

Det kompetente nej



Det kompetente
NEJ

Det kompetente nej bruges primært i arbejdssituationer eller andre situationer, hvor du skal acceptere eller afvise nye opgaver. Her skal du kunne prioritere og justere din arbejdsomængde for at kunne løse dine opgaver tilfredsstillende.

Det kompetente nej kræver en realistisk forståelse af dine egne ressourcer og af opgavens størrelse/krav, så du kan vurdere, om du kan tage opgaven, eller om dette vil kræve, at indsatsen i andre dele af dit arbejde skal nedjusteres.

Eksempler

"Jeg kan ikke tage opgaven, da jeg allerede har en fuld opgaveportefølje at fokusere på."

"Jeg har for meget at se til, til at kunne tage yderligere opgaver ind – har du prøvet at snakke med [kollega]/leder, hvis din arbejdsdag også er presset?"

"Jeg har allerede en fuld dag foran mig med de opgaver, jeg allerede har – vil du helst have, at jeg nedprioriterer en af disse opgaver, så jeg kan tage mig af den nye, eller skal jeg fokusere på dét, jeg har?"

Under morgenmødets opgavefordeling meldte jeg mig ikke på banen, fordi jeg allerede har opgaver nok – stilheden var lidt akavet, indtil en af de andre meldte sig.

"Jeg har kigget på opgaven, som du tildelte mig, og den kommer til at kræve mere tid, end jeg først troede, da vi snakkede om den. Jeg har derfor ikke mulighed for at løse både den og mine andre opgaver til det niveau, jeg normalt gør – skal jeg nedprioritere en af mine opgaver eller er der en/flere af dem, hvor et ringere slutresultat er okay?"

Pas på

Har du tendens til at overvurdere dine ressourcer? Pas på ikke at tage for meget på dig – husk, at for ikke at blive væltet af uventede udfordringer, er det en god idé, at man ikke bruger 100 % af sig selv hver eneste dag. Sigt i stedet efter 70-80 %, så du også kan gribe det uforudsete – eller kortvarigt give den en ekstra skalle, når det virkelig er nødvendigt!

Skal alle opgaver løses, men der er ikke nok ressourcer til det? Som almindelig medarbejder er det ikke dit ansvar at få ligningen til at gå op – gå i stedet til din leder og tag en snak: Hvad skal nedprioriteres? Hvor er ringere kvalitet acceptabel? Måske har leder ikke en realistisk forståelse af opgavernes omfang – og selv hvis der er, men der bare ikke er ressourcer nok, så er det en leder-opgave at løse dette ved at øge ressourcerne eller prioritere i opgaverne.

Pas på perfektionisme. Vi kan alle godt lide at levere et godt resultat, men bliver vi optagede af, at resultatet skal være perfekt, bliver det et problem for både os og vores arbejdsgiver. Perfektion er nemlig ekstremt ineffektivt, og derfor sjældent værd at bruge al den ekstra energi, som det tager.