



Strategies to save your sanity.

Dealing with Micro-managers

Composer avec les microgestionnaires

Des stratégies salutaires

by / par Merge Gupta-Sunderji

CARL is completely exasperated with his boss, Troy. “I’ve been in this business for 20 years, and I used to love what I do. But not anymore. Troy gets involved in the minutiae of my job and he re-does everything I do. Ironically, he even re-writes his own words at times because he forgets the document is something he’s already rewritten! The thing is,” Carl continues, “I am an experienced professional, but I’ve gotten to the point where I don’t invest any energy up front. Why bother, when Troy’s going to question all my decisions and I’m going to have to re-do the work anyway?”

Carl is not alone in his frustration, as this is a lament expressed by many a junior- and mid-level leader. Working for a micro-manager is not only maddening, it’s wearisome and demoralizing. If you’re in a similar situation, you know exactly how unpleasant it is. Other than waiting for your boss to quit, retire, or wake up one morning magically changed, what can you do to build a better working relationship? Here are a few practical ideas to help save your sanity.

Provide Frequent Updates

Understand that one of the deep-seated dreads of a micro-managing boss is the fear of losing control. And as unlikely as it may seem, this anxiety is almost certainly rooted in low self-esteem. People with low self-esteem need frequent reassurance, so one solution is to give your boss regular

assurances that everything is on-schedule and on-budget. Let him know that he will not be surprised by the unexpected, or embarrassed by the unforeseen. He needs to hear, sometimes repeatedly, that all is well and he is in control.

As part of fulfilling this need for control, give your boss frequent updates. Even something as simple as a beginning-of-the-week e-mail summarizing all outstanding issues is a proactive way to keep him out of your office (and off your back!) for the rest of the week. The more proactive you are about keeping him informed, the more likely he will be to trust your decisions, and thus, the less likely to micro-manage you.

This strategy for dealing with micro-managers is very frustrating to some. “Why do I have to pander to the boss’s low self-esteem?” they ask. The bottom line: if you can respond positively, you’ll improve your working relationship *and* your state of mind.

Change Your Mind

Alter your own mindset to view your work as a first draft. Your micro-managing boss frustrates you because you feel you are wasting time spinning your wheels. Since it’s unlikely that your boss is going to change, it’s up to you to change how you respond. Start doing work that’s 80 per cent good rather than perfect. For many, this is a tough pill to swallow – after all, you take pride in the work you do, and you have

built your success on delivering perfection. Get past it.

Change Your Response

Change how you respond to the boss’s fault-finding. Instead of getting frustrated, evaluate your boss’s criticisms using two criteria – validity and importance. If the boss says you mispronounced a word, the criticism is probably valid, but unimportant; whereas if the boss underlines what he thinks is a grammatical error when your grammar is correct, the criticism is invalid, yet important. Simply offer a non-committal response such as “Thank you for letting me know,” and then let it go – do not carry it around in your head for the rest of the day.

As infuriating as they can be, micro-managers aren’t going to go away. Rather than letting them drive you around the bend, implement one of these strategies to improve your working relationship and your state of mind. ■

CARL est excédé par son patron, Tristan. « Je fais ce métier depuis 20 ans, et j’ai toujours aimé mon travail. Mais ce n’est plus le cas. Tristan se mêle des moindres détails de mon quotidien et il refait tout derrière moi. Il va même parfois jusqu’à réécrire ses propres révisions parce qu’il a oublié qu’il les a déjà faites! Le problème, poursuit Carl, c’est que, bien que je sois un professionnel d’expérience,

j'ai perdu tout intérêt à investir de l'énergie dans mon travail. Pourquoi le ferais-je puisque Tristan remettra en question toutes mes décisions et qu'il me faudra refaire l'exercice de toute manière? »

Carl n'est pas seul à éprouver cette frustration : maints cadres de niveau inférieur et intermédiaire s'en plaignent. Travailler pour un microgestionnaire est non seulement exaspérant, mais épuisant et déprimant. Si vous vivez ce genre de situation, vous savez exactement à quel point elle est déplaisante. Que faire pour bâtir de meilleures relations de travail, outre attendre que votre patron quitte son emploi, prenne sa retraite ou se transforme miraculeusement? Voici quelques conseils pratiques et salutaires.

De fréquentes mises au point

Il faut savoir que le microgestionnaire est terrifié à l'idée de perdre le contrôle. Aussi improbable que cela puisse paraître, cette anxiété provient presque toujours d'une faible estime de soi qui fait que le sujet a fréquemment besoin d'être rassuré. Une solution consiste donc à informer régulièrement votre patron quant au respect des échéances et des budgets. Dites-lui qu'il ne sera ni surpris ni embarrassé par des imprévus. Il a besoin qu'on lui répète que tout va bien et qu'il a tout bien en main.

Afin d'assouvir son besoin de contrôle, adressez à votre patron de fréquentes mises au point. Le simple fait de lui transmettre au début

de la semaine un courriel résumant l'ensemble des questions à résoudre est une façon proactive de le tenir à l'écart (et de l'empêcher d'envahir votre espace!) durant le reste de la semaine. Plus votre attitude sera proactive, plus il est probable qu'il vous fera confiance et moins vous risquez de subir les affres de sa microgestion.

Cette stratégie est très vexante pour certains. « Pourquoi devrait-on ménager la faible estime de soi du patron? », demandent-ils. Eh bien, parce que si vous parvenez à réagir de manière positive, vous améliorerez vos relations de travail et votre état d'esprit.

Un changement de mentalité

Changez de mentalité et envisagez votre travail comme une ébauche. Votre patron vous exaspère parce que vous avez le sentiment de perdre votre temps à faire du sur-place. Puisqu'il est peu probable que votre patron change, il vous appartient de modifier votre façon de réagir. Commencez à produire un travail achevé à 80 % plutôt qu'à 100 %. Pour beaucoup de personnes, ce renoncement est difficile - après tout, le travail que vous accomplissez est un motif de fierté, et votre satisfaction repose sur la perfection. Passez par-dessus cet obstacle.

Un changement de réaction

Changez votre façon de réagir à l'attitude pointilleuse de votre patron. Plutôt que de vous

en offusquer, évaluez ses critiques selon deux critères : pertinence et importance. Si le patron vous reproche votre façon de prononcer un mot, la critique est sans doute pertinente, mais sans importance dans un contexte global. Par contre, s'il souligne ce qu'il croit, à tort, être une erreur grammaticale, la critique n'est pas pertinente mais elle est importante. Dans chacun de ces cas, contentez-vous de répondre par une formule non compromettante comme « Merci de me l'avoir signalé » ou « Je vois ce que vous voulez dire ». Passez ensuite à autre chose sans ressasser ces remarques toute la journée.

Si exaspérants qu'ils soient, les microgestionnaires ne sont pas en voie d'extinction. Plutôt que de les laisser vous faire tourner en bourrique, appliquez une de ces stratégies pour améliorer vos relations de travail et votre paix d'esprit. ■

.....
MERGE GUPTA-SUNDERJI, MBA, CSP, CGA, turns managers into leaders by giving people practical tools to achieve leadership and communication success.
www.mergespeaks.com, 403 605 4756.

► **MERGE GUPTA-SUNDERJI, M.B.A., CSP, CGA, fait des gestionnaires des leaders en leur donnant des outils pratiques qui les aident à mieux communiquer et diriger.**
www.mergespeaks.com, 403 605 4756.

Ad
Accountemps English
1/2 Horizontal