

# Utsett deg for alt du hater

De harde, kompromissløse frontene i samfunnsdebatten har nådd arbeidslivet. Det kan få konsekvenser.

## ARBEIDSLIV



**NILS LAVIK**  
Konsulent, Master i foretaks-  
økonomi, Lunds universitet

**A**NNE OG GEIR er ledere i to norske foretak, i ulike bransjer.

Anne ansetter ikke muslimer. Det hadde blitt dyrt, for de krever mer jo flere de blir. Hun må bygge bønnenrom. Eller gi særbehandling, som kortere arbeidstid og lettere oppgaver, under ramadan.

Geir ønsker ikke Frp-sympatisører i organisasjonen. De fatter ikke at vi må hjelpe mennesker på flukt. Dessuten støtter de Israel, som er en undertrykkende fasciststat. Sånne folk er dummere enn ham, som er vis, human og rettferdig.

Felles for disse lederne er at strategien for å skape orden i en kaotisk verden preges av unyansert forenkling, som igjen fører til stereotypier.

**SLIKE FORESTILLINGER** er utbredt, fordi kildevalg bekrefter, forsterker og sementer eksisterende holdninger og verdier. Sjansen for at Geir frekventerer frp.no er minimal. Sannsynligheten for at Anne undersøker sammenhengen mellom troende muslimer og bønnenromsfrekvensen i organisasjoner, er nær null.

Fenomet kalles selektiv eksponering, og har tung støtte innenfor psykologi, sosiologi og kjøpsadferd. De som ivrigst søker detaljkunnskap om for eksempel en bilmodell, er folk som nylig har kjøpt den. Dette kalles etterkjøpsrasjonalisering: Vi forsikrer oss om at vi gjorde et strålende valg.

De samme mekanismene gjelder i høy grad også når vi shopper holdninger og verdier på «markedet» for tilhørighet.

**FOR DET ER** vidunderlig å ha rett. Vi får bekreftet det vi visste fra før, nemlig at vi er flinke og kloke. Informasjon som derimot bryter med selvpfatningen vår skaper forvirring og usikkerhet, noe vi helst unngår.

På jobb står samhandling sentralt. Også med kolleger vi vil kyle kontorrekvisita på, fordi de, etter vårt syn, har forkvaledede holdninger og verdier.



**ALTERNATIVE STÅSTEDER:** Å aktivt oppsøke mennesker og informasjonskilder vi hater, som for eksempel Sylvi Listhaug (Frp), bør være et logisk botemiddel mot seleksjonsmekanismene vi møter i arbeidslivet, mener Nils Lavik.

FOTO: SCANPIX

Det er derfor forkjempere for palestinsk statsdannelse skyr Israels ambassade som pesten og sjelden leser Dagen. Det er derfor kvinner som føler seg urettferdig behandlet ved forfremmelser ofte scroller forbi tekster av kvinnelige ledere som hevder glasstaket er en myte.

### ER SÅ DETTE problematisk?

Ikke privat. Der kan vi dyrke ekkokamre og «safe spaces» i fred med trosfellene våre, og det eneste skadelidende er argumentasjonskvaliteten i samfunnsdebatten generelt, og kommentarfelt spesielt.

Men på jobb står samhandling sentralt. Også med kolleger vi vil kyle kontorrekvisita på, fordi de, etter vårt syn, har forkvaledede holdninger og verdier.

Det polariserte debattklimaet øker risikoen for at arbeidskonflikter går fra det de handler om, og over til ren angrepskrig der personlige beskyldninger hagler. Konsekvensen kan bli konflikteskalierende alliansebygging, reduserte muligheter for å løse uenigheter, dårligere arbeidsmiljø samt forverrede betingelser for læring, vekst og utvikling.

**Å AKTIVT OPPSØKE** mennesker og informasjonskilder vi hater, på bekostning av det trygge og velkjente, bør derfor være et logisk botemiddel mot seleksjonsmekanismene

I praksis betyr det å studere Sylvi Listhaug eller Hege Storhaug hvis man avskyr dem, og forakter dem som forfekter budskapene deres. Eller låne øre til Rødt og Antirasistisk Senter, hvis man synes alle multikulturentusiaster er landssvikere. Andre stridstemaer kan være islam, norske verdier, hvorvidt klimaendringene er menneskeskapt eller om vi bør vaksinere ungene våre eller ei. Felles for disse eksemplene er en betydelig risiko for et mer dysfunksjonelt konfliktklima på jobb.

**Å UTSETTE OSS** for det vi misliker har ikke konsensus som primærmål.

Hensikten er økt kunnskap om, og forståelse for alternative ståsteder. Det blir enklere om en lar seg eksponere for det kolleger man er uenig med gjør.

Nysgjerrig undring, kunnskapsbasert refleksjon og, forhåpentligvis, et minimum av gjensidig respekt, kan i så fall bidra til at det mellommenneskelige samspillet i organisasjonene våre utvikler seg i mer konstruktiv retning.

Med museskritt.



**SPEKTER:** Anne-Kari Bratten svarer innlegget fra Arild Borgen i Rødt. Hun mener Borgen ikke har tatt seg tid til å lese hva hun faktisk sier.

FOTO: VIDAR RUUD, SCANPIX

## Heltid er målet

### ARBEIDSLIV

**ANNE-KARI BRATTEN**  
Administrerende direktør, Arbeidsgiverforeningen  
Spekter

**18. JANUAR** hevder Arild Borgen i Rødt at jeg kritiserer kvinner som jobber heltid, og tillegger meg meninger jeg ikke har. Hadde han tatt seg tid til å lese hva jeg faktisk sier, og ikke bare overskriften, ville han sett at budskapet er at alle som er friske og uten omsorgsforpliktelser bør jobbe heltid hvis vi også fremover skal kunne ha et godt velferdstilbud i Norge.

Det er bred enighet mellom partene i arbeidslivet om at heltidsstillinger må

være hovedregelen, og Spekters medlemmer tilstreber dette så langt det er mulig.

Utfordringen er at mange ansatte ønsker å jobbe deltid. Statistisk sentralbyrå har dokumentert at 90 prosent av deltidsarbeidet er frivillig. Det avler mer deltid når resten av en stillingsbrøk skal dekkes.

Arbeidstidsutvalget har foreslått nye regler som kan bidra til å gjøre det enklere å tilby hele stillinger. Dessverre har ikke disse forslagene blitt fulgt opp politisk ennå. Kanskje kan Rødt, som nå er representert på Stortinget, bidra til at det blir fortgang i disse endringene, slik at det blir lettere for arbeidsgiverne å tilby heltidsstillinger?