

Filosofisk førstehjelp til næringslivet



“Det er et dilemma”, sier du og rister rådvill på hodet. Nå trenger du ikke lenger la intuisjon eller tilfeldigheter avgjøre dilemmaene dine. Filosofene i Humanistisk Akademi har utviklet en verktøykasse som kan hentes fram i problematiske situasjoner.

Tekst og foto: Sidsel Hjelme



Øyvind Kvalnes

- Nedbemanning er en klassisk situasjon, sier daglig leder i Humanistisk Akademi, filosofen Øyvind Kvalnes. - Hvilke prinsipper skal nedbemanningen skje etter? Skal man ta mest hensyn til de ansatte og den enkelte, eller skal hensynet til bedriften veie tyngst? Enkle svar på slike spørsmål finnes ikke, men filosofien er et velegnet redskap for å ta tak i problemene, framholder Kvalnes.

Dilemmatrening

I regi av Humanistisk Akademi har Kvalnes de siste tre årene holdt såkalte dilemmakurs i både bedrifter og offentlige etater.

- Dilemmaer er vanskelige. Det finnes ingen entydige svar på hva som er rett eller galt i slike situasjoner. Ved å forberede mennesker på situasjonene som kan oppstå, kan man likevel være forberedt, og vite hva man skal gjøre når man står i et dilemma, sier Kvalnes.

Utenriksdepartementet er en av virksomhetene som har benyttet seg av dilemmatrening for sine ansatte. I møte med andre kulturer opplever mange at det er konflikt mellom egne verdier og de rådende verdiene i det landet de kommer til.

Kvalnes legger vekt på at dilemmatreningen må tilpasses ulike fagområder, og eksemplifiserer med et typisk “UD-dilemma”:

- Du jobber ved en utenriksstasjon, og blir invitert hjem til en representant for regimet som er viktig for deg og den jobben du skal gjøre. Hva om du opplever at han gir sitt “uskikkelige” barn får en ørefik? Skal du se på og late som ingen ting, eller skal du reagere ut fra et norsk tenkesett og verdimønster?

Verktøykasse

Generelle diskusjoner om riktig og galt kan fort bli høytravende og lite anvendelige når det kommer til praktisk handling. Og tradisjonelt er filosofene absolutt ikke en yrkesgruppe man forbinder med praktiske løsninger i hverdagen.

Kvalnes framholder at Humanistisk Akademi legger vekt på at kursene mot næringsliv og offentlig forvaltning skal være til praktisk nytte.

- Mange bedrifter har uttalte verdier og etiske retningslinjer. Problemet er at mange opplever verdiene som for generelle til å kunne brukes i praksis.

Det vi tilbyr er heller ikke klare svar, men begreper og verktøy for å analysere situasjonene medarbeiderne kan komme opp i. I stedet for å stå rådvill når dilemmaene dukker opp, har de et begrepsapparat og et tenkesett som de kan hente fram fra verktøykassen. Slik kan de argumentere for sine valg og avgjørelser, i stedet for bare å skulle vise til intuisjon og magefølelse. Om du i tillegg til å vise til intuisjonen også kan forklare hvorfor du valgte som du gjorde, så står du mye sterkere.

Offentlig eller opportun

Blant verktøyene filosofene trener kursdeltakerne i å bruke, er det de kaller offentlighetsprinsippet.

- En målestokk når du står overfor et dilemma kan være å stille seg selv noen grunnleggende spørsmål: Kan du stå fram offentlig og fortelle om det valget du har tatt? Overfor pressen? Overfor dine nærmeste?

I mange bedrifter er det ikke offentlighetsprinsippet, men derimot opportunistprinsippet som hentes fram. Da spør man seg i stedet: Er det noen som kommer til å få vite om dette? Aktørene vurderer rett og slett om de kan slippe unna, selv om de tar en beslutning de vet de ikke vil kunne svare for.

Ved å legge klare prinsipper til grunn, blir valgene tydeligere, sier Kvalnes og henter fram et eksempel på et aktuelt dilemma fra et salgsmiljø:

- Når bedriften du jobber i tjener best på å selge det nest beste produktet, og kundene selv ikke har forutsetninger for

å avgjøre hvilket produkt som er best, kan det være fristende å ty til snarveier.

For samtidig som bedriften framholder at kunden står i fokus, er det resultatene i kroner og øre medarbeiderne måles etter.

Stilt overfor slike dilemmaer er det viktig å kunne løfte blikket og se litt lenger fram.

Samarbeid på tvers

Ved oppstarten av Humanistisk Akademi trodde Kvalnes at det var nyetablerte og nytenkende småbedrifter med unge eiere som ville utgjøre kundegrunnlaget. Slik gikk det ikke. I hovedsak er det tradisjonelle, store og etablerte bedrifter, som Elkem, Hydro og Telenor som bruker filosofene som rådgivere, kursholdere og inspiratorer. Kursing av ledertalenter står sentralt.

- Framtidige ledere vil trenge et bredt tilfang av kunnskap. Å være ingeniør eller økonom er ikke nok, man må kunne diskutere problemer og finne felles løsninger på tvers av profesjoner. Og man må engasjere seg personlig i den jobben man skal gjøre, være åpne, inkluderende og tolerante. På veien dit er filosofien et nyttig verktøy, sier Øyvind Kvalnes.