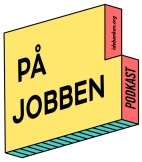


TRANSKRIPSJON

Hvordan lykkes med hjemmekontor?

Lengde: 0:35:32

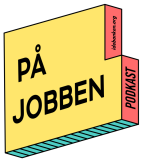
- LORENTZ: Svært mange nordmenn jobber hjemmefra i disse dager, og for mange er det helt uvisst når de kan gå tilbake til en vanlig jobbhverdag. Så hva betyr denne endrede hverdagen for oss, og hvordan påvirker den oss psykisk når den vedvarer over tid? I denne episoden skal vi også prate om hvordan man best kan holde motivasjonen oppe, når hjemmet har blitt det nye kontorlandskapet og kollegaene dine er ikke like tilgjengelige. I studio for å prate om nettopp disse tingene, har jeg fått besøk av psykologspesialist Sondre Risholm Riverød. Velkommen skal du være.
- RIVERØD: Takk for det.
- LORENTZ: Mitt navn er Cato Lorentz, og du hører på På jobben – podkasten som tar for seg det meste av det som skjer på en arbeidsplass. Ja, velkommen, velkommen, Sondre. Hyggelig å ha deg her.
- RIVERØD: Takk, takk.
- LORENTZ: Jeg sier vi skal prate om hjemmekontor, og det er en ny hverdag for veldig mange, det vet vi, det vet alle. Det har pågått en stund, denne krisen vi står i, og hjemmekontor, for veldig mange, har blitt det vanlige. Vi sitter hjemme og gjør jobben vår over digitale løsninger. Jeg regner med det også gjelder deg, vil jeg tro?
- RIVERØD: Jeg er på kontoret, jeg. Halve dagen.
- LORENTZ: Halve dagen, ja. Men mange sitter hjemme hele dagen. Og jeg lurar på om du kan si noe om hvorfor det å ha hjemmekontor kan være så utfordrende for så mange mennesker?
- RIVERØD: Ja, og det er et stort spørsmål som vi kanskje skal snakke mye om den neste halvtimen, men først og fremst er dette et veldig spesielt hjemmekontor. De fleste har derfor problemer med ...



Jeg går på kontoret, og så har jeg pasienter over Pexip, som det heter i Sørlandet sykehus, altså sånn type nettbasert løsning som sykehuset bruker. Og da driver jeg gruppeterapi på nett, rett og slett. Så det har vært en ny utfordring. Der er taushetsplikt såpass «sketchy» at jeg kan ikke være hjemme, for plutselig dukker sønnen eller dattera mi opp og spør et eller annet spørsmål om norsk. Så derfor har jeg vært på kontoret. Men det hjemmekontoret folk sitter på nå, det er jo ofte fullt av forstyrrelser og folk, så det er jo et helt spesielt hjemmekontor – så det er jo den første utfordringen folk står i. Men nå har jo de yngste begynt på skolen, så det har i hvert fall lettet trykket litt hjemme hos oss, så nå har jeg lengre dager på jobb, for min eldste datter klarer seg bedre selv, på sitt hjemmekontor, og kanskje blir hun mindre forstyrret av oss, når vi ikke er der hele tiden. Men jeg tror overganger generelt sett handler om å etablere nye rutiner. Og jeg tror at vaner betyr mer enn det mennesket er klar over, og jeg tror at vanene våre er noe som normalt sett bare er noe vi snubler inn i, nærmest. Og det er noe vi adopterer fra folk vi ser rundt oss, og det er ikke nødvendigvis de beste vanene vi da tillegger oss. Så det å hacke seg selv litt, og finne ut av hvordan skaper jeg en mest mulig effektiv og meningsfull hverdag under de omstendighetene jeg nå er i, det er noe jeg tror man bør jobbe med egentlig hele tiden, men nå blir vi bare kastet ut i det litt brått.

LORENTZ:

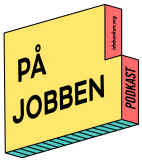
Ja, det tenker jeg, for det kom veldig brått på, dette at vi skulle forholde oss til en ny hverdag, og jobbe hjemmefra. Det var vel nesten, for mange, over natten. Og det at vi får en sånn bratt læringskurve, det går vel faser da? I første fase hvordan vi tilpasser oss det, og så hvordan vi etter hvert lever med det. Har vi kommet litt videre nå? Har vi lært på en såpass god måte at nå takler vi det bedre enn før, tror du?



