



Dette er et problemkompleks som befinner seg på et langt dypere og mer fundamentalt nivå enn om noen liker å ikle seg bukse- dress på jobb der andre foretrekker en uformell stil med jeans

Ledere som frykter omdømmetap, kundeflukt og konflikteskalering kan derfor, ved mistanke om at jobbsøkere senere kan komme til å klage til Diskrimineringsnemnda og gå ut i mediene, vegre seg mot å ansette minoriteter, skriver innleggsforfatteren. Foto: Istock/Getty Images

Hilsenekt får konsekvenser

I høst skal Diskrimineringsnemnda behandle hilsenekt-saken ved Ekeberg skole. Resultatet kan få store følger for samfunnet.

En vikarlærer ved Ekeberg barne- skole fikk ikke forlenget ansettelsesforholdet fordi han av religiøse årsaker ikke ville håndhilse på kvinner. Skolen ble innklaget til Diskrimineringsnemnda, som skal ha sitt første møte om saken 23. oktober. Dersom avgjørelsen faller i fornærmedes favør, kan det skape presedens, eventuelt endring i lovverket, og høy sannsynlighet for at antallet tilsvarende saker eskaleres kraftig i årene fremover.

Konklusjonene nemnden kommer til kan få vidtrekkende følger norske organisasjoner, etniske minoriteter som søker jobb, integreringsspørsmål og samfunnet som helhet.

Uavhengig av om bekymringen er berettiget eller irrasjonell, kan konsekvensen i så fall bli ledere som frykter organisasjonsintern uro, forverret omdømme og dårligere økonomiske resultater. Ansatte som nekter å håndhilse på det motsatte kjønn, vil for virksomheter nemlig ikke bare handle om rekrutteringsprosesser og

Innlegg Nils Lavik



Nils Lavik, siviløkonom, frittstående konsulent på organisasjon og rekruttering

personalreglement. Det dreier seg også om utfordringen med å skape sterke, enhetlige kulturer som bidrar positivt til fellesskapsfølelse og samhandling.

Omdømmebygging: å kommunisere fordelaktige aspekter ved selve organisasjonen som fører til at kunder og samarbeidspartnere velger akkurat oss, får stadig større betydning som konkurranseparameter i en global økonomi preget av varer og tjenester som blir mer og mer identiske, og der prisforskjellene er små. For de fleste norske ledere vil håndhilsenekt være en adferd som

ikke er forenlig med hvordan de ønsker at organisasjonen skal fremstå utad.

Flere samfunnsdebattanter har avfeid hilsenekt som et marginalt fenomen og storm i et vannglass, men fra et foretaksøkonomisk ståsted er saken mer sammensatt enn som så.

For det første vil alle komme i situasjoner der håndhilsing på kolleger er naturlig. Når enkeltansatte nekter, kan den kollektive «vi»-følelsen - å dra i samme retning mot felles mål, bli redusert eller forsvinne. Dette er et problemkompleks som befinner seg på et langt dypere og mer fundamentalt nivå enn om noen liker å ikle seg bukse- dress på jobb der andre foretrekker en uformell stil med jeans.

Å unngå håndhilsing kan derfor skape intern splittelse og være kilde til unngåelse og dysfunksjonelle subkulturer, med påfølgende konflikter som kan bli både kostbare og svært vanskelige å løse.

For det andre eksisterer ikke organisasjoner i et vakuum. Alle medarbeidere vil i jobbsammenheng møte kunder, klienter og andre interessenter som oppfatter det å ta hverandre i

hånden som normalt, hyggelig og forventet. Dette gjelder også for eksempel en postsorterer på Østlandsterminalen når det kommer besøk fra Arbeidstilsynet, bedriftshelsetjeneste, fagforening, budfirma eller noen som bare stikker innom og spør hvor sjefens kontor er.

For det tredje er ansatte representanter for virksomheten de jobber i, og antas å være gode ambassadører også utenfor arbeidsplassen. Enten vi liker det eller ei, så kan folk i sosiale situasjoner reagere med alt fra irritasjon til indignasjon hvis en person nekter å håndhilse. Disse negative følelsene kan så bli projisert over på organisasjonen den hilsenektende er medlem av, og raskt spre seg gjennom småprat med familie, venner og nettverk.

Toppledere må gjerne ha som overordnet mål å skape heterogene kulturer kjennetegnet av inkludering, mangfold og toleranse, innbefattet både håndhilsenekt og - i norsk kontekst - andre særegenheter. Men de kan ikke diktere hvor aksepterende ansatte, kunder, konkurrenter og samarbeidspartnere skal være.

Ledere som frykter omdømmetap, kundeflukt og konflikteskalering kan derfor, ved mistanke om at jobbsøkere senere kan komme til å klage til Diskrimineringsnemnda og gå ut i mediene, vegre seg mot å ansette minoriteter. I så fall er faren stor for at kandidater med utenlandsk klingende navn selekteres vekk allerede i søknadsbunkene.

Likestillings- og diskrimineringsombud Hanne Bjurstrøm har tidligere gitt uttrykk for at håndhilsenekt bør aksepteres, og at det finnes andre måter å vise respekt på. Slik kan nemnden, hvis den deler synet hennes, bidra sterkt til å forverre problemene etniske minoriteter allerede sliter med for å komme inn på arbeidsmarkedet.

Et slikt scenario vil i så fall ikke akkurat lette integreringsutfordringene Norge står overfor, hverken nå eller i fremtiden. Svaret fra Diskrimineringsnemnda kommer trolig i november.

Nils Lavik, siviløkonom, frittstående konsulent på organisasjon og rekruttering