi tildeler hinanden roller på arbejdspladsen, fordi det giver tryghed og struktur i vores relationer. Men hvad gør man, hvis man ikke trives i den rolle, man er blevet tildelt? Det giver psykolog Ane Aakerlund sit bud på.

Af Maria Skovbjerg Henriksen

Fra vi er helt små, er den måde, vores forældre behandler os på og vores sociale samspil med til at definere den rolle, vi påtager os. Først i familien og dernæst i skole- og arbejdslivet. Det, vi har været vant til, falder os nemmest, og derfor følger rollen som den ansvarsbevidste, den kreative eller den forstående også med os gennem livet, fordi vi er trygge i den rolle og gør, hvad omgivelserne forventer af os. Men trives du ikke i rollen, kan det være nødvendigt at bryde med den, forklarer psykolog Ane Aakerlund.

– Der vil altid være en grundkerne i dig, som du skal lytte til. Du kan ikke lave dig selv om eller ændre på, hvad du har fået med dig gennem livet, men du kan tage en aktiv beslutning om at handle anderledes for at bryde dit gamle mønster.

Hvad længes du efter?

Måske er du træt af altid at være ham, der påtager sig ansvaret og ender med at tage for mange opgaver på dig, fordi dine kolleger forventer, at du gør det. Måske ønsker du ikke at være hende, der altid skal lytte til andres problemer. Spørg dig selv, hvad du vil i stedet, og hvad du længes efter.

Ane Aakerlund ser flere i sin praksis, som kommer med stress, fordi deres rolle og deres værdier ikke længere stemmer overens, og derfor mistrives de i jobbet. De har en opgave foran sig, når de vender tilbage og skal gøre det klart for kollegerne, at tingene kommer til at ændre sig.



3 GODE RÅD, HVIS DU IKKE TRIVES I DIN ROLLE:

1

Gør det klart for dig selv, hvad det er i din forhistorie, der gør, at du har påtaget dig den rolle, du har.

Hvor kommer den fra. Hvad er det, du synes, der ikke passer til dig, og hvad vil du gerne i stedet? De spørgsmål er nødvendige at være bevidst om, for at du kan rykke dig.

2

Find 3 ting, du konkret kan gøre anderledes for at vise dig selv og dine omgivelser, at nu ændrer du rolle.

Er du typen, der altid påtager dig meget ansvar, så afgiv nogle af dine arbejdsopgaver. Dvs. at du fx ikke dobbelttjekker dine kollegers arbejde, når du har overdraget ansvaret, selv om de gør tingene på en anden måde, end du ville gøre.

3

Giv slip og prøv kræfter med den nye rolle, men mærk efter, om der stadig er et match mellem dine ambitioner og din personlighed. Det kan fx ikke nytte noget at stræbe efter en lederrolle, hvis du er meget medfølelsesfuld, empatisk og lyttende og ikke trives med at skulle skære igennem og træffe upopulære beslutninger.



Ane Aakerlund er uddannet psykolog. Hun har 15 års erfaring i samtaleterapi og rådgivning til børn, unge og voksne med vidt forskellige personligheds- og livsproblematikker.

psykolog-aakerlund.dk



- Du kan vælge at gøre dig fri ved at give slip på de opgaver, der følger med din rolle. I relationer sker der tit det, at det, du gør mere af, gør andre mindre af. Så giv plads til, at andre kan tage de arbejdsopgaver, du plejer at hjælpe med, eller lad være med at blive ved med at tage ansvar for at skabe den gode stemning i afdelingen, siger Ane Aakerlund.

Det kan føles ganske ubehageligt til en start at komme ud af komfortzonen og blive mødt af forundring hos kollegerne, når du ændrer adfærdsmønster.

- Det er vanskeligt, men det kan godt lade sig gøre, hvis du selv tror på det og tydeliggør for dine omgivelser, at du slipper rollen og bevidst påtager dig andre opgaver. Det, du føler dig tryk i, er ikke nødvendigvis det samme, som det, der er godt for dig, slutter Ane Aakerlund. ■

Ifølge Ane Aakerlund kan du godt ændre din rolle, hvis du mistrives i den, men det kræver en målrettet indsats og hårdt arbejde at komme igennem processen.

DIT NUMMER I SØSKENDEFLOKKEN AFGØR DIN ROLLE

Placeringen i søskendeflokken kan have stor indflydelse på, hvilke job, vi vælger, og hvilken rolle vi tager med os fra barnsben til arbejdspladsen.

ÆLDSTE BARN

Eksempel på jobfunktion: Leder, læge.

Adfærd: Meget ansvarsbevidst og god til at tage kontrol, træffe svære beslutninger og bevare overblikket.

Udfordring: Det kan være svært at afgive kontrollen, da ældstebarnet hurtigt kan opleve, at der ikke er styr på situationen.

MELLEMBARN

Eksempel på jobfunktion: Jurist, mægler eller forhandler.

Adfærd: Fleksibel og god til at indgå kompromiser og skabe samspil mellem afdelinger.

Udfordring: Midterbarnet kan komme til at glemme sine egne behov i sin stræben efter at

skabe god stemning mellem stridende parter på en arbejdsplads. Det kan nemt skabe stress. Opgaven kan være at afgive ansvaret for at skabe harmoni, og i stedet have fokus på sine egne behov på arbejdspladsen.

YNGSTE BARN

Eksempel på jobfunktion: Projektleder, kreative jobfunktioner som fx sælger eller designer.

Adfærd: Charmerende og kreativt tænkende. Tager let på tingene, men er også til tider et rodehoved, der skaber kaos omkring sig.

Udfordring: Kolleger skal typisk samle tråde og rydde nok op efter yngstebarnet, der dog er god til at bruge sin charme til at blive tilgivet.

Kilde: Ane Aakerlund