RIVERØD:

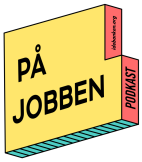
Ja, det kan nok hende at vi kommer inn i det. Men jeg hadde hjemmekontor selv for noen år siden, i den forstand at jeg skulle skrive en bok, og da tok jeg fri én dag i uka for å være hjemme, og jeg tenkte: «Å! Det er fantastisk, nå kan jeg gjøre akkurat det jeg elsker, bare skrive.» Og så står jeg opp om morgenen, og så ... Vi snakket om det innledningsvis, men du var ikke så opptatt av å nødvendigvis dusje og kle på deg. Du kunne gå rundt i joggebuksa, sa du. Jeg måtte nok innse at det var da jeg begynte å bryte de vanlige rutinene at arbeidstempoet mitt sank. Og det å være på hjemmebane forstyrret meg på ganske mange nivå, akkurat som jeg tror Facebook forstyrrer meg på mange nivå – det er noe vi har putta i lomma nå, som er en slags evig forstyrrelse – men det å være hjemme i tillegg, det skapte også noen ekstra utfordringer. Sånn med tanke på: «Jeg bare gjør det, jeg skal bare rydde litt her, og så ...» Så jeg fungerte egentlig ganske dårlig i starten fordi jeg ikke klarte å etablere nye gode rutiner. Men så kom jeg til å tenke på at alle mine beste ideer kommer på torsdag klokka halv to. Og det er ikke tilfeldig, for torsdag klokka halv ett går jeg på trening med pasienter, og da trener vi i tre kvarter, og så går jeg og dusjer. Og det er i den dusjen, etter trening, at jeg er på mitt absolutt mest kreative, og det er da alle ideene kommer inn i hodet mitt, men så har jeg ikke tid til å skrive de ned. Så jeg begynte da morgenen med å kle på meg og få barna dit de skulle, og så jogga jeg 20 minutter i skogen, for så å dusje og så sette meg ned. Og det var noe jeg gjorde fast, selv om jeg våknet og tenkte: «Nå har jeg masse ideer, nå kan jeg gå rett på», så bare gjorde jeg det. Fordi disse rutinene, denne rammen rundt det, var viktig for meg. Og det å skape en ny ramme, det tror jeg er kjempeutfordrende.

[0:05:33]

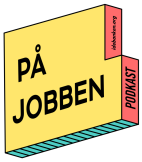


LORENTZ: Ja, og det er kjempespennende, jeg vil dvele litt med det. Ja, nå avslørte du overfor mine sjefer at jeg går rundt i treningsbukse når jeg har videomøter, men det får jeg bare leve med. Men du snakker om å lage seg rutiner, kanskje skape et skille mellom det som er jobb og det som er hjem. Viktig for de aller fleste, kanskje, sånn som du opplever mennesker og treffer mennesker i ditt virke som psykolog?

RIVERØD: Ja, jeg tror at vi underspiller hvor viktig vaner er. Og vi tror at det å gå til en psykolog er sånn at du får en eller annen åpenbaring, og så forandrer det seg. Men livskvaliteten vår er summen av alle våre gode vaner. Og da vil det å pusse tenner hver dag, være en vesentlig del av det. Og det der er ganske sånn ... Jeg vet ikke om jeg klarer å formidle det på en sånn måte at det går inn, for det er nettopp det mange av mine pasienter sliter med. Det som er paradokset her, er at uvaner er så lett å opparbeide seg. For uvaner har de karakteristiske trekkene ved at de ofte gir den en umiddelbar behovstilfredsstillelse, og så får du problemer på lang sikt. Så det å ta en røyk med kollegaen bak hjørnet, selv om det ikke er lov i sykehuset – jeg røyker ikke, men jeg ser folk gjør det, står og skjuler seg, og det er jo bedre å røyke i smug enn det er å røyke – så det å gå ut der, du får en umiddelbar ... Det er sosialt, det er hyggelig og du får en umiddelbar gevinst, men så får du lungekreft på lang sikt. Mens gode vaner fungerer motsatt. De gir deg ofte en eller annen smerte, eller en eller annen ... Du utsetter et behov for å vinne et eller annet på lang sikt. Evolusjonært er vi nok kodet for å nå disse raske. Vi skal komme oss unna, komme oss i skjul, eller få spist den maten før den forderver eller noen andre tar det. Så det ligger i oss, mens den verden vi lever i nå, der handler det egentlig om å utsette alle disse tingene. Og de gode vanene er jo noe ... Nå når jeg endelig har kommet i gang med trening igjen, og jeg er



