

Tala rakt och utan att såra

Meningskiljaktigheter är en naturlig del av arbetsgemenskapens verksamhet och förekommer i alla arbetsgemenskaper: oberoende av bransch, ledningssystem och arbetsplatsens storlek. Där det finns människor tillsammans, där händer och sker det – allt möjligt.

Vi kan tänka att vi borde undvika meningskiljaktigheter på arbetsplatsen. Tvärtom: att vara av olika åsikt är nyttigt. Det signalerar att det finns något i arbetet som vi behöver repetera, precisera, klargöra, reparera eller förändra. Det hjälper oss alltså att utveckla arbetet och arbetsgemenskapens verksamhet.

Det är bra att reda ut meningskiljaktigheter som gäller arbetet i tid, för situationen blir inte bättre av att man undviker eller låter bli att tala om saken. Ju tidigare man tar tag i saken, desto mindre slagg uppstår det. Om meningskiljaktigheten inte reds ut, försvårar det arbetet och samarbetet. Om en meningskiljaktighet drar ut på tiden, kan den leda till ett negativt beteende mot den andra, till och med trakasserier eller annat osakligt bemötande.

Arbetet ska planeras och dimensioneras så att det finns tillräckligt tid för att diskutera saker som gäller arbetet under arbetsskiftet eller arbetsdagarna. Det är också viktigt att vi har vilja och kompetens att hantera oenigheter. När vi lyckas behandla meningskiljaktigheterna stärks förtroendet och också andra uppmuntras till att föra svåra situationer på tal.

Vi diskuterar lösningsfokuserat

Till yrkesmässighet hör att vi diskuterar också saker som känns svåra sakligt och utan att såra varandra. En del av yrkesmässigheten är också att saker som gäller arbetet diskuteras på arbetsplatsen och enligt eventuella gemensamt överenskomna verksamhetsmodeller.



Utgångspunkten är att det skulle vara bra om meningskiljaktigheten kan redas ut och behandlas mellan parterna. Man kan ta hjälp av Arbetarskyddscentralens video *Det var en gång en arbetsgemenskap*, som presenterar en modell för detta.

När meningskiljaktigheter utreds lönar det sig att diskutera på ett lösningsorienterat sätt och undvika att till exempel söka efter en skyldig. Du kan framskrida enligt följande:

- Beskriv vilken situation eller fråga som behöver redas ut. Berätta konkret.
- Berätta hur situationen eller frågan påverkar dig eller ditt arbete.
- Beskriv hur du önskar att situationen eller frågan ska förändras.

Sök en gemensam lösning på situationen. Kom ihåg att lyssna till varandras synpunkter och vid behov ställa preciserande frågor. Tala direkt och utan att såra – genom att göra lär ni er.

Meningsfullt arbete på en rättvis arbetsplats

Det är viktigt att komma ihåg att det bakom oenigheter oftast finns oklarheter kring arbetsarrangemangen, inte att "den andra med vett och vilja är en besvärlig människa".




Det är typiskt med till exempel motstridiga eller bristfälliga anvisningar, oklara befattningsbeskrivningar, ansvar eller förväntningar eller missförhållanden som gäller arbetsredskapen eller arbetsförhållandena.

Målet är att vi alla har en möjlighet att göra ett meningsfullt arbete smidigt på en rättvis arbetsplats. Som stöd för detta behöver vi på arbetsplatsen verksamhetsmodeller – det är viktigt att repetera dem regelbundet och öva dem tillsammans.

Arbetarskyddscentralen coachar arbetsplatser i en konstruktiv hantering av meningskiljaktigheter som en del av konceptet Turvatuokio (Säkerhetsstunden). Coachningen kan beställas också till den egna arbetsplatsen.

Ytterligare information

Arbetarskyddscentralen
Expert Seija Moilanen
seija.moilanen@ttk.fi
Tfn 050 3310 719

-  ttk.fi/psykosocialbelastning
-  [@tyoturvallisuus](https://twitter.com/tyoturvallisuus)
- [#psykososiaalinenkuormitus](https://twitter.com/tyoturvallisuus)
-  [Työturvallisuuskeskus](https://www.facebook.com/Tyoturvallisuuskeskus)

Arbetarskyddscentralen 8/2021
Illustration: Milla Toro, Innocorp Oy