
Godt nytt år og trivelig arbeidsmiljø!

FORSIDEBILDET



Alle foto Øivind Larsen

Man blir nesten stolt over å jobbe et sånt sted!

Replikken ble overhørt i stemmen da siste akkord var stilnet, lyset kommet på og folk var på vei til garderoben etter Rikshospitalets revy Rike uten like. En heisvingende amatørforestilling med fart og driv, temaer med snert og spark servert med entusiasme og presisjon i et lystig samarbeid mellom et stort antall personer fra mange yrkesgrupper ved sykehuset.

Replikken var beviset på at denne satsingen hadde vært vellykket. Amatørenes glød hadde smittet. De ressursmessige uttellingene var blitt rettferdiggjort, hadde gitt avkastning i form av umålbare, men viktige verdier: Identitetsfølelse, samhold, lojalitet

– holdninger som sekundært avfører stå-på-humør, energi, kreativitet, effektivitet og annet som beskrives med honnørord.

På de følgende linjer vil jeg argumentere for hvor viktig det er å legge til rette for fellesskap, ikke bare for trivsel på jobben i seg selv, men også for at man skal få gjort det man skal gjøre på best mulig måte, for at arbeidet skal bli både kvalitativt og kvantitativt bedre, og for at man skal kunne ha en lagånd som reserve når tunge tider melder seg.

I en privat bedriftsorganisasjon som jeg har hatt en viss innsikt i, var en kultur med vekt på kollektiv miljøbygging velutviklet, med tilhørende positive effekter. Men på et tidspunkt ble man i større grad enn før nødt til å tenke økonomisk. Da forsvant synlige fellestiltak, både for å spare og for å understreke alvoret. Avdelingene begynte å skrive fakturaer til hverandre for å holde antatte kostnadsdrivere i ørene. En drøfting av målsetting og prioriteringer ble satt i gang. Den endte med at man fant ut at bedriftens hele eksistensberettigelse bestod i å tjene penger til eierne. Det var høyeste mål, når alt annet var skrappt vekk, en erkjennelse med klare føringer for driften. Den nyslåtte pensjonist som trodde livsverket hadde bestått i å være med på å bygge landet osv., forstod nå at det hadde vært feil. Suksess og ettermæle ble å måle i tallfestet avkastning. Og den dyktigste var ikke lenger nødvendigvis den faglig dyktigste, men den som hadde mest kremmerånd og var flinkest til å spare. Det er mulig man sparte og tjente på kort sikt, at kursendringen slik sett var riktig fra ledelsens side. Men hva man tapte i effektivitet på at arbeidsmiljø, jobbidentifikasjon, bedriftslojalitet etc. nærmest ble borte, er vanskelig å regnskapsføre.

Jeg henger ikke ut noen spesiell bedriftsorganisasjon, for dette gjelder generelt. Vi finner det samme i andre private virksomheter og i det offentlige, herunder på universitetene og på sykehusene. Samfunnet er blitt slik.

Helsevesenet er økonomisk sett spesielt som arbeidsplass. Alle med innsikt i det, vet at utgiftene til helse kan være enkle å måle, mens inntektssiden er uklar. Inntektssiden er i prinsippet ikke målbar. Dette gjør helsevesenet og relaterte områder særlig sårbare overfor dem som ensidig kritiserer utgifter. Og det ligger mye makt i å kritisere utgifter, særlig småbeløp.

Men helsearbeid har også forandret seg, enten det dreier seg om de kurative sidene, forebyggende arbeid eller medisinsk forskning. Før var helsearbeid i større grad noe som foregikk mellom enkeltpersoner eller mellom noen få, mellom legen og pasienten, mellom pleieren og den pleietrengende, mellom rådgiveren og tilhøreren, for forskeren endog kanskje bare mellom vedkommende selv og problemstillingen. I dag er det blitt et helt system, et nettverk som settes i gang ved nesten enhver medisinsk handling. Dette nettverket består av personer med ulik bakgrunn, ulik kompetanse og ulik fagkultur. Slik er det når en pasient innlegges, når det tas en blodprøve, når en terapeutisk prosedyre settes i gang, når en beslutning av helsepolitisk betydning skal tas.

Innen medisinsk forskning er det også mer og mer slik. Ofte og oftere trengs det sammensatt ekspertise. Det er da påkrevd med et bredt samarbeid mellom forskere fra høyst forskjellige felter. Der kan nødvendig nettverkbygging møte sterke hindringer, med årsaker i alt fra tradisjoner og elitistisk isolasjon til ulike fagspråk og manglende trygghet.

Dette betyr at alt som kan styrke nettverk og bygge opp under samarbeid, vil kunne få prosesser til å gli lettere, få det til å gå greiere å nå de målene man har satt seg. Og å stimulere nettverk kan nettopp være å stimulere kontakter på flere plan mellom systemets aktører, ikke bare de snevert faglige. Legge til rette for fellesskap, at man skal kjenne hverandre. Få folk til å gå i kantinen og treffe hverandre i lunsjen i stedet for å surmule med matpakker og pulverkaffe ved skrivebord og på møterom. Sette av tid og ressurser til gjensidig informerende fellesmøter. Ha internavis, organisasjonsinterne nettsider eller andre kontinuerlige, identitetsskapende fellestiltak. En julefest der planleggingen starter i august, kan ha miljømessige langtidsvirkninger både før og etter.

Norge er et revyland. Revyer er et av mange fellesskapsfenomener ved norske arbeidsplasser og i norske lokalmiljøer. Vi liker å agere for hverandre – fra barnehagens oppsetting av prinsesse Vilikke til når de lokale krefter spiller opp på aldershjemmets julemesse. Å ha lokale revyer er en norsk tradisjon. Noen er så lokale at du må være midt i kjernen for å skjønne noe. Andre er nok lokale, men tilskueren er likevel med selv om man er utenfra, fordi poengene er generelle. Vitsene kan bite og åpne lokale øyne likevel, kanskje til og med bedre enn snever internhumor.

Men hva er revyens styrke i arbeidsmiljøssammenheng? Det er dens funksjon som samlende faktor for alle organisasjonens lag. Gjøglerens hierarki er et annet enn det formelle hierarki. Revyen har en funksjon som narrens speil. Man går ut og inn av en gjenkjennelig virkelighet. Sketsjens kommunikasjon ufarliggjør og avslører. En revy er en ventil. Derfor har en revy et arbeidsmiljømessig potensial.

Godt nytt år, et nytt år med innsats også for trivsel og medfølgende arbeidsglede!



Figur 1 Norsk Pediatrisk Kammerkor med motto: Ingen Rikshospitalsk scene uten koret



Figur 2 Glade aktører i revyen Rike uten like mottar velfortjent applaus

ØivindLarsen

Publisert: 10. januar 2002. Tidsskr Nor Legeforen.

© Tidsskrift for Den norske legeforening 2026. Lastet ned fra tidsskriftet.no 17. juli 2026.