



tillatelse.

Foto: Privat

be om hjelp. Ikke nå»

kanskje sammen med familie eller kjæreste.

En fersk forskningsrapport viser at vanlige reaksjoner på karantene er frykt, nervøsitet, skyldfølelse, symptomer på posttraumatisk stress, sinne, søvnangel og forvirring.

Da hjelper det å ha et balansert følelsesliv, familie eller samboer og snakke med og et nettverk ellers å lene seg på, som en jobb du kan gå til når alt er over. Sett de symptomene på toppen av en psykisk lidelse, derimot, og det blir vanskeligere å takle.

Hun du skulle sette deg inn i situasjonen til i stad, heter Eline Skår. Hun er psykisk syk, og avhengig av behandling for psykosesymptomer.

Av å møte behandleren sin tre ganger i uka. Av å ringe etter hjelp, hvis ting blir for vanskelig. Av triks, som hun kaller «verktøykassa si», med ulike ting hun gjør for å ha det bedre. Som å gå tur, og på kafé, være sammen med en venn.

Eline er isolert nå, uten rutinene sine. Og uten så mange å være sammen med.

På bloggen sin skriver hun: «Tanker om at jeg er i veien, og en belastning for samfunnet vokser. Jeg kan ikke be om hjelp. Ikke nå»

Vi går inn i en usikker tid. Og vi snakker om at dette skal være en dugnad. Da må vi også bli enige om hvordan vi kan hjelpe til. For det kan godt tenke seg at du har en nabo som like godt kunne vært Eline. Da trenger hun deg. Hun trenger oss.

Kanskje vi kan ringe på Skype? Gå en tur? Sette litt matvarer på døra? Spørre hvordan det går?

Det høres banalt ut, ja. Men når et smil fra en fremmed på vei hjem fra butikken kan redde dagen, da skal det kanskje litt mindre til enn vi tror?

Vi nordmenn er stort sett veldig privilegerte. Et symptom på det, er mangel på perspektiv, og innskytelsen om å passe på oss selv og våre egne: Altså

hamstre mat og dopapir og sutre over at påsken er avlyst.

Det er så mye vi burde snakke om og tenke på nå, og om hvorvidt du kan dra på Hafjell, kommer ikke først i rekka.

Vi burde snakke om Eline. Og alle de andre menneskene i samfunnet vårt, som kan få alvorlige konsekvenser av at dette viruset er rundt oss.

Vi burde smile til folk på vei hjem fra butikken, ringe den vi kjenner vi tror kanskje trenger det, og ikke minst stille oss til disposisjon for dem som kanskje tenker at de er en belastning for samfunnet, og ikke kan spørre om hjelp.

For det kan de.

Og vi burde sitte inne i leilighetene og husene våre og være så takknemlige hvis vi ikke lider av stort annet enn kjedsomhet – og vende blikket vårt utover, til de som trenger det mest nå. Sånn som Eline.

selma.moren@dagsavisen.no

Korona og god ledelse

DEBATT

AUDUN
INGVARTSEN

Forbundsleder, Lederne



Korona-viruset setter lederskapet på alvorlig prøve – men hva er god ledelse i krisetider? Hva er «god ledelse»?

Det er fem hovedelementer i medvirkningsorienterte ledelsesregimer: tillit, toveiskommunikasjon, tilstedeværelse, trygghet, og tydelighet.

Smak litt på de 5 «t-ene»!

De betyr samhandling, involvering, flate hierarkier og delegering, ja, en dugnadsånd.

Alternativet er kontrollregimer med autoritær ledelse på styring, kontroll og individuell prestasjon.

5 av 10 ledere mener i Ledelsesbarometeret at arbeidslivet har utviklet seg mer autoritært de siste 10 årene. Trekket rokker ved den norske modellen, og kontrollorienteringen passer ikke til nå-situasjonen.

Ex BI-rector Tom Colbjørnsen savnet i 2011 i Dagens Næringsliv en utvikling i mer autoritær retning. Han sa «vi trenger mer autoritære ledere som bedriver mer styring. Ledere skal bestemme og vise vei, ikke være tjenere og omsorgspersoner for sine medarbeidere.»

Vi har nå sett myndighetspersoner ta beslutninger med tøffe effekter for mange mennesker, og samtidig vise forståelse og inspirere til dugnadsånd. Det går an å både være beslutningssterk og vise omsorg.

Arbeidslivsendringene er dramatiske. Tvunget hjemmekontor og nye oppgaver preger noen, men permittering og arbeidsledighet er alvorligere. Kommunikasjonen av dette er viktig for hvordan folk takler det i arbeidsmiljøet nå og fremover.

Dårlig arbeidsmiljø gir 20 prosent av jobbskifter. Det bør bekymre oss at 35 prosent ikke fungerer optimalt før etter 3 til 6 måneder og 1 av 10 først to år etter jobb-bytte.

Det er veldige endringer i Norge, og omstillinger i kø de neste årene (digitalisering, klima og miljø, energi). Åpen kommunikasjon, samarbeid og varierte innspill fra alle dimensjoner gir opplevelse av inkluderende arbeidsmiljø som så gir dedikasjon og eierskap til virksomheten. Det avgjør om virksomheten lykkes i framtiden.

