

Erhverv

Nej, det er ikke altid synd for dig



Nogle gange er det faktisk synd for os, men det er også nemt at falde ind i offerrollen, og det kan få negative konsekvenser for ens arbejdsliv. Foto: Colourbox

Af Kiri Kim Lassen Jensen/Dagbladenes Bureau
forumsondag@herningfolkeblad.dk

 Lyt til denne artikel

0:00 / 6:52 1X

Offermentaliteten findes alle steder - også på arbejdspladsen. Men hvis man hænger fast i den for længe, kan det få negative konsekvenser for den enkelte. For til sidst slipper tålmodigheden fra omgivelserne og kollegerne op, og det kan blive en ond selvforstærkende spiral. Derfor handler det også om at få øje på sin egen adfærd og ændre sit mindset, hvis man skal bryde ud af rollen som det evige offer

Hvorfor er det aldrig mig, der får den lønforhøjelse, jeg selv synes, er fair? Hvorfor lander de kedelige opgaver altid på mit skrivebord, når nu jeg meget hellere vil lave noget helt andet? Og hvorfor føler jeg mig tit forbigået af min chef, når nu jeg virkelig knokler?

Vi har alle sammen oplevet, at livet føles uretfærdigt. At det altid er os, der kommer ud for de dårlige ting, og at ulykken følger os rundt som en regnvejrssky. Indimellem er det faktisk synd for os, men nogle af os ender desværre også med at sidde fast i offerrollen og lade ideen om at

for os, men nogle af os ender desværre også med at stå fast i offerrollen og lade ideen om, at det er omgivelsernes skyld, blive den styrende for alle relationer i livet - lige fra parforholdet over venskaber og nære familierelationer til forholdet til kollegerne på arbejdspladsen.

- Betegnelsen offerrolle klinger jo negativt. Det hænger sammen med, at når man er et offer, lægger man ansvaret fra sig og kalder på, at nogle skal redde os, fordi det er synd for os. Og det kan blive et problem, fordi det er svært at bryde mønsteret, når man først har fundet ud af, at det er rart, at nogen tager styringen for en, og man derfor kommer til at føle, at man ikke har magten over store dele af sit eget arbejdsliv, siger Maria Holkenfeldt Behrendt, som er selvstændig psykoterapeut og gennem sin praksis har beskæftiget sig med blandt andet offermentalitet, relationelle problematikker og andre eksistentielle spørgsmål.

Offermentaliteten er kendetegnet ved, at den kan ramme os alle sammen, og det gælder både direktøren og de ansatte. Men hos dem, hvor tilstanden bliver mere permanent, er der tale om et grundlæggende mindset, der er ude af balance, fortæller Gitte Houmand, som er certificeret stress- og businesscoach og de seneste 12 år har beskæftiget sig med coaching af både ledere og medarbejdere.

- I virkeligheden falder man ind i offerrollen, fordi man mangler selvindsigt og ikke tror på egne evner. Man har simpelthen ikke tiltro til, at man selv kan skabe og designe sit eget arbejdsliv, og i stedet venter man bare på, at chefen eller nærmeste leder får øje på en, i stedet for at gøre noget selv, siger Gitte Houmand.

Selvforstærkende ond spiral

Det største problem med offermentaliteten i arbejdsøjemed er, at den ikke fører noget godt med sig. Hvis man hver dag møder ind og synes, at alle kollegerne allerede inden dagens første kop kaffe er møgirriterende, at chefen hverken ser eller hører en på mødet, og at alle de andre render med de spændende og udfordrende arbejdsopgaver, så bliver det en selvforstærkende følelse inde i en selv, og så får man en dårlig dag, og det hele er omgivelsernes skyld, fortæller Gitte Houmand:

- Problemet er, at hvis man fortæller sig selv den samme historie hver eneste dag om, at man bliver forbigået, overset, og at det er synd for en, at man altid får de dårlige opgaver, så bliver det dét mindset, man går gennem tilværelsen med i alle livets aspekter. Så tager man ikke hverken ansvar for sig selv eller ejerskab over ens tilværelse eller arbejdsliv, og på en arbejdsplads kan det faktisk ende med at få nogle store konsekvenser for den enkelte. For selvmedlidenhed er ikke et godt brændstof, fordi det devaluerer ens arbejdsindsats. Har man ondt af sig selv, er det svært at være både konstruktiv og kreativ, og det forringer både ens præstation, men kan også i yderste konsekvens føre til både stress og depression.

Men også omgivelserne kan begynde at reagere negativt over for "offeret", fordi han eller hun hele tiden virker som én, der skal reddes, og småklager til de andre. Det kan i sidste ende resultere i et dårligt arbejdsklima, mener Maria Holkenfeldt Behrendt.