kjempestiv, og jeg kan se meg i speilet og jeg har ikke fått noe større muskler selv om jeg trente i går. Altså ingenting er forandret, jeg har ikke vunnet noe som helst på det, men det er hvis jeg nå klarer å opprettholde det uke etter uke etter uke, at denne summen til sist blir annerledes. Så det å finne de vanene, og det å virkelig bare forstå hvor viktig sånne bitte små vaner er. Det er en mann som har skrevet Atomic Habits, tror jeg den boka het, og han snakket om det amerikanske sykkellaget, hvor coachen der hadde ... De hadde fått en ny trener, og han var opptatt av at alt skulle bli 1 prosent bedre. Og det var ned til minste detalj, altså skoene, setet. Han leide inn en fyr som lærte alle i stallen å vaske hendene sine på en god nok måte. Det var ikke noe pandemi da, men det å vaske hendene 30 sekunder på den ordentlige måten, det var ikke noe som gjorde en forskjell på det sykkelløpet de hadde den dagen, men på lang sikt med alle disse én-prosentene, det gjorde at de vant tre år på rad. De hadde aldri vunnet før, dette teamet. Så det er noe med alle disse småtingene som til sammen utgjør livskvaliteten vår. Og hver gang du skal få et bedre liv, så er det å justere og finne ut av det, men du får aldri noen umiddelbar gevinst. Det er akkurat som når du setter pengene i banken, du kan gå og telle: «Hvor mye har jeg tjent i dag? Jo, 1,50 i rente.» Det er på lang sikt disse investeringene kommer. Og det har vært veldig viktig for meg. Det ligger nesten i min natur også, jeg er nesten desperat etter å ha rutiner, for det er i rutiner jeg er fri. Hvis jeg skal være bare ... Man tror kanskje at frihet handler om å kunne gjøre litt sånn som jeg vil, og da kan jeg gjøre sånn og sånn på hjemmekontor. Men da er jeg en slave av mine egne impulser, og mine egne impulser er installert av folk da jeg vokste opp og alle mine erfaringer underveis. Så jeg føler det er å være en robot å være impulsstyrt. Men hvis jeg, med min bedre viten,



TRANSKRIPSJON

Hvordan lykkes med hjemmekontor?

Lengde: 0:35:32

klarer å etablere noen mønstre som er bedre enn impulsene mine, så er jeg fri. Så det å ha disse gode rutinene ... Så derfor har jeg vært på jobb hver dag i denne ... Siden pandemien startet har jeg vært på jobb hver eneste dag fra klokka 7 til klokka 12, og så har jeg bytta med kona mi fra 12 og videre. Og det har jeg gjort i påsken, 1. og 2. påskedag, jeg har gjort det på søndager, jeg har gjort det hver eneste dag, fordi det ga meg en slags rytme i en ny situasjon, hvor rytmen var borte.

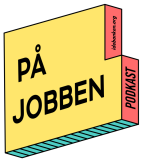
[0:09:51]

LORENTZ:

Jeg skjønner. Jeg må si det var et langt svar, men det var et utrolig godt svar. Jeg hang meg opp i det du sier om rutiner: «Rutiner gjør meg fri». Litt fordi jeg føler jeg kjenner meg igjen. Men mye av det som gjelder folk da, nettopp fordi vi var vant med de rutinene vi hadde. Vi hadde rutiner, vi gikk på jobb, vi traff kollegaer, vi spiste lunsj på det og det klokkeslettet, og så kom denne veldig brått på, og vi måtte skape nye rutiner. Er det det vi har gjort nå i en periode, skapt disse nye rutinene? Og med at vi faktisk mestrer og lykkes med å skape nye rutiner, så har vi det egentlig bedre med hjemmekontor enn det vi hadde da det traff først?

RIVERØD:

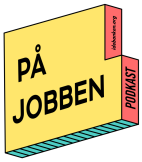
Ja. Jeg synes han Matt Mullenweg, som i sin tid var med å stifte Wordpress, som er denne enorme nettplattformen som 36 prosent av alt som er på nett bruker, han har jo vært i et firma med 11 000 ansatte, og ingen har hatt kontor, men de har altså jobbet. Og han snakker om fem nivåer av hjemmekontor, hvor det er prematurt nivå av hjemmekontor, og etter hvert kan det utvikles til å bli en utrolig fin måte å jobbe på. Der er det masse forskjellige elementer på hvert nivå. Men det første nivået er det nivået hvor du bare plutselig må være hjemme, og så gjør du det du kan ad hoc, du tar noen telefoner, du holder hjula i gang, men



du er i liksom i påvente av å komme tilbake på kontoret. Og det kan nok hende at folk setter seg litt fast der, sånn at de ser på den situasjonen som et slags venteværelse, hvor de bare skal holde ut til de kan komme tilbake i vanlig gjenge. Og det kan jo hende at vi kommer tilbake i vanlig gjenge, men det kan jo også hende at hvis vi våger å utvikle oss litt oppover i disse nivåene, at vi kan faktisk bruke en del av fordelene ved hjemmekontor. For jeg mener det er mange fordeler, og det er veldig mange utfordringer. Så det kan godt være at vi tilpasser oss, at vi får noen nye måter å jobbe på.

LORENTZ: Du snakker om at det er en del utfordringer, la oss dvele litt ved dem, la oss prate litt om dem. Hva er de største utfordringene for mennesker med å ha hjemmekontor over tid? Hvordan kan det utfordre oss negativt? Man snakker mye om sosial isolasjon og ensomhet, er dette ting vi rett og slett bør være obs på og frykte litt? Kan det bli en konsekvens?

