

Jomfru, helt eller heks?

Hvilken rollefigur spiller du på jobben? Er du Helten som får alle kontrakter i land, den passive Jomfruen som får andre til å komme til seg, eller Heksen som setter kolleger opp mot hverandre? Du bestemmer ikke selv hvem du er. Det gjør kollegene dine!

TEKST: ELIN TOFT
FOTO: ANNE SIDSEL HERDLEVÆR OG
HANNE THARALDSEN



12 ROLLER I ARBEIDSLIVET



- Det er viktig å frigjøre seg fra den rollen som kollegene presser oss inn i, sier organisasjonspsykolog Paul Moxnes.

Det er gjort på sekunder. Du er ny på jobben og møter kolleger og sjefer for første gang. I løpet av ti sekunder har dine nye medarbeidere gjort seg opp en mening om deg. De baserer det på førsteinntrykket; på klær, sminke, frisyre, kroppsholdning, på hvordan du håndhilser og på blikk-kontakt. Men like viktig er hvilke roller som for tiden er «ledige» på arbeidsplassen.

- Det skal ikke så mye til, så puttes du inn i en rolle. Kanskje er det behov for en Helt, som alle kan se opp til og som kan ordne opp i problemer. Da kan du få en riktig så trivelig arbeidssituasjon med mange beundrere. Men du kan også være uheldig og komme inn i en bedrift som mangler en Syndebukk. Da kan du med tiden få skylden for alt som går galt, sier Paul Moxnes, professor i organisasjonspsykologi, tilknyttet Handelshøgskolen BI i Sandvika og Universitetet i Karlstad i Sverige.

LÆRER AV EVENTYR

Paul Moxnes har i mange år forsket på hvordan vi setter hverandre i bås, eller sagt med andre ord: Hvordan vi gir hverandre roller. Utgangspunktet er familien, med mor, far og barn som sentrale rollefigurer. Videre har han funnet fram til 12 dyproller som han mener sitter som limt fast i hodene våre, og som preger alle grupper – fra familier og klubber til foreninger og arbeidsmiljøer. Rollene finner vi igjen i folkeeventyr, mytologi og fortellertradisjoner, og de spenner over alt fra Dronning til Djevel.

- Vi trenger ikke å lese psykologi eller management for å skjønne hva som skjer på jobben. Les heller eventyr fra hele verden! Disse fortellingene (ofte så urgamle at de ikke kan tidfestes) er fulle av mytologisk stoff som blir virkeliggjort på arbeidsplassen, sier Moxnes. Hans eget favoritteventyr er Elsa Beskows «Alltings grunnårsak».

FORSVAR MOT ANGST

Hvor er det best grobunn for dyproller? Moxnes trekker fram lærerværelset, sykehuset og klasserommet.

- Desto mer kaos og konkurransejag, desto bedre gror dyprollene. Der risikerer vi at kolleger ikke tåler trynet på hverandre fordi forestillingene om de andre får utvikle seg i fred. Den beste måten å motvirke dette på, er å sette sammen små grupper av kolleger som vanligvis ikke arbeider sammen. Slik blir de bedre kjent, og da oppdager de kanskje at Heksen ikke bare er Heks, og at Kongen slett ikke er hundre prosent feilfri. Og det er poenget. Vi er alle mennesker, sammensatt av mange roller. Og det skal lite til før en person har fått en klisjé tredd ned over hodet.
- Hvorfor er det så viktig for oss å plassere andre inn i roller?

- Det er et forsvar mot angst, en måte å skape orden i verden på. Det forenkler tilværelsen vår å si at «hun er slik» og «han er sånn». Vi ordner livet ved å tenke på den snille overlegen og den slemme avdelingssykepleieren. Det er så enkelt og greit. Men dette er klisjeer som vi presses inn i, og som kan føles som det rene fengsel, sier Moxnes. Han legger til at den viktigste årsaken til at vi skaper slike roller til mennesker omkring oss, er at vi trenger å overføre noen av våre egne egenskaper til andre.

