

Lusserøisen
3/9-02

Arbeidslivets holdning til svakhet

KRONIKK

Hvis det i arbeidslivet virkelig finnes et ønske om å møte det økende sykefraværet med arbeidsmiljøtiltak som fremmer helse, trivsel og utvikling, vil et oppgjør med holdningen til det å vise svakhet kunne vise seg å være en nøkkel til å komme videre, skriver



KÅRE STOREIDE
Vildefar
«Livsgluten»

NORSK SENTER for prosjektledelse har i sommer lagt fram forskningsrapporten *Arbeidsmiljø og utbrenthet i prosjektorganisasjoner*. Et av de mange temaer som rapporten berører er arbeidslivets holdning til det å vise svakhet. Det vises til at undersøkelsen har avdekket en prosjektkultur hvor det ikke er naturlig og heller ikke akseptert, å vise svakhet. I forskningsrapportens dybdeintervjuer kommer denne holdningen til uttrykk i form av utsagn om at det å ta fri etter en periode med mye arbeid kan oppfattes som svakhet, og at man derfor er engstelig for ikke å bli tildelt nye oppgaver hvis man uttrykker behov for en pause. Det kommer også fram at mange ansatte synes det er vanskelig å be om hjelp når de for eksempel kjenner seg slitne, eller synes de har forsømt familien i en arbeidskrevende periode.

Det å bry seg overfor kolleger som man ser kan ha tegn på slitasje og utbrenthet er heller ikke lett, fordi dette kan oppfattes som å bidra til å avsløre andres svakhet.

Det er mitt inntrykk og min erfaring at denne holdningen til det å vise svakhet ikke på noen måte er spesiell for prosjektorganisasjoner, men i høy grad kan sies å gjenspeile tendenser i arbeidslivet generelt.

ARBEIDSTAKERE som rammes av slitasje og utbrenthet beskrives vanligvis som sterke, flinke, engasjerte, lojale og med høy grad av omtanke og omsorg overfor andre. Utbrenthet er et uttrykk for overbelastning og overanstrengelse over lang tid. Personlige og noen ganger også familiære behov er ofte blitt oversett eller tilsidesatt i for lang tid. Det er altså som oftest snakk om ansatte som

regnes som ressurspersoner i arbeidslivet. På forskjellige måter blir mange av oss i dag syke fordi vi er fanget i kulturens forventninger om at vi alltid må være sterke og flinke.

EN AV UTFORDRINGENE enkeltmennesker som gjennomlever utbrenningens forskjellige stadier står overfor, er å møte og revurdere kulturens holdning til det å vise svakhet. I dette ligger det en mulighet til vekst og utvikling på et personlig plan. Mange arbeidstakere erfarer imidlertid at det ikke er lett å gå tilbake i arbeid etter en sykmeldingsperiode. Som oftest møter vi den samme jobbvirkelighet som gjorde oss syke. Det kan fort bli en runddans. Enkeltmennesker kan i en forstand sees på som symptom-bærere i forhold til kollektive arbeidsmiljøproblemer.

Hvis det i arbeidslivet virkelig finnes et ønske om å møte det økende sykefraværet med arbeidsmiljøtiltak som fremmer helse, trivsel og utvikling, tror jeg at det å ta et kollektivt oppgjør med holdningen til det å vise svakhet virkelig kunne være en nøkkel til å komme videre. Her vil ledere på alle nivå ha et stort ansvar fordi de nødvendigvis vil være framtrepende kulturbærere.

HVA ER SVAKHET, og hvorfor har vi en tendens til å nedvurdere eller sågar forakte det vi oppfatter som svakhet? Noe av det som gjør oss til mennesker er den sårbarhet som ligger i det at vi alle har begrensninger og behov både fysisk, psykisk og mentalt, som gjør at vi ikke ensidig kan gi eller yte. Fornuft og rasjonalitet rår ikke allmechtig verken i enkeltmennesker eller på arbeidsplassen. Både kropp og sinn gir oss signaler når vi nærmer oss eller overskrider grensen

for hva vi kan tåle eller orke, både av godt og vondt. Når vi nærmer oss det stedet i oss selv, kjenner vi ofte utilstrekkelighet, avmakt, usikkerhet eller hjelpe-løshet. Når vi har anstrengt oss nok, har vi et naturlig behov for hvile. Når vi har gitt mye av oss selv og våre ressurser trenger vi naturligvis påfyll. Vi trenger å ta imot, eller vi har behov for at noen tar oss imot. Livsenergien har sin rytme og veksling. I likhet med naturen har også den menneskelige syklus sine årstider; gjennom døgnet, uka, året og livet. I vår tid er dette dessverre ofte glemt eller oversett kunnskap.

HVORFOR GIR VI verdi kun til menneskets styrke og yteevne, fornuft og rasjonalitet, og ikke til vår andre side; det vi kaller svakheten? Slik det fungerer i dag, kan det virke som om arbeidslivet har plass bare til det halve mennesket. Prisen betaler vi i form av utbrenthet og andre sykdommer knyttet til overbelastning og stress. Når det fokuseres på *det inkluderende arbeidsliv* som et middel til å oppnå redusert sykefravær, er det arbeidstakere med nedsatt funksjons-evne man har i tankene, ikke det faktum at vi alle har noe i oss som ikke verdsettes, og som helst skulle vært inkludert og fått en plass i våre arbeidsliv så vel som i våre liv.

Hans Børli sier i et av sine dikt: «Styrken – den virkelige styrke – har i si hand en stav som heter svakhet.» Svakheten eller sårbarheten, kan altså paradoksalt nok sies å være det sterke menneskets støtte. Kanskje kunne det å gi rom for svakheten i oss alle berike arbeidslivet, og på lang sikt også gjøre det mer effektivt og økonomisk sunnere? Etter mitt syn er det en viss logikk i dette, at et arbeidsliv som ikke tar hensyn til eller

spiller på lag med det hele mennesket nødvendigvis må betale en pris. Den enkelte arbeidstaker betaler i form av redusert helse, livskvalitet og opplevelse av mening. Bedriften og samfunnet betaler ikke bare økonomisk, men også i form av redusert menneskelighet og økt fremmedgjøring. Uten rom for å vise svakhet i arbeidslivet blir det ingen virkelig kommunikasjon, og dermed vil en vesentlig forutsetning for et godt arbeidsmiljø mangle.

DET HENDER jeg gjør et tankeeksperiment og forestiller meg Askeladden som arbeidsmiljøkonsulent. Hva ville vært hans bidrag til et mer inkluderende arbeidsliv? I møtet med Askeladden har jeg stadig vekk noe å lære:

Han er både målrettet, visjonær og har en klar verdiforankring. Askeladden vandrer sin vei uten stress og dårlig tid. Han tar hvilepauser når han trenger det. Han verdsetter både dyr, gamle og svake mennesker. Han har sans for det som er rart og annerledes og en intuitiv viten om at det meste har verdi og en dag kan komme til nytte. Han lytter til råd og tar imot hjelp. Han er åpen og mottagelig. I Askeladdens øyne finnes ikke noe minderverdig. Han verdsetter mangfold og helhet. Likevel står han aldri i fare for å glemme sitt mål.

Slik jeg ser ham, kan Askeladden stå som et bilde eller et symbol på den siden av det menneskelige som vår kultur oppdrar oss til å nedvurdere. I eventyret blir han selv nedvurdert og foraktet av sine mer ensidige brødre. Vi vet imidlertid alle hvem som nådde målet til slutt. Kanskje representerer Askeladden en mer balansert effektivitet. I så fall kan han være en som peker på den medisinen vi trenger i vårt moderne arbeidsliv.