



Forum for talere

Oktober 2006

Rigmor Robert

Samtalen, så spennende, så vanskelig

Betro deg til en. Aldri til to. Det tre vet, vet verden

Slik står det i Håvamål fra vikingtiden og det samme gjelder i dag. I min jobb snakker jeg ofte med mennesker om ting som ikke hele verden bør få vite. I hvert fall ikke ennå. Man reflekterer over livshistorien sin og prøver å forstå kompliserte ting i forholdet til sine nære. Min oppgave er ikke å dømme, men å likevel ta stilling.

Spesielle mennesker

Alle har vel lagt merke til at vi kommuniserer på forskjellige måter. Det er en bestemt type, litt annerledes mennesker som har oppsøkt meg både som bedriftslege og psykoterapeut. De har den sympatiske egenskapen som gjør at de ikke klarer å lure noen. De pleier å snakke på en saklig måte, også om følelsesladde ting. Dette kan være vanskelig både for dem selv og for omverdenen, så de sender ofte en e-post i stedet. Også til meg. Noen av dem ønsker til og med å gjennomføre medarbeidersamtalene med sjefen per e-post.

Tydelige budskap

Disse menneskene, som nesten er blitt favorittene mine, er overrepresentert blant dyktige teknikere og vitenskapsmenn. Noen av dem er også dyktige skribenter. De foretrekker tydelige budskap, også når det gjelder ubehagelig eller nedslående informasjon. De blir derimot forvirret av ironi, insinuasjoner går dem hus forbi og de avskyr fleiping. Deres litt "nøytrale" stil, kombinert med en viss sosial klønethet, gjør at de kan oppfattes som kjølige.



Rigmor Robert

Lege, psykolog, mentor. Rigmor er en erfaren og etterspurt taler med mange temaer, men alltid med mennesket i sentrum

[For mer info om Rigmor Robert – klikk her.](#)



Forum for talere

Oktober 2006

Rigmor Robert

Hemmelighetsfull

En kvinne kan oppleve en mann med slik begavelse som hemmelighetsfull. Å løse gåten hans blir en utfordring for henne. Hun søker ham med følelsene, men synes at han har forvirrende svar. Han kan på sin side være perpleks, betatt eller rett og slett forskrekket over interessen hennes. Samtalen blir vanskelig selv om møtet er spennende.

De impulsive

Impulsive mennesker er en annen fascinerende gruppe. Mange av dem er intuitive og på en eller annen måte veldig mottakelige for inntrykk. De reagerer ufrivillig på andre folks humør og klarer ikke å stenge sine følelsesmessige antenner ute. De registrerer automatisk stemningen i rommet. I familien kan de allerede i barndommen ha tatt på seg å muntre opp den ene, roe ned den andre, støtte den tredje og kjeft på den fjerde – alt for at stemningen skal oppleves "riktig". De klarer ikke å slappe av selv før alle andre er i balanse.

Utmattende

Problemet for disse menneskene er at det er anstrengende å stadig tolke og svare eller overreagere på andres signaler. Kontakten blir for nær og går for fort. Det mangler liksom en filterfunksjon for sanseintrykk i hjernen. Den umiddelbare kontakten man får med en impulsivintuitiv person kan være forheksende og skape forventninger og det blir naturlig å spørre: "Når skal vi treffes igjen? Når ringer du?"

Bortforklarende

Problemet er at den som styres av impulsene sine ofte har vanskelig for være regelmessig og låse seg med planer. Da kommer fluktimpulsene. I motsetning til "de saklige", som jeg fortalte om ovenfor, kan den som er impulsivintuitiv unngå å snakke i klartekst, noe som kan såre andre. De kan forsøke å sno seg unna og vikle seg inn i kompliserte forklaringer, men til slutt kan sinnet bryte igjennom. Den som først var så medfølende, farer plutselig opp eller gjør noe uoverlagt.

Mange mennesker med denne personligheten er kunstneriske og iblant dyktige selgere. De impulsive kan virke



Forum for talere

Oktober 2006

Rigmor Robert

svikefulle, men jeg hører ofte deres selvbebreidelser og merker både omtanke for andre og dårlig samvittighet. Men forandre seg? Nei, det virker umulig.

Samtale på jobben

I næringslivet burde ikke samtaler med kunder være vanskelig. Den enkelte medarbeiders evne til å prate med kunder har i dag blitt avgjørende for bedriftenes suksess på et marked i stadig endring. De ansattes personlige egenskaper og modenhet får stor betydning, i likhet med utstrålingen deres. Har man det gøy på jobben, legger omgivelsene merke til det. Både positive og negative sinnstemninger er smittsomme. En stresset og usikker medarbeider kan ha en nesten skremmende utstråling. Kunden trekker seg unna. Trygge medarbeidere med selvinnsikt har innlevelsessevne og går kundene i møte. Samtalen blir givende.