- Neste gang du tenker at «hun er en manipulator, en løgner og heks», så tenk på om dette kanskje er bygd på dine egne fantasier. Og at du innerst inne er litt slik selv, men ikke våger å se disse ubehagelige sidene ved deg selv i øynene.

NY JOBB – NYE MULIGHETER

Men er vi låst for godt i den rollen vi får? Eller kan vi bryte ut og bli noe annet? Moxnes er betinget optimist:

- Hvis en person setter på deg en dyprolle, kan du kanskje klare å arbeide deg ut av den. Men er alle kollegene enige om at «slik er hun», har du ikke en sjanse. Da kan det være lurt å tenke på å bryte ut og bytte jobb eller bosted.

- Hvorfor?

- Det farlige med å bli værende i en slik rolle er at vi til slutt kan tro at vi er slik som andre tror. At vi er dumme, udugelige og klønete. Eller at vi er suverene, fantastiske og aldri gjør feil. Lar vi andres fantasier om oss selv påvirke oss for mye, kan de til slutt bli vår personlighet. Det er viktig at vi frigjør oss fra dyprollene, slik at vi kan ta dem fram og se næyere på dem. Vi er sammensatt av samtlige roller, og trenger å leve dem ut for å få en hel personlighet.

- Hva skjer med henne som ikke orker mer og går over i en ny jobb?

- Vi skal ikke være så redde for å bytte jobb. Ny jobb er nye muligheter til forandring og forbedring. Det er ikke personen selv som blir annerledes, men at hun får sjansen til å vise andre sider ved seg selv. Kanskje kommer hun fra rollen som Klovn, og glir rett inn i rollen som Dronning. Hun er verken født som Klovn eller Dronning, men andre har sett henne slik. De som får negative dyproller presset på seg, gjør ofte en dårlig jobb. Går de over i positive dyproller, gjør de en tilsvarende god jobb. De blir fri og kan begynne på nytt.

kk

Alle rolletypene er hentet fra Paul Moxnes bok: «Dyproller: Helter, Hekser, Horer og andre mytologiske roller i organisasjonen.»

GUD (Den gode far, Kongen): Han føles alltid som en støtte, klar til å backe deg opp når det trengs.

DJEVEL (Den onde far, Troll): Han stikker deg i ord og handling. Han kan være en ond mobber, en helsefarlig sjef eller en psykopat.

DRONNING (Den gode mor): Hun er positiv, gir næring til vekst rundt seg, får kolleger til å trives og er en inspirerende sjef.

HEKS (Den onde mor): Hun driver sitt spill bak folks rygg, skaper intriger, sjalusi og misunnelse.

KRONPRINS (Den gode sønn): Han er nødvendig for at dynastiet skal gå videre. Er lojal, ambisiøs og pliktoppfyllende.

SYNDEBUKKEN (Det sorte får): Han er impulsiv, kaotisk og går sine egne veier. En bedrift i krise vil ha særlig behov for en Syndebukk.

JOMFRU (Prinsessen): Hun er passiv, og får andre til å komme til seg. Trenger trygghet, varme og omsorg.

HORE (Fristerinnen): Hun har et kroppsspråk som gjør at hun blir bærer av andres fantasier og ønsketenkninger.

VISMANN (shaman, doktor): Kan være en mentor, en eldre erfaren kollega, en veiviser og veileder. Hjelper i spørsmål om tvil og tro, rett og galt, liv og død.

TJENER (slave, trel): Er organisasjonens muskel. Den som gjør alt det praktiske arbeidet. Er lett å ty til når noe skal gjøres.

HELT (vinner): Gjør ting som han ikke har gjort før – og greier det. Er villig til å ofre seg for bedriften og for kolleger.

KLOVN: Er alene og utestengt fra arbeidsfelleskapet. Han ønsker samhørighet med andre, men får det ikke. Mislykkes i det han prøver å få til på jobb.