



Enkelte ledere og medarbeidere kan bevisst eller ubevisst oppføre seg på en måte som oppleves som fornedrende, skriver artikkelforfatterne.

SAMSPILL: Ledere og medarbeidere må være bevisst på samspill og kommunikasjon for å fremme et godt arbeidsmiljø.

Illustrasjonsfoto: Scanpix

Helsefremmende arbeidsplasser

■ Høgskolens hjørne

Anne Gerd Samuelsen
Cand. san., Off.
godkjent
konfliktmekler,
forfatter og
Daglig leder av
Arbeidsglede –
Anne Gerd
Samuelsen AS
(www.arbeidsglede.com)



Steffen Torp
Fakultet for
helsevitenskap,
Høgskolen i
Vestfold



Helsefremmende arbeid forbindes av mange med sunt kosthold, trening og antiroykekampanjer. Livsstil er viktig, men for opplevd arbeidsrelatert helse er det trolig viktigere hvordan man forholder seg til hverandre på jobben og hvordan arbeidet organiseres og ledes. Denne kronikken tar for seg hva den enkelte medarbeider og leder kan være bevisst på i kommunikasjon og samspill for å fremme et godt miljø.

I hvor stor grad du er til stede i det enkelte møte med andre mennesker, har betydning for ditt eget liv og for samspill med andre. Tilstedeværelse handler om å innta en aktiv holdning til deg selv og andre, hvor du selv tar ansvar for dine egne følelser og reaksjoner.

Vi har alle våre mønstre vi fungerer i til daglig. Noen er hensiktsmessige og andre ikke. Det handler i første rekke om å gjenkjenne hva som trigger deg og som utløser følelser-, tanke- og atferdsmessige reaksjoner hos deg selv. Ved å ha økt bevissthet på dette, gis du en mulighet til å respondere hensiktsmessig i både kommunikasjon og handling fremfor å skape unødvendige konflikter utløst av ubevisste reaksjoner.

I arbeidslivet og i våre relasjoner er vi primært opptatt av å «gjøre» noe. Store deler av dagen driver vi med såkalt «multitasking», det vil si at vi gjør flere ting samtidig. For eksempel er det svært mange som er tilgjengelig for både arbeidsgiver, familie og venner absolutt hele døgnet ved at vi er «på nett»

gjennom mobiltelefon og PC.

Dette fører til at mange opplever hverdagen svært travel og at kvaliteten forringes.

En økt bevissthet på det å gjøre og det å være samt å vite når du gjør hva, er sentralt. Utfordringen ligger i å finne de små rommene mellom aktivitetene og bli bevisst på disse. Det betyr at du fremdeles kan være aktiv og gjøre alt det du holder på med, men du er bevisst til stede i det du holder på med, og er fullt ut der du til enhver tid er. På den måten registrerer du både tanker, følelser og kroppsreaksjoner uten at du overidentifiserer deg med disse.

Aktivitet og ro er gjensidig avhengig av hverandre mer enn gjensidig utelukkende. På samme måte som oppmerksomhet og uoppmerksomhet. Det er to deler av virkeligheten. Tilnærmingen med tilstedeværelse eller oppmerksomt nærvær gir oss litt mer plass til å hvile i situasjonen vi er i, før vi handler. På denne måten gir du deg muligheten til å lade opp batteriene underveis, og ikke vente til helgen eller på neste ferie. Dette

setter deg bedre i stand til å mestre opplevelse av stress i hverdagen.

Økt tilstedeværelse i din egen hverdag vil gi deg muligheten til å komme nærmere den du innerst inne kanskje ønsker å fremstå som. Du vil være i nærmere kontakt med deg selv, og du over deg på en større aksept, større toleranse og større romslighet av både deg selv og andre. Det kan være både et viktig verktøy og metode når andre folk tenker og mener og oppfører seg annerledes enn det du selv gjør, for å unngå at du automatisk begynner å kritisere og evaluere. Å møte et annet menneske med et ønske om å forsøke å forstå den andre, fremfor å hevde din egen oppfatning av situasjonen, vil kunne bidra til at den enkelte opplever å bli mer lyttet til, respektert og verdsatt.

Enkelte ledere og medarbeidere kan bevisst eller ubevisst oppføre seg på en måte som oppleves som fornedrende. Dette vil medføre et

dårlig arbeidsmiljø. Lederen har et overordnet ansvar i å slå an tonen, og å legge til rette for en positiv samhandlingskultur. Derfor er det viktig at lederen er optimalt tilstedeværende, lytter og kommuniserer empatisk, samt våger å sette tydelige rammer og forholde seg til virkeligheten slik den oppleves for den enkelte. En trygg leder tør å romme sine egne følelser og reaksjoner og overfører dem ikke på andre. Dette er viktig for å unngå å skape unødvendige spenninger og konflikter

Helsefremmende arbeidsplasser innebærer å utvikle sosialt støttende arbeidsmiljø hvor vennlighet, raushet og toleranse for hverandres forskjellighet er innarbeidet i kulturen.

Vi vil hevde at å arbeide systematisk med tilstedeværelse både på individ-, gruppe- og avdelingsnivå vil kunne gi både medarbeidere og ledere en ny mulighet til å øke kvaliteten i enhver relasjon.