



🕒 4 min. 👁 2,000 📅 9/12/2019

# Præstationsindividet uden pauseknap

Hvis du føler dig presset til at overpræstere i frygt for, at dit arbejde ikke er gjort godt nok, skaber det grobund for dårlig trivsel og stress. Og desværre risikerer du også, at det smitter dine medarbejdere.

## Skribentinfo



[Dorthe Jensen](#)

Erhvervspsykolog



[Anders Petersen](#)

sociolog og forsker  
Aalborg Universitet

**E**r du i gang med at overpræstere vil du have svært ved at sætte sunde grænser og er samtidig heller ikke lydhør over for kroppens behov for restitution. Derfor skal du med jævne mellemrum stille dig selv disse to spørgsmål:

- Hvornår har jeg sidst taget temperaturen på min egen og mine medarbejders "præstationsbalance"?
- Hvordan skaber jeg et mere realistisk billede af, hvad der er muligt at opnå?

## Ingen pauseknap

Samfundet hylder præstationsindividet. Et individ, der er i stand til at inkorporere alle de sociale regler og normer, som bliver anerkendt og honoreret i præstationssamfundet.

Det handler om at være vedvarende aktiv; om at udvikle sig selv og tune sig ind på at blive endnu mere omstillingsparat, effektiv og agil, så man kan sætte en succesrig og attraktiv tilværelse ind på præstationskontoen. Et præstationsindivid forventes derfor – ideelt set – at være selvdisciplinerende og ansvarsbevidst.

Præstationsindividet er uden pauseknap for kun derved kan man definere sin egen bane og undgå at blive

overhalet af andre. Hvile på laurbæerne kan der ikke være tale om, og muligheden for at "slå op i banen" eller gå i pit eksisterer faktisk ikke. En præstationspause opfattes nærmest kættersk; som at gøre vold på den evige præstationsudvikling.

Et præstationsindivid er samtidig bevidst om, at strukturel kritik er klodset, mens selvkritik er smidig. Hvis nogen skal kritiseres for noget, da må pilen pege indad, og forventningen om selvkritik er dermed indlejret i idealet og det duelige præstationsindivid.

Selvkritik fungerer således som drivkraft for præstationsindividet, hvor anklager og dommer er en og samme: DIG SELV. Du dømmes til arbejde endnu hårdere med dig selv og have følgende for øje: "Du skal hele tiden præstere bedre". Og hvis det ikke skulle være nok, så skal dette præstationsarbejde tilmed gøres på en autentisk måde. Et præstationsindivid er ægte.

**Læs også:** [Advarsel: Pas på du ikke hyperstresser](#)

## **Overpræsterer du?**

Stil dig selv følgende spørgsmål, og stil dem også gerne til dine medarbejdere. Så får du et billede af præstationskulturen på arbejdspladsen:

- Er der balance mellem mine ambitioner, og hvad der er realistisk?
- Hvad er mine prioriteringer i fht. hvordan jeg vælger til og fra?
- Er der balance mellem mine egne krav og ressourcer?
- Er mine krav rimelige?
- Har jeg en tendens til at gerne ville gøre alle ting 110 pct.?
- Er der balance mellem at præstere og restituere/pauser?
- Hvad er mine restitutionsstrategier?
- Hvad er mine egne "målinger" for den gode præstation, og hvordan er de blevet skabt?

## **Aflast præstationspresset**

Som leder har du et særligt ansvar for, at medarbejderne har klare mål og forståelse for hvornår arbejdsopgaverne er løst i tilfredsstillende karakter, hvornår der er leveret en tilfredsstillende arbejdsmængde, hvordan der skal prioriteres mellem arbejdsopgaver, samt hvordan medarbejderen bidrager til arbejdspladsens overordnede mål.

- **Medarbejdertilstandsrapport:** Her foretager du vurderinger af, hvorvidt medarbejderne er bekendte med præmisserne for deres arbejdsopgaver, om de har indflydelse på varetagelsen af opgaven og om de tillagte ressourcer står mål med muligheden for at udføre den givne opgave.
- **Nødvendige forudsætninger for anerkendelse:** Enhver medarbejder har behov for anerkendelse for det stykke arbejde vedkommende udfører, men ikke alle har behov for at få anerkendelsen på samme måde. Du skal være fleksibel i din tilgang.
- **Løbende opfølgning:** At have fingeren løbende på pulsen er selvsagt essentielt, når det drejer sig om medarbejderens arbejdsmæssige trivsel. Det fordrer, at du investerer den nødvendig tid i opfølgingsarbejdet.