RIVERØD: Ja, jeg tror nok at ... Isolasjon i seg selv er jo den største predikatorene for selvmord. Og vi er sosiale vesener, så når vi depriveres på det området, så får det konsekvenser for oss. Så det er en grunn til at alle bussjåfører hilser på hverandre. Det er den lille bekreftelsen: «Jeg så deg. Du så meg. Vi er litt like. Vi kjenner hverandre.» Og det gjør noe. På lista over tingene som gjør mennesker lykkelige, så er gode relasjoner på toppen. Men på tredjeplass kommer en ting jeg er veldig dårlig på, og det er småpratting. Det er sånn å si: «Hei og hå! Hvordan går det?» bare med dama på butikken, eller en eller annen tilfeldig forbigående, eller kollegaer på nabokontoret, eller de som er merkantile. Ikke sant, du har sånne små passiarer, og når jeg gjør dem, så føler jeg meg ofte litt bedre, litt gladere etterpå, selv om jeg har en slags motstand. Kanskje jeg føler at jeg er dårlig



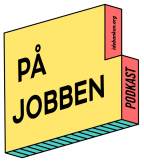
på «smalltalk», så jeg er litt redd for å gjøre det, jeg vegrer meg for å gå inn i det. Men så ser jeg plutselig at forskning viser at det ligger på tredjeplass på det å ha et godt liv, så jeg skjønner at det er viktig. Så jeg tror disse små elementene er viktig for mennesker. Så jeg tror ikke vi kan trives i isolasjon over veldig lang tid. Men så kan vi også få et substitutt av å møtes på digitale måter, og det kan hjelpe litt. Så utfordringene er der helt klart på psykologisk nivå, men så tror jeg også utfordringen ligger hos ledelsen til en viss grad, i mange bedrifter.

LORENTZ:

Ja, og dette er det bra du kommer innpå, for det har jeg lyst til å spørre deg om. Den situasjonen vi er i, du snakker om at kanskje tekniske løsninger og videomøter kan være en substitutt for relasjonene, som ligger øverst på den listen du snakker om, og også den småpratene som er så viktig, som vi mister når vi ikke er på kontoret. Men det å ha møter på video, det å skape en god setting og jobbe med arbeidsmiljøet på video, er ganske utfordrende. Og det stiller jo helt andre krav til arbeidsgiverne, med tanke på å angripe den biten. Skape og holde et godt arbeidsmiljø når det vedvarer over tid. Har du noe råd til dem? For å skape menneskelige videomøter, menneskelige digitale plattformer. Er de gode nok, de vi har? Det er et vanskelig spørsmål.

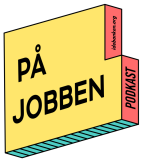
RIVERØD:

Ja, det er utfordrende, for noen mener jo at opp mot 90 prosent av alt vi kommuniserer er nonverbalt, så dette er jo en tematikk som blir i hvert fall veldig sentral i min hverdag, som gruppepsykoterapeut. Så nå møter jeg pasientene mine i en sånn liten firkant hvor jeg ser dem. Så vi går glipp av veldig mye, men likevel så har vi klart å ... Først var det bare sånn: «Hvordan har du det?» «Jeg har det bra»



[0:15:01]

Vi kan snakke om rutiner, meningen med livet. Altså vi kan snakke på et sånt intellektuelt plan, men etter hvert begynte gruppa å fungerer mer og mer sånn mellommenneskelig. Og for meg personlig så er det dette med at jeg ikke har folk foran meg i rommet, det gjør meg til en mer sensitiv person. Så jeg blir en litt bedre variant av meg selv, fordi jeg er litt for brå med mennesker direkte. For når jeg ser dem og har kontroll på dem, så er jeg ... Det å ha med mennesker å gjøre, handler jo om å kunne være åpen, ærlig og utfordrende, men også omsorgsfull, respektfull og støttende. Så en terapeut er alltid i det bevegelsesrommet, og det er egentlig alle mennesker. Så jeg blir en vennligere variant når jeg er på nett. Jeg tror i skriftlig form så er det litt lett å ryke uklar, så da tror jeg faktisk emoji'er og sånne ting har en verdi. Jeg tror man skal også alltid tenke på at den avsenderen ... I 99 prosent av tilfellene vil den kommunikasjonen være godt ment, men så er det veldig lett å feiltolke det. Så det er veldig mange ting som kan oppstå i disse mediene, som vi bør være ekstra påpasselig med. Og det at du ikke ser mennesker ... Altså du kan se bare på hvor raskt en person går, hvordan vedkommende har det. Og du merker at da går du langsommere, ditt tempo. Selv om det er helt subtilt, så får du en følelse på det. Så du får ikke den tette oppfølgingen. Men så er det en annen type oppfølging, da. Jeg er opptatt av tillit. Jeg mener jo at veldig mye av offentlig sektor er full av mistillit, noe det ikke er grunn til. For Skandinavia er nettopp blant de beste landene å bo i fordi vi er så høye på tillit. Vi bør ha tillit til hverandre. Og nivå to i Matt Mullenwegs nivåer av hjemmekontor, det er når vi prøver å gjenskape kontoret vårt, som vi har på kontoret, hjemme. Og da begynner vi å få en del programmer og tilganger, som vi ikke hadde før hjemme, og så skal vi gjenskape dette. Men da kommer ofte denne Bigbrother-fasen. Når jobber du egentlig?