Fartsblind ledelse

Den gammeldagse "fartsblinde" lederstilen er autoritær og instrumentell. Den har vært vanlig i store, internasjonale selskaper der sjefer og medarbeidere ikke får tid til å bli så godt kjent med hverandre. I den gode organisasjonen blir sjefer og medarbeidere værende lenger enn et par år. Da får troverdighet og relasjoner tid til å utvikles.

Faren ved omorganisering

I helsevesenet og i mange bedrifter har medarbeidere de siste årene opplevd stresset med for hyppige omorganiseringer. Mange blir redde og føler seg utsatt, men prøver å holde maska. Dette kan føre til depresjon og utbrenthet.

Gode samtaler er avgjørende i moderne ledelse. Medarbeiderne involveres, man tar vare på kunnskapene og erfaringene deres og man jobber langsiktig og inkluderende. Det er et kreativt paradoks når man i en organisasjon skal gjøre forandringer og skape stabilitet samtidig. Da må medarbeidere og ledere kjenne hverandre og stole på hverandre.

Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtalen kan være et sterkt instrument i arbeidslivet. Her kan medarbeidere og ledere lære hverandre å kjenne som mennesker. Sjefen har mulighet til å vinne tillit og bli en leder som stimulerer et medmenneske



Forum for talere

Oktober 2006

Rigmor Robert

til å vokse. I kontakten sjef-medarbeider må imidlertid begge parter huske på at forholdet er asymmetrisk. Selv om begge er oppriktige, skal for eksempel sjefen aldri bruke samtalen til å snakke om seg selv, om sine problemer og sine interesser. Sjefen skal søke egen støtte hos sin sjef eller mentor.

Taushetsplikt

Det er også viktig å huske på at sjefen – men ikke medarbeideren – har taushetsplikt om de fortrolighetene som veksles. Bortsett fra taushetsplikten med hensyn til jobben har ikke medarbeideren taushetsplikt om det sjefen sier og gjør. I demokratiske land er det generelt slik at den som for tiden er i et avhengighetsforhold ikke har taushetsplikt om personen som er vedkommende overordnet. Pasient – lege, forsamlingsmedlem – prest, elev – lærer, barn – voksen.

Lederen utfordres ...

Enhver konflikt på jobben består av en utfordring rettet mot lederen. Et arbeidslag kan reagere omtrent som sosiale dyr: Er det en i ulveflokk som stikker seg fram, pleier gruppen å tre støttende til. Man vil gjerne ha litt spenning. Kanskje teste lederen. Fortjener sjefen vår den tilliten vi viser ham eller henne? Oppvigleren føler gruppens støtte.

– og bakkes opp

Men hvis sjefen rir stormen av, pleier gruppen å snu og slutte opp om sin tidligere leder. For den som utfordrer lederen er det ofte vinn eller forsvinn. Ulike sjefer har ulike lederstil. I konflikter og i medarbeidersamtalen har lederen medarbeidernes øyne på seg. Da gjelder det å kjenne seg selv og være seg selv.

Mann – kvinne

Når det gjelder enkeltmennesker kan man ikke generalisere over mannlig og kvinnelig, verken når det gjelder samtaler eller annet. Regn med at en tredel av kvinnene kommuniserer og vil organisere oppgavene sine som de fleste menn. Og regn med at en tredel av mennene snakker og samarbeider og liker den samme lederstilen som majoriteten av kvinner. En tredel er mangel!

I større grupper er det imidlertid forskjeller mellom menn og kvinner. Spør bare trenere i lagidretter, som har trent både



Forum for talere

Oktober 2006

Rigmor Robert

menn og kvinner, guttelag og jentelag. De pleier å ha mange og morsomme erfaringer som belyser forskjellene.

Mangfoldige samtaler

Samtaler mellom mennesker med forskjellig kulturell bakgrunn kan lett ta uante retninger, rett og slett fordi man ikke er klar over de konvensjoner og tabuer som råder i forskjellige kulturer. For en mann fra Balkan kan kritikk av moren for eksempel være en så stor fornærmelse at den nærmest bør møtes med en knyttneve, mens det kan være en faktisk, korrekt påstand for en svenske.

Samtaler med små barn har egne regler, siden det er vanskelig å vite hva små barn tenker og føler. Mange voksne forfattere henter inntrykk fra sin tidlige barndom, så neste gang du snakker med et lite barn, legg deg på minnet at det kan være en blivende forfatter som tar deg med i boka si.