

PERSONKEMI

Av någon orsak har mina senaste uppdrag varit kopplade till konflikter mellan personer. Ingen människa är perfekt och därför kan problem uppstå. Å andra sidan är en konflikt en källa till kreativitet. Ingen utveckling är möjlig om inte någon börjar tänka på ett nytt sätt. Men om konflikten börjar inverka på arbetet och arbetsgemenskapen är det dags att ingripa.

Alltför ofta tror man att det är omöjligt att göra något åt saken: ”hen har alltid varit sådan, har ett svårt lynne som man inte kan göra något åt, men hen är dock duktig i sitt arbete...” De verkliga orsakerna kan vara många: alltför stor finkänslighet, man är rädd för personen i fråga, bristande kompetens eller alltför stor känslighet hos förmännen eller en slapp personalpolitik som tillåter ojämlikheten att fortsätta. Men det måste erkännas att även för ett proffs är en dispyt mellan vuxna personer en svår nöt att knäcka.

Enligt min erfarenhet är den viktigaste orsaken att man inte i tid har tagit itu med problemen. Man befattar sig med dem först när de börjar märkas i försäljningssiffror, kostnader, redovisningar, kvalitetsförändringar, ökad frånvaro och personalomsättning. Redan ett försämrat arbetsklimat kan lyfta upp problemen på bordet, men i allmänhet lyckas man inte få till stånd några praktiska motåtgärder utan resultatet blir endast mera prat bakom ryggen och allmänna missnöjesyttringar.

Hela tiden måste man komma ihåg att det handlar om en arbetsgemenskap – inte om familjen, parförhållandet eller hobbykretsar. Man behöver inte gilla sina arbetskamrater, men numera hör det till god yrkesskicklighet att bete sig proffsigt och kunna samarbeta. I praktiken betyder det en konstruktiv och saklig interaktion med alla. När man frågar de inblandade om orsaken till dispyten brukar den vanligaste förklaringen vara personkemin: ”Vi kan bara inte komma överens med varandra!”

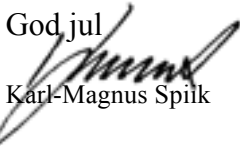
Egentligen handlar det om attityder. Personkemin är bara ett svepskäl. Alla kan samarbeta om man vill. Med vissa går det lättare att samarbeta, med andra är det svårare. Vi är ju på riktigt helt olika. Men när attityderna är som de skall, kan man samarbeta med vem som helst.

Genom självkänedom, genom djupare kunskap om oss människor och genom att granska sina egna värderingar kan man t o m lära sig att tycka om personer med vilka ens åsikter går i kors (”sukset ovat ristissä”). Uppgiften är utmanande, men helt möjlig. I svåra situationer kan riktig humanitet ses och mätas – liksom även i förmågan att be om förlåtelse.

I praktiken innebär utlysandet av julfreden att man intar ett lugnt sinnelag gentemot sig själv, sina medmänniskor och det som händer omkring en. Det känns gott både att vara för sig själv och att vara tillsammans med andra. I alla människors hjärtan finns ett behov av att vara godkänd, uppskattad och lycklig. En nyfödd babys människovärde är stort även om babyn bara gråter, skrattar, äter och bajsar. Och vi har alla samma människovärde, även om tidens gång, vardagen och våra livserfarenheter har byggt skyddsmurar och sköldar av olika slag.

Det är lätt att vara vänlig och älskvärd mot sina närmaste. Men om man också kan vara det mot personer man står i konflikt med, då har man nått upp till den andliga nivå som alla världens profeter brukar tala om.

God jul



Karl-Magnus Spiik