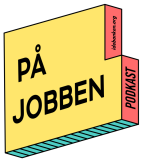


Når er du pålogga? Du skal logge deg på, så det blir en sånn overvåkningsgreie. Så du må på en måte logge på for å vise at du er logga på. Det er en barnesykdom, mener han. For på de helt høyeste nivåene, hvor et sånt hjemmekontor fungerer helt optimalt, så er det fordi folk klarer å integrere det i livet sitt på best mulig måte for dem. Sånn at om jeg for eksempel tar en jobbetur på morgenen, og så går i gang – at jeg kan kjenne meg selv og min egen produktivitet såpass godt, og har hacket meg selv på såpass god måte at jeg skaper en hverdag som jeg trives med, som jeg føler at jeg mestrer, som er meningsfull for meg, og som jeg har en høy grad av autonomi i. De tre stikkordene, altså mestring, mening og autonomi, det tror jeg er hjørnesteinene i et godt arbeidsliv.

LORENTZ: Absolutt.

RIVERØD: Og hvis du driver og overvåker folk så blir meningen borte, ofte får du folk til å gjøre ting fordi rutinene sier det istedenfor at det føles som det kommer fra dem og er meningsfullt. Og autonomien, når du blir overvåka. Så jeg opplever at for eksempel sykehuset også er et system som hele tiden pålegger meg ting, noe som reduserer følelsen av mening og følelsen av autonomi – og det tror jeg er en type «new public management», en mistillit som ødelegger en del arbeidsplasser.

LORENTZ: Ja, og det er godt du kommer innpå det. Vi har i denne podkasten pratet veldig mye om nettopp begrepene tillit og autonomi. Det kommer igjen nesten uansett når man snakker om ting knyttet til arbeidsplassen. Men det jeg tenker da, det er jo at arbeidsgiverne og lederne der ute kommer jo også i en helt ny situasjon, som må skape seg nye rutiner, som må lære seg nye måter å lede på, som bryter kanskje med det mange er vant til. Og det kan vel være sånn at også når dette er over og vi kommer



tilbake, så har de òg gått gjennom noen runder som har lært dem hvordan vise større grad av tillit, gir medarbeiderne mer, viser dem mer autonomi, holdt jeg på å si. Eller la dem på en måte ... Ikke måle dem på den tradisjonelle måten. Kan vi komme ut i en sånn situasjon der vi faktisk får noe positivt ut av det med tanke på det de lærer i den prosessen vi er i nå? Lederne.

RIVERØD: Det kan godt hende, for ...

LORENTZ: Eller er det litt naivt av meg å tro?

RIVERØD: Nei. Jeg tror man kan håpe på det i mange sammenhenger. For på sett og vis så mister jo ledelsen litt kontroll når folk er hjemme. Og hvis vi da ser at folk likevel klarer å være den tilliten verdig, så kan det være at det behovet for å kontrollere, avtar litt.

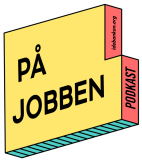
LORENTZ: Eller er det kanskje knyttet til ledernes personlighet, og det dermed stikker for dypt og vi er i «same business» når vi kommer tilbake?

RIVERØD: Jeg opplever ikke nødvendigvis at det alltid er knyttet til ledernes personlighet. Jeg føler det ligger innbakt i hierarkiske systemer, jeg. At det er mer et systemproblem enn det er et personlig problem, ofte.

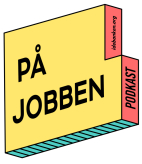
LORENTZ: Kanskje begge deler?

[0:19:55]

RIVERØD: Ja. Men på en annen side, når vi snakker om fordelene med det, så han Matt Mullenweg snakker veldig mye om disse fordelene ved ... For det første tror jeg møtene våre er for lange, veldig ofte. For et møte, hvis det er satt av en time, så varer det et time. På en eller annen magisk måte så varer det akkurat så lenge som det er satt av. Og jeg opplever at møter på nett ofte kan



