

Gjestekommentar
- ledelseAnne-Kari
BrattenTom
KarpBirgitte
LangeBård
KuvaasØyvind
KvalnesLinda
Lai

Sint på jobb

Hva får folk til å bli sinte på jobb? Hvor vanlig er det? Hva kan vi gjøre med det?

Ledelse
Øyvind Kvalnes

For en stund siden oppdaget jeg en digital feil i et system vi bruker på jobb. Selv om det ikke var noen stor sak, kunne den forårsake negative ringvirkninger. Jeg spaserte bort for å snakke med hun som skal passe på at systemet virker. Vi ble enige om hva feilen gikk ut på, og hun fortalte hva som skulle gjøres for å rette den opp. Det var en saklig og udramatisk samtale.

Da jeg skulle gå tilbake til plassen min, sa kollegaen «Tusen takk for at du ikke er sint». Det overrasket meg. Jeg spurte om det var vanlig at folk ble sinte når de støtte på systemfeil. «Ja, det hender at folk skriker og kjefter på meg når de kommer hit med problemer», svarte kollegaen.

Denne korte samtalen satte i



På arbeidsplasser hvor det er normalt å klikke i vinkel mot kolleger som sitter i førstelinje, er det smertetransport som gjelder, skriver artikkelforfatteren. Foto: Fang Xia Nuo/Getty Images

gang noen tanker om sinne på jobb. Jeg brukte Twitter til å lufte denne erfaringen: «Merkelig reaksjon da jeg sa fra om en digital feil på jobb i går. «Tusen takk for at du ikke er sint.» Er det sinne som er normalen, liksom?» Svarene som tikket inn var bekræftende. Ja, folk som står i fronten og tar imot meldinger om ting som ikke fungerer som det skal, svarte at sinne er normalt. Kolleger som er frustrerte over feil, tar det gjerne ut på den som har til jobb å støtte og hjelpe.

Psykologien skiller mellom to måter å håndtere egen smerte på. Den ene er å transportere smerten, kvitte seg med den og legge den i fanget på en annen. Det kan skje gjennom utagerende, voldelige handlinger, eller

gjennom raseri og sinne.

Den andre er å transformere smerten, omforme den til en følelse det går an å leve med. Denne siste strategien kan kreve en viss grad av sinnssro, at vi teller til ti og ikke skriker andre opp i ansiktet.

På arbeidsplasser hvor det er normalt å klikke i vinkel mot kolleger som sitter i førstelinje, er det smertetransport som gjelder. Smerten skal ut av kroppen min, og inn i en annens. I lengden skaper dette nedbrytende, negative spiraler i omgangen mellom kolleger. De tapper folk for energi og motivasjon. Hvem ønsker å bli sittende lenge i en posisjon hvor det å få kjefte er en del av hverdagen?

Organisasjonsforskeren Jane Dutton skriver om hvordan vi

kan etablere høykvalitetsforbindelser på jobb. Det forutsetter at vi møter andre med respekt og omtanke. Vi tenker oss om to ganger før vi lar frustrasjon gå ut over andre selv om den kan være forståelig. Kolleger kan løfte hverandre gjennom å skape positive spiraler av anerkjennelse og støtte, skriver Dutton.

Det innebærer ikke noe forbud mot kritikk, uenighet og høylytt meningsutveksling. Slikt kan skje innenfor rammene av respektfull omgang, hvor det også er mulig å si unnskyld og beklage egen oppførsel i kampens hete. Hvilken rolle kan ledere ha for å skape de positive spiralene som Dutton skriver om? Det handler mye om hvilke handlemåter som får lov til å feste seg som normale, aksepterte og forventede.

Forskningen

Hvem: Jane E. Dutton (2003)
Hva: Energize your workplace: How to create and sustain high-quality connections at work
Hvor: New York, John Wiley & Son.

Min korte og uvitenskapelige undersøkelse på Twitter tyder på at det i enkelte virksomheter er normalt å bli sint på dem som skal fikse problemet når systemet ikke virker som det skal. Ledere trenger å skjerme egne ansatte mot slike respektløse reaksjoner, så de unngår at folk i førstelinjen tappes for energi, gruer seg for å gå på jobb, og ender med å si opp jobbene sine.