- Vi mennesker reagerer ikke altid hensigtsmæssigt. Alle har prøvet, at nogen kalder på ens

- Vi mennesker reagerer ikke altid hensigtsmæssigt. Alle har prøvet, at nogen kigger på ens opmærksomhed på - i den lange ende - en irriterende facon, og så ender man faktisk med at trække sig, blive spids i tonen eller undgå personen. På en arbejdsplads kan det ende med et giftigt arbejdsmiljø, og så bliver det en selvforstærkende og -bekræftende ond spiral for offeret, som han eller hun får endnu sværere ved at bryde, siger hun.

Mindsettet skal ændres

Derfor opfordrer Maria Holkenfeldt Behrendt også til, at man som kollega til en, som sidder ubehjælpeligt fast i offerrollen, bliver opmærksom på sin egen adfærd. I stedet for at liste ud af kontoret, give den kolde skulder og undgå at arbejde sammen med vedkommende, skal man kigge sine egne reaktioner efter i sømmene, mener hun:

- Det duer ikke hverken at blive kold og afvisende eller springe til og hjælpe hver gang. Som kollega skal man prøve at undgå at træde ind i den cirkel, offeret kalder på. Alt efter, hvor god og tæt relationen er, kan det også være, at man skal forsøge at forklare personen, hvad væremåden afføder og altså holde et spejl op for ham eller hende. Det kræver dog rigtig gode kommunikationsevner, hvis det skal rykke noget uden at komme til at offerliggøre offeret.

For det kan være svært at erkende og se for "offeret", at det er der, tingene skal ændres, siger Maria Holkenfeldt Behrendt. Netop fordi offermentaliteten er en selvindsigt ude af balance, er det hos den enkelte, at erkendelsen skal komme, hvis det skal ændre noget. Hvis man gang på gang oplever, at man er rodet ind i konflikterne på arbejdspladsen, så kunne det jo netop være, at det faktisk ikke har noget med de andre at gøre, men med en selv. Men det kræver, at man tør tage sine mønstre og adfærd under lup.

- Vi går alle sammen rundt med hvert vores verdensbillede, og hvis man mener, det er alle de andre, som opfører sig uretfærdigt, så bliver det virkelighedsforvrængende. Derfor kræver det også, at man vender blikket 180 grader rundt og nøgternt gransker sine egne mønstre, siger Gitte Houmand.

Tag ansvar selv

Det kan selvfølgelig være svært at erkende, at man er kørt fast i et uhensigtsmæssigt tankesæt, og at det faktisk ikke er op til alle de andre at tage ansvar for ens arbejdsliv og karriereudvikling. Til at begynde med kan man, når man har indset, at man selv må tage ansvar, træde i karakter og forsøge at ændre tingenes tilstand.

Hvis man føler sig forbigået i lønforhandlingerne, så tag en snak med chefen om, hvad der skal til for at stige i løn. Hvis man altid ender med de opgaver, man ikke føler udfordrer og udvikler en, så snak med chefen om det, og hvis man mener, man burde være steget i graderne, men ikke er det, så spørg, hvad man skulle have gjort anderledes, eller hvor man skulle have vist mere ansvar, så man kan gøre tingene anderledes til næste rokade.

- Offermentaliteten er mere udtalt på de danske arbejdspladser, end man lige skulle tro, fordi mange medarbejdere tror, at chefen kender deres individuelle behov og ønsker. Men det er

mange medarbejdere tror, at chefer kender deres individuelle behov og ønsker. Men det er svært, hvis en chef har 300 under sig. Derfor går ansvaret begge veje, og første skridt i den rigtige retning er at erkende, at man godt kan tage ansvaret selv, siger Gitte Houmand.

Det modsatte af offer er nemlig ejerskab, og det er lige præcis dét, man skal begynde at tage selv. Ansvar og ejerskab for sit eget arbejdsliv, og når man begynder med det, vil man også opdage, at selv de besværlige opgaver kan være givende.

- Når man bryder ud af offerrollen og tager ansvaret på sig, vil man opleve en større frihed og glæde ved ens arbejde. For når man står mere på mål for det, man laver, arbejder man også mere for det og investerer og engagerer sig i det. Det booster ens selvværd, når man lykkes med det. For det er ofte langt mere tilfredsstillende at redde sig selv, end at vente på at andre gør det, siger Maria Holkenfeldt Behrendt.

Læs også

Danmark er indrettet til lønmodtagere - også under corona

+Abonnement

Læs også

De trofaste findes stadig

+Abonnement

Læs også