vare litt kortere, og det tror jeg kanskje er en god ting. Jeg tror at meningsløst ... Ting som ikke nødvendigvis er produktivt, men som er relasjonsbindende i møter foran vannkjøleren, er ekstremt viktig. Det tror jeg vi går glipp av, og det tror jeg er noe som vi er nødt til å gjenerobre. Men jeg tror at langdryge møter, de tror jeg vi med fordel kan kappe inn på. Og jeg tror at man vil føle det bedre, og gi større grad av mening, hvis man er i et møte som føles produktivt, og ikke bare sløser masse tid. Så der tror jeg det er masse å hente. Og så tror jeg også møter hvor man ikke ser andre mennesker, har en del fordeler. Også møter som ikke nødvendigvis er helt synkrone, men at man har et møte, og så spiller man inn, og ofte skriver man et referat underveis, og sier: «Nei, ikke helt det.» Det viser seg at i møter snakker menn mer enn kvinner. Ekstroverte snakker mer enn introverte. Du har denne «Mount Stupid»-greia, hvor de som kanskje vet minst, ofte snakker høyest. Så i et fysisk møte vil du være fanget av masse av disse mellommenneskelige dynamikkene, personlige dynamikkene, som gjør at vi ofte bare får høre fra de folkene som vi egentlig ikke trenger å høre fra, mens de introverte, som kanskje bruker litt mer tid, de kan ofte komme på bane på sånne plattformer hvor man kanskje har litt bedre tid, kan sitte for seg selv og tenke litt, og så spille det inn. Kanskje bare ved tastaturet i kommentarfeltene på siden av møtet, og så videre. Så du får kanskje høre fra de folka som vi normalt sett ikke får høre så mye fra. Og det er for eksempel en studie som viser at hvis en person i dress og slips går over et fotgjenger på rødt, så er det større sjans for at folk følger etter, enn hvis det er folk som går i joggebukse. Så bare det, at vi ikke ser hvordan folk ... For vi leser så mye inn i folk bare av hvordan de ser ut, hva de har på seg, og så videre. Og når vi tar vekk det, så kan det være at vi kommer mer til saken, og at vi får jobba mer direkte med saken,



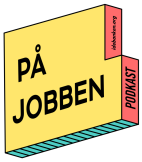
og ikke alle disse mellommenneskelige «biasene», eller fordommene, som forhindrer så mye. Så det er nok en del fordeler i en del møter, vil jeg tro.

LORENTZ:

Ja, og det må vi ta med oss. Og så hopper jeg litt tilbake igjen til de mer negative konsekvensene og utfordringene, for vi må bruke litt tid på å snakke om det. Du sa litt om hva det betyr å være isolert sosialt, med tanke på hva vi mennesker faktisk føler lykke ved; relasjoner og småprat. Men en ting du er litt opptatt av, det er jo også ensomhet. Og jeg leste, det var vel en artikkel, litt usikker på hvilke kilder de brukte, men jeg har sett flere steder at noen undersøkelser viser at opp mot 50 prosent kjenner på ensomhet ved bruk av hjemmekontor. Og jeg tenker at når det vedvarer over tid, så er det jo kanskje større sjanse for at vi kommer innom den typen følelse. Og det er vel kanskje ikke en god følelse å bade i og være i, er det det? Du kjenner godt til det.

RIVERØD:

Det er så mange måter å være ensom på, så dette er jo det som vi tenker på som fravær av andre mennesker. Så jeg tror nok det er en veldig sentral del av ... Altså motivasjonen vår for å gjøre noe, det handler om mestring, det handler om mening og alle de tingene, men det handler også om følelse av tilhørighet i en flokk, og flokken min. Så ofte gjør vi en ekstra innsats ikke fordi vi får en bonus, men fordi vi bidrar til flokken vår. Så folk er nok mer opptatt av at det er meningsfullt, og mening skapes i fellesskap. Altså det å kle på seg om morgenen, hvis det ikke er noen vits i å kle på seg, eller å lage middag hvis det ikke er noen andre som skal spise, det er bare du; det er veldig vanskelig å skape mening i isolasjon. Så jeg tror nok at på en god arbeidsplass, så har folk en følelse av å tilhøre en flokk, og at de bidrar inn i den flokken, det er det som er meningsskapende. Og hvis du føler at det båndet begynner å svinne litt hen, så tror jeg du lett føler det

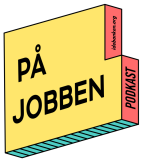


utenfor, og da tror jeg du lett kan føle deg litt maktesløs, kanskje ikke gidde. Så det kommer en litt destruktiv spiral der. Så det er nok viktig å ha disse møtepunktene og likevel gi folk en følelse av tilhørighet. Og at de da er eventuelt koblet på et videomøte, eller at vi kan litt raskt være i dialog.

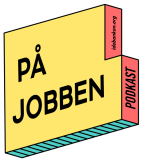
LORENTZ: Ja, og jeg tenker at det er jo kjempebra. Og vi har snakket om at substituttene kan være videomøter, eventuelt andre digitale plattformer som fungerer, men det er en substitutt og ikke fullverdig original, vil jeg tro. Ikke ennå i hvert fall. Så hva kan ... Det er en del arbeidstakere og vanlige ansatte som hører på denne podkasten, hva kan de gjøre når de begynner å kjenne på et snev av denne ensomheten? At det faktisk preger dem litt negativt fordi det vedvarer, fordi kanskje videomøtene ikke er gode nok akkurat nå. Hva kan de gjøre? Er det å skrike ut, snakke med arbeidsgiver? Hvilke faresignaler bør de være obs på?

