

Debatt

debatt@dn.no



... klimaet i samfunnsdebatten er blitt mer emosjonelt, frontene steilere, skyttergravene dypere. Mennesker blir oftere kategorisert som enten gode eller onde; humane eller rettroende, eller som tyranniske og hjerteløse

Innsnevring av ytringsfrihet er et tiltagende fenomen som ledere bør bli bevisst på, innse alvoret av og utarbeide strategier for hvordan de kan håndtere. Foto: Istock/Getty Images

Påpakning på jobb for privat ytring

«Linda», «Farida» og «Jens» fikk ikke fyken, men følte seg presset til å gå. Påpakning for «upassende» ytringer svekker samfunnet.

Ansattes frykt for sanksjoner fra ledere og kolleger grunnet ting de sier, skriver og gjør, fører til at mange ikke våger å delta i samfunnsdebatten. Resultatet kan bli mer homogene og dysfunksjonelle organisasjoner.

Øystein Dørum i NHO tvitret forleden kritisk om Statistisk sentralbyrå. SSB-leder Christine Meyer henvendte seg til sjefen hans, Kristin Skogen Lund, og tweeten forsvant.

Anine Kierulf skrev sarkastisk på Facebook om Siv Jensens indianerkostyme og hysteriet som fulgte, hvorpå noen kontaktet arbeidsgiver og antydte at ytringen var uforenlig med rollen hennes som fagdirektør i Norges nasjonale institusjon for menneskerettigheter.

Eksempler med mer alvorlige konsekvenser når aldri offentligheten, som de tre vi her kan kalle Linda, Farida og Jens. Historiene er virkelige og er blitt kjent for meg gjennom mitt arbeid, men personene er anonymisert her.

Linda er siviløkonom i et fondsforvaltningsselskap, ble

Innlegg
Nils Lavik



medlem av et sosialistisk parti og fikk raskt en rolle i den lokale ledelsen. En dag føler Linda at stemningen på jobb er merkelig, at andre holder seg på avstand. Ukene går, hun føler seg mer isolert og opplever at kollegene svarer kort og frekt. En nær kollega forteller til slutt at det dreier seg om det politiske ståstedet hennes og som nylig ble oppdaget, der nesten hele kontoret betrakter henne som en «jævla kommunistkjerring».

Linda blir rasende, men innser at den konservative, blårussaktige dresskulturen bedriften preges av gjør det umulig å fortsette. Hun får raskt ny jobb, og gjør seg mest mulig usynlig. Hun tør ikke annet.

Farida er sekretær, og skriver ofte innlegg og står på stands for å spre informasjon om forhold

Nils Lavik, siviløkonom, frittstående konsulent på organisasjon og rekruttering

dene for kvinner i sitt opprinnelige hjemland. Sjefen kaller henne en dag inn på kontoret sitt, er ukomfortabel, men stotrer etter hvert frem om hun kan «roe seg litt ned fremover». Han sier at kolleger synes hun er veldig synlig og tar for mye plass ved å være så aktiv.

Farida tror knapt sine egne ører, for budskapet er i realiteten «vær gjerne muslim hjemme hos deg selv, men ikke eksponer muslimheten din ute blant normale folk». Hun er eneforsørger og med dårlige utsikter til å få ny jobb. Farida fortsetter derfor motvillig, og kutter ut samfunnsengasjementet. Hun isolerer seg, utvikler angst- og depresjonssymptomer og er i dag uføretrygdet.

Jens er tilkallingsvikar på en institusjon, og en dag slutter de å ringe. Etter to uker uten telefoner oppsøker han sjefen, men hun sier at de ikke har behovd vikarer i det siste. Rart, siden kolleger forteller at de har måttet jobbe mye overtid på grunn av sykdom. «Det blir nok vakter på deg snart», avslutter lederen.

Men det blir det ikke, og Jens spekulerer på om sjefen ikke er fornøyd. Men han får jo så mye skryt fra ledere, pasienter og medarbeidere?

En kollega sier at en snakkis på jobb de siste ukene har vært Jens' nettskriverier, der han har uttrykt støtte til Frp på blogg og Facebook i forbindelse med stortingsvalget. Jens har aldri snakket politikk på jobb men kjenner godt til det partipolitiske ståstedet til ledergruppen, og hverken han selv eller kollegene er et øyeblikk i tvil om årsaken til at han sluttet å få vakter.

I dag er Jens arbeidsledig og kommer aldri mer til å engasjere seg politisk.

Hverken Linda, Farida eller Jens fikk sparken. Men de opplevde seg tvunget ut, og dette kommer vi til å se mer av de kommende årene: Organisasjoner som bevisst eller ubevisst utøver press overfor ansatte for å tilpasse verdier, holdninger og adferd til hva eiere, ledere eller andre medarbeidere anser for å være «passende».

Avvik møtes med sanksjoner - sjelden formell straff, oftest psykisk press.

Hovedårsaken til utviklingen er at klimaet i samfunnsdebatten er blitt mer emosjonelt, frontene

steilere, skyttergravene dypere. Mennesker blir oftere kategorisert som enten gode eller onde; humane eller rettroende, eller som tyranniske og hjerteløse. Stereotypier blir forsterket, nyanser visket vekk, og konsekvensen er at det opplevde ytringsrommet i organisasjoner innskrenkes.

Opplevd innsnevring av ytringsfrihet er et tiltagende fenomen som ledere bør bli bevisst på, innse alvoret av og utarbeide strategier for hvordan de kan håndtere. Følgene av å la være kan vise seg å bli forverret psykososialt arbeidsmiljø, dysfunksjonelt konfliktklima, redusert verdiskaping samt økt gjennomtrekk og sykefravær.

Men det mest problematiske er likevel dårligere betingelser for læring, vekst og utvikling gjennom organisasjonsintern samhandling, diskurs, respekt og aksept. I første omgang på individnivå. Og fordi arbeidssteder består av enkeltmennesker, etter hvert også for organisasjoner som helhet - noe en del ledere muligens burde frykte å miste nattesøvnen av.

Nils Lavik, siviløkonom, frittstående konsulent på organisasjon og rekruttering