**Gode råd:**

**Usund brok og sladder giver dårlig stemning og dræner medarbejderne for den energi de ellers vil lægge i deres arbejde.**

Jeg synes, det er irriterende, at…" og "Lene er bare så egoistisk".   
Brokkehovederne er som regel i undertal på de fleste arbejdspladser. Alligevel kan de volde stor skade og være med til at dræne arbejdspladsen for energi, kreativitet og arbejdsglæde. I det øjeblik brokkeriet får lov til at forplante sig i kulturen, kan det måles direkte på bundlinjen. Arbejdsindsatsen påvirkes, og sygefraværet stiger. Et sygefravær der for det meste rammer kollegerne til brokkehovederne.

**Sund brok er nødvendigt**

Du løser ikke problemet ved at forbyde brok. Der skal være plads til, at medarbejdere kan give udtryk for deres utilfredshed. Ofte er dette faktisk et tegn på, at du har en engageret medarbejdergruppe. Du skal derfor skelne mellem den sunde og løsningsorienterede brok og den usunde brok, som alene er til for brokkens egen skyld.

Gør det klart for dine medarbejdere, at det er tilladt at komme til dig med sund brok. Hvis dine medarbejdere føler sig trygge og går til dig, kan du undgå, at den dårlige brok spreder sig og skaber en dårlig stemning.

**6 råd til at håndtere den skadelige brok:**

1. **Find ud af, hvad der er på spil i situationen**   
   Forsøg at finde årsagen til brokken. Hvem startede det? Hvornår startede det? Hvor længe har det stået på? Er det specifikke personer i bestemte situationer? Er det værre om mandagen end om fredagen? Hvilke fordomme og partitagen har du, som eventuelt kan influere?

1. **Konfrontér medarbejderen med hans skadelige opførsel**   
   Det er ikke sikkert, at vedkommende er klar over, hvordan hans opførsel påvirker kollegerne. Vær klar i mælet og vær klar til at give forslag til, hvordan vedkommende kan forbedre situationen.
2. **Sæt brok på dagsordenen**   
   For at dine medarbejdere får en fælles forståelse af, hvad der er sund og usund brok, kan du holde et personalemøde, hvor I drøfter, hvad I forstår ved henholdsvis sund og usund brok. Mange medarbejdere er sjældent klar over, hvor ødelæggende den usunde brok er. Det handler om at skabe en fælles forståelse for, hvordan og hvornår usund brok ødelægger arbejdsglæden.
3. **Vær rollemodel**   
   Som leder har din opførsel og måde at håndtere situationer på indflydelse på dine medarbejdere. Lær at genkende skadelig brok hos dig selv. Hvis du husker at anerkende og give dine medarbejdere ros for deres succes, skaber du et positivt arbejdsmiljø.
4. **Giv og modtag feedback**   
   Vær villig til at give og modtage feedback fra medarbejderne om, hvordan det går i organisationen/teamet. Acceptér, at ikke alle har den samme holdning som dig på alle områder, og undlad at samle en front mod den medarbejder, der brokker sig.
5. **Vær tålmodig**   
   Acceptér trinvise forbedringer. Brok forsvinder ikke med et trylleslag.