[0:25:30]

RIVERØD: Jeg tror ofte man vil føle tap av mening, altså at man føler litt mindre energi, litt mindre glød. Og jeg tror ikke det er noe annet du kan gjøre enn å ta kontakt. Men et videomøte, hvis det blir veldig sånn ... Det er nok der den vannkjøler-greia er viktig, fordi ... Jeg føler meg veldig heldig på jobb, jeg føler at det er en familie nummer to, på en måte. Det er mennesker som står meg ekstremt nær, jeg liker å vite hvordan de har det, og så videre. Og da også hvordan det går med barna deres, ikke bare hva de tenkte om det forrige gruppemøtet i psykoterapi. Så den typen småsnakking kan også være viktig. Så jeg tror man kan være ... Det hjelper å snakke om det, sier dem, men det er jo fordi alt som bare blir værende og kverne i ditt eget hode, som du ikke kan sparre med noen om, det blir ofte bremseklosser på å



komme seg videre. Så det å luften både frustrasjoner og sånt underveis, og gjøre det på en kort måte, sånn at avstanden ... Og da kan du ta opp telefonen, du kan gjøre det verbalt over telefonen. Og noen ganger nesten lettere. Og spesielt hvis du for eksempel på hjemmekontor bare kommuniserer skriftlig, så tror jeg det er en vanskelig ting. Jeg tror lett det oppstår misforståelser, og jeg tror da ofte at hvis det oppstår misforståelser, så er det lurt å ta en telefon og avklare det med stemmebruk, så du hører tonefall og du hører høflighet, og: «Jeg hører deg, det var ikke meningen. Det at jeg satte det utropstegnet betydde ikke at jeg var forbanna, det betydde bare at jeg synes det var viktig.» Så at man passer på å holde en kontakt. Jeg tror ikke det er noen annen måte å gjøre det på. Men jeg tror ikke det er bra for oss. Så skal dette bli den nye standarden, så tror jeg vi taper et eller annet på denne veien. Jeg tenker kanskje at for miljøet og sånt så kan det være ... Spesielt hvis det viser seg at vi kan gjøre ganske mye effektivt arbeid hjemme, og vi kan integrere det ved å sørge for at vi alltid kan hente i barnehagen når vi vil og når det føles riktig, og så jobbe litt senere. Altså hvis vi klarer å få det til sånn at jobben blir en integrert del av livet vårt, så tror jeg at dette er fantastisk. Og kanskje du da kan være på jobb to–tre dager i uka på kontoret, og så kan du de to andre dagene være hjemme, så du får passe doser av dette. Men da kan det jo være at vi kan bo litt mer ... Vi trenger ikke alle å bo i sentrum, vi kan bo litt lengre unna, for det å komme seg til jobb tre dager i uka, som er litt lengere. Så vi trenger ikke å flokke oss sammen på samme måte. Så det kan jo være at dette kan gjøre positive ting for mange, men vi kan aldri komme unna det at vi ser hverandre, jeg ser at du nikker når jeg prater, så jeg vet at du har forstått, og alle de tingene der, det tror



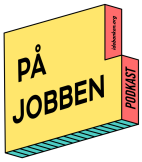
jeg ikke vi kan foreløpig gjenskape på noen god eller fullverdig måte.

LORENTZ:

Nei, og la oss håpe vi kommer i hvert fall tilbake til litt av normalen vi er vant til. Jeg tenker du jobber mye i ditt virke med mennesker som har psykiske lidelser, lettere psykiske lidelser, angst, depresjon. Jeg er litt spent på det, for det er jo veldig mange av de som er i arbeidslivet, og der arbeid rett og slett er den perfekte medisinen for dem. De må òg jobbe hjemme. De må òg bli vant til denne nye hverdagen. Kan du si noe om hvordan de møter dette, de som allerede har en eller annen form for psykisk lidelse? Er det ekstra tøft for dem?

RIVERØD:

Ja. Og jeg tror igjen det kommer tilbake til evnen til å etablere nye rutiner, og føle seg som en del av et fellesskap, på tross av at man ikke nødvendigvis er i det fellesskapet samtidig. Så jeg har vel av og til tenkt at mange av de ... Altså jobben er strukturen i mitt liv. Det er en viktig del av strukturen. En annen viktig del av strukturen er jo barna. De krever at jeg gjør masse ting jeg i utgangspunktet aldri hadde valgt å gjøre, men det får mening fordi jeg gjør det for noen andre, og det strukturerer livet mitt. Jeg vet at jeg må smøre tre matpakker hver kveld mens de spiser kveldsmat. Jeg har disse rutinene, og de kan høres kjedelig ut, men de gir meg altså rammene i livet mitt, slik at jeg slipper å ta alle valgene selv. Så du får mye gratis av å ha en del ansvar. En del ansvar, det gir deg mening, det gir livet mening og det gir livet innhold. Og de som sliter psykisk har ofte et litt mindre nettverk, de føler seg litt mindre som del av grupper. Og når de da kanskje blir satt litt ut av gruppa på grunn av situasjonen her, så er det lettere at de henfaller til å sove litt lenger og kanskje ikke gjøre det ... Altså istedenfor å tenke: «Nå har jeg mye tid, nå kan jeg legge om og finne nye muligheter»,



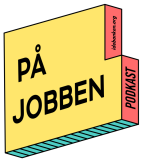
så blir det ofte at de går mye rastløs rundt uten å gå gjort noe. Det er litt sånn: Hvordan skape mening i en meningsløs tilværelse.

