

»Ta ut de röda sockorna innan vittvätten«

Tänk dig att du sitter på ett möte. De som vanligen brukar yttra sig gör det idag också. Och vips är ett beslut fattat. Du går hem och grubblar. Nästa morgon tar du kontakt med en av debattörerna och säger: »Du jag tänkte på en sak ...«, och så lägger du fram dina bästa argument mot beslutet. Debattören stirrar på dig och säger:

– Men varför sa du inte det igår?

II I förra veckan talade organisationskonsulten Kerstin Ljungström för några av Läkarförbundets fackligt förtroendevalda om konflikter, hur de uppstår och hur man kan arbeta för att lösa upp dem.

Svaret på frågan ovan är förstås att vi alla är olika. En del har direkt tillgång till sina tankar och lägger med glädje fram dem i offentligheten, andra behöver mer tid med sig själva innan talet kommer.

Men de flesta av oss glömmet då och

då att det inte är bättre eller sämre att ligga mer åt det extroverta eller introverta hållet i mötet med andra människor. Och det kan vare en anledning till konflikter.

I vårt arbetsliv har vi oftast inte valt våra kolleger utan tvingas försöka samarbeta med människor som inte sällan är helt olika oss själva. Som till exempel är helt besatta av att ha ett rensopat skrivbord när dagen är slut, när du själv tycker de räcker med att gå igenom högarna till jul och sommar. Eller som sitter och känner efter vad som är rätt, när vad som behövs är kalla fakta. Eller som är helt uppe i det blå i sina visioner och inte förstår att det är detaljerna som är viktiga.

Redan på ett tidigt stadium, när en konflikt egentligen bara är en vardaglig störning är det, enligt Kerstin Ljungström, idé att utveckla strategier för hur man kommunicerar runt små och stora konflikter. Till exempel kan man inleda alla möten med två frågor: Vad har inte fungerat sedan sist? och Vad har fungerat sedan sist? Frågorna ska be-

handlas i smågrupper utifrån tre, fyra variabler, till exempel samarbete, teknik, ledarskap och verksamhet. Allt ska redovisas i den stora gruppen och mötet måste också komma fram till om det räcker med att frågan är lyft eller om tid måste avsättas för att komma till rätta med det som är problem eller för att bibehålla det som fungerar väl.

– Det är viktigt att ta det negativa först, annars färgar det lätt av sig på det positiva.

Kerstin Ljungström liknar metoden vid tvättning. När man precis ska starta maskinen med vittvätt upptäcker man ett par röda yllesockor i maskinen.

– Jag vill inte att sockorna ska krympa i den varma tvätten och om jag hade velat ha skära lakan då hade jag köpt det från början.

Därför är det viktigt att först ta ut de röda sockorna innan man tvättar vittvätt.

Sara Hedbäck

sara.hedback@lakartidningen.se

Vad behöver du lära dig om mobbning och konfliktlösning?

Har du någon gång kommit i kontakt med mobbning på en arbetsplats?

II På temat mobbning och konfliktlösning höll Läkarförbundet i fredags kurs för sina fackligt förtroendevalda. Läkartidningen passade på att ställa ett par frågor till kursdeltagarna.

Joakim Planck, Östra Skånes läkarförening:

– Jag vill ha tips på hur man upptäcker mobbning tidigt. Mobbning är ett arbetsmiljöproblem och ett symtom på något. Försvinner den som mobbas så hittas en nytt offer.
– Ja.



Valeria Perez de Sa, Mellersta Skånes läkareförening,

– Jag hoppas på lite vägledning. Frågan är komplicerad. Det är svårt för de inblandade att se vad som pågår, ofta är det lättare om någon utomstående, ett skyddsombud eller en facklig representant, hjälper till att lösa en konflikt, då kan det ibland räcka med sunt förnuft.
– O, ja! Mer än en gång, med mycket allvarliga konsekvenser.



Lisbet Angelsiöö, ordförande i Kalmar läns läkarförening,

– Att få lite mer struktur i vad som ligger bakom konflikter och vad olika personlighetstyper har för betydelse för hur konflikter uppstår. En sådan här dag behövs, det får så omfattande konsekvenser när både mobbning och andra konflikter uppstår.
– Ja.



Tönis Lunt, Gästrike-Hälsinge läkareförening,

– Jag har gått Läkarförbundets temadagar förut, det ger alltid något matnyttigt. Mobbning är ett återkommande problem. Det dyker upp sådana här situationer då och då som man vill kunna hantera, i de sammanhangen är erfarenheter och kunskap mycket viktigt.
– Ja.



Nasser Jadidi, Upplands allmänna läkarförening,

– Det här är den första temadagen jag deltar i så jag har inte så stora förväntningar. Jag tror att det mest är kvinnliga läkare som mobbas, de är mest belastade, ofta stressade, de har det här med hemmet också. De manliga läkarna mobbar dem.
– Nej



II Kursdeltagarna var genomgående mycket nöjda med dagen trots att seminarieledaren redan inledningsvis deklarerade att tiden enbart skulle ägnas åt konfliktlösning och alltså inte alls åt mobbning (se artikeln ovan). Vid eftermiddagsrasten sa Nasser Jadidi att detta var den bästa kurs han någonsin varit med om.

– Suverän! Nu kan jag se med öppna ögon.

Och även om kursen inte innehöll vad Valeria Perez de Sa hade förväntat sig tyckte hon att mycket av modellerna kring generella konflikter kan överföras till mobbningsituationer.

– Jag tycker nog inte att konflikter och mobbning är helt skilda saker, det är en fråga om definitioner. •

Text: Sara Hedbäck

Foto: Pekka Pääkkö