Vedlikehold av sosiale relasjoner på jobb er ikke bare et lederansvar. Her er det opp til hver enkelt av oss å gripe inn når vi hører eller ser uakseptable adferd. Hvis vi er passive tilskuere i slike situasjoner, kan det være med på å forsterke tendensen.

Det handler om ytringsklimaet på jobb, og er et fenomen som kan formes og endres ved at vi tar aktive grep. Klimaet for å ytre seg er aldri helt faststivet. Hvis vi er fornøyd med hvordan det er, trengs det stell og vedlikehold. Hvis vi opplever at det er lite konstruktivt, er det bare å ta grep og vise ny vei.

Øyvind Kvalnes, filosof, Handelshøyskolen BI

DNs lettvinde asylnormalisme

Under tittelen «Asylnormalisme» går Dagens Næringsliv i lederen 28. juni friskt ut mot preses i Den norske kirke, biskop Helga Haugland Byfuglien. Hun anklages for umoralske valg fordi hun ikke prioriterer penger til flyktninger i nærområdene på bekostning av å hjelpe noen få i Europa. Det DN glemte å nevne, er at biskopen ved flere anledninger også har tatt til orde for langt mer hjelp til nærområdene. Byfuglien mener faktisk akkurat det samme som FNs høykommissær for flyktninger. Vel kjent med den norske debatten anmodet høykommissæren i et brev til statsministeren i høst Norge om å opprettholde antall kvoteflyktninger fra 2017 - og å

øke etter hvert. Norge svarte med å redusere.

DN synes å kjøpe den lettvinde påstanden om at når vi får mer hjelp for pengene i nærområdene, er det umoralsk å ta flyktninger til høykostlandet Norge. Virkeligheten er litt mer sammensatt enn som så. I nærområdene må vi fortsatt hjelpe betraktelig mer. Men kvoteordningen er spesielt myntet på dem vi ikke kan kjøpe beskyttelse til i nærområdet - fordi de også er truet der.

Mangel på løsninger betyr nødhjelpsbevilgninger hvert år, kanskje i flere tiår, til de samme flyktningene - som fortsatt ikke har noen løsning. Ønsker vi bedre flyktningbeskyttelse i nærområdene, må vi også bidra til spleiselaget ved at noen flyktninger omfordles til Europa. Land som Libanon og

Jordan, som har tatt imot millioner, kan med rimelighet si at kapasiteten er sprenget.

DN bør lytte til FNs høykommissær for flyktninger. Er høykommissæren en asylnormalist? Ja, utvilsomt. Er han umoralsk? Neppe.

Pål Nesse, seniorrådgiver i Flyktninghjelpen

Hvordan lykkes med helsenæringen

Statsrådene Torbjørn Røe Isaksen og Bent Høie skal snart levere en stortingsmelding om helsenæring. Den skal peke ut veien ut for en næring som mange har store forventninger til. Samtidig satser mange

vestlige land på å bygge helseindustri. Hvordan skal Norge lykkes?

Universitetet i Oslo og Inven2 mener at rammevilkår, incentiver og virkemidler må være konkrete for å utløse privat kapital, innsats og vekst. Vi oppfordrer regjeringen til særlig å legge vekt på å:

- Stimulere til flere kliniske studier

Kliniske studier gir norske pasienter tilgang til ny, utprøvede behandling, samtidig som det bidrar til verdiskaping, arbeidsplasser og kobling mellom forskningsmiljøer og næringsliv.

- Satse på utvikling og deling av infrastruktur

Vellykket innovasjon vil ofte være avhengig av tung og dyr infrastruktur, samt avansert ekspertise for å drifte den.

Infrastrukturen må både satses på og deles.

- Realisere potensialet i våre helseregistre

Norges helseregistre er unike og enkel tilgjengelighet til data fra registrene er svært interessant for helsenæringen - ikke minst knyttet til kliniske studier.

- Samle statlige helseinnovasjonsmidler i ett finansieringsprogram

Vi anbefaler å opprette et eget program for helseinnovasjon og -næring for å skape kraft i gjennomføring av helsenæringsmeldingen. Slikt kan både store og små selskap, samt nyskaping og idetilfang styrkes på samme tid.

Svein Stølen, rektor ved Universitetet i Oslo, Ole Kristian Hjelstuen, administrerende direktør i Inven2