#### **Spørgsmål til din løbende refleksion:**

1. Står kravene til udførelsen af arbejdsopgaven mål med indflydelsen?
2. Er de tilstrækkelige ressourcer til stede for at opgaven kan løses?
3. Hvilke sociale normer og regler gælder i forhold til at kunne bede om hjælp?
4. Hvilke behov for anerkendelse skal opfyldes?
5. Er opfølgingsarbejdet i proces?
6. Hvilken former for feedback er der brug for?

## **Angsten for at blive hægtet af**

Præstationssamfundets bagside er, at det ikke har nogen faste pejlemærker, man kan navigere efter, og de personlige muligheder og valg synes uendelige. Dette skaber usikkerhed. Angsten for at blive hægtet af lurer konstant, og mange bakser med følelsen af utilstrækkelighed og en fornemmelse af ikke at slå til og være god nok, som i sidste ende kan sætte sig som personlig udmattelse.

Set i det perspektiv kan fremvæksten af psykisk mistrivsel som stress, angst og depression ses som det pres, præstationssamfundet udsætter individet for.

## **”FACE ON WORK”**

Den canadiske sociolog Erving Goffmann har beskrevet, hvordan vi som mennesker altid – i vores iver for at præsentere os på en bestemt måde – benytter os af Facework.

Med udtryk hentet fra teaterverdenen mener Goffmann, at det enkelte menneske har behov for at have

adgang til både frontstage og backstage for at kunne præsentere sin sociale identitet. I Backstage lader man op – privat i ro og mag – til at kunne præstere frontstage.

I Erving Goffmans forstand sker der i præstationssamfundet en udviskning af grænserne mellem front- og backstage, hvorved individet befinder sig i en situation, hvor det konstant er frontstage. Præstationsindividet er derfor **på** hele tiden, og det private forventes at gøres til genstand for offentlig skue.

## **Moralske dilemmaer**

I kølvandet på det konstante frontstage-arbejde ligger risikoen for en "overophedet hjerne" i kombination med en konstant dårlig samvittighed ("jeg burde nok" mv....), som breder sig i kroppen."

For medarbejderne kan der opstå en "loyalitetkonflikt" mellem arbejdspladsen og forståelsen af egen faglighed i fht. hvornår arbejdet er gjort "godt nok", fordi medarbejderen ofte er overladt til sig selv i fht. at definere hvornår opgaven er løst tilfredsstillende.

Der kan også opstå en oplevelse af modsatrettede forpligtigelser; at føle sig forpligtet til at levere en kvalitet, der er højere end hvad der er faktisk muligt i fht. egne ressourcer.

Udfordringen er at præstationsindividet ofte er mere loyal overfor forestillingen om den høje faglige standard end at lytte til kroppens signaler, og hvad der er realistisk muligt. I denne situation vil individet ofte have svært ved at bede om hjælp og svært at tage imod. Ud fra logikken om at "opretholde ansigt"; vi gerne vil fremstå som kompetente og være den andre anerkender os for at være. Dermed lurder skamfølelse og ansigtstab i kulissen, hvis vi ikke lever op til eget præstations-selv billede eller de sociale koder og adfærdsregler vedr. præstation på arbejdspladsen.

## **Præstation som kronisk belastning**

Presset er allestedsnærværende, og sætter sig særligt hårdt i relation til ens arbejde. Derfor er presset så tyngende for den enkelte, og derfor afstedkommer det psykiske aflejringer som stress, angst og depression. Og vi ved samtidigt, at det enkelte menneske er tilbøjelig til at strække den for langt ift. at efterleve præstationssamfundets krav, hvorfor det anførte pres også "tillades" at komme så langt ind under huden, at en negativ indvirkning på den enkelte indlejres.

**Læs også:** [Øg din arbejdsglæde - den smitter](#)

Væksthus for Ledelse • [Weidekampsgade 10, 2300 København S](#) • [22 43 11 00](#) • [info@lederweb.dk](mailto:info@lederweb.dk)