[0:30:30]

Vi har lest Mens vi venter på Godot, av Samuel Beckett, i gruppa vår, den ene gruppa. For det er to lasaroner som på en måte ikke helt vet hva skal vi gjøre i dette livet mens vi venter på å dø. Hva er vitsen med å gjøre noe som helst? Skal vi ikke komme i gang med noe? Og så kommer de ikke i gang med noe. Så jeg tror mange kan slite litt ekstra når de nettopp blir separert og ikke føler den tilhørigheten og den strukturen de har. For det å skape sin egen struktur, det å skape gode vaner, det er så hardt arbeid. Og hvis du for eksempel har barn, så har du ikke noe valg. Og jeg tror den tvangen inn i en type struktur som for eksempel er i mitt liv, det frigjør meg til å føle meg fri. Altså hadde jeg ikke hatt den strukturen, så hadde jeg vært mer impulsstyrt og slave for mine egne impulser. Jeg hadde vært overvektig og følt meg miserabel, kanskje. Jeg mener at hjemmekontor kan lett gjøre meg overvektig, så jeg er glad for å komme tilbake til kontoret og kun ha tre knekkebrød midt på dagen, og så trene før jeg kommer hjem fra jobb. For jeg var på vei inn i en vektklasse som ikke var bra for meg, fordi jeg ikke helt klarte å skape ... Altså alt var så jækla tilgjengelig hjemme når jeg er hjemme.

LORENTZ:

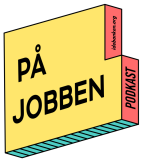
Ja, veldig bra. Vi begynner å nærme oss slutten nå, men en ting jeg har vært litt nysgjerrig på, det er jo ofte ... Dette kom brått på oss, det var en endring, vi takler ofte endringer bedre om vi virkelig forstår dem. Og et grep som ofte blir brukt av politikere og veldig mange nå, er jo: «Ikke gjør det for deg selv, men gjør det for noen andre.» Vis samfunnsansvar, for altruisme, liksom. Hvor lenge kan vi leve på den, og har den en utløpsdato, sånn at



vi til slutt blir så lei at vi ikke orker mer av dette? Eller er den så sterk at den motiverer oss i uendelig tid?

RIVERØD:

Det vet jeg ikke, men er ikke det nesten et sånt Nietzsche-sitat? At hvis du vet hvorfor, så kan du klare et hvilket som helst hvordan. Det er noe med det. Så jeg tror nok det er lurt av dem å appellere til dette fellesskapet, at det du gjør nå, det at du ofrer en del for deg selv, for et større gode, er meningsfullt. Og jeg tror det er ganske ... Jeg tror det er meningsfullt. Jeg hørte på Verdibørsen at det er forskjellige typer folk. Det er forskjell på de som følger alle reglene, og de som ikke følger reglene, selvfølgelig. Og de mener at de menneskene som er litt konkurransepreget og hele tiden er ute etter å konkurrere, de gir blaffen i føringene myndighetene legger. Mens de som spiller mer på lag og er egentlig mer empatiske, de følger da reglene. Så det er en forskjell i mennesketyper. Et slags moralsk imperativ her, for å gjøre noe for fellesskapet som ikke er umiddelbart synlig. For det er veldig sånn ... Hele tiden står du i den posisjonen, og det gjør jeg selv også: Frihet for meg selv kontra å gjøre det riktige ifølge myndighetene. Og det er sånn: Men kan ikke venninna til dattera mi bare overnatte? «For vi har jo vært sammen, jeg har jo henne som lekevenn, og vi har ikke truffet noen andre. Kan ikke hun bare overnatte?» «Ja, men vi har sagt at vi ikke skal være inne. Jeg skjønner at dere er sammen ...» Ikke sant, så det blir vanskelig. Og da kan jeg bare si: «Ja, ja, men det går bra.» Eller jeg kan følge ... Det er som en moralsk test, føler jeg, til en viss grad. Og jeg tenker at det har vært en nyttig ting å snakke med barna mine om òg, og at de klarer å forstå hvorfor. De kan logisk argumentere for at de skal få lov til å overnatte, men hvis du går opp på et makronivå så vil minst mulig bevegelse i denne befolkningen, minst mulig treffpunkter, at vi ikke spiser sammen, at vi holder oss ute, altså



TRANSKRIPSJON

Hvordan lykkes med hjemmekontor?

Lengde: 0:35:32

alle disse tingene, hvis alle følger det mest mulig, så får vi det best mulig på lengere sikt. Så jeg har også brukt den fellesskaps... Denne storgruppa, altså tilhørigheten i storgruppa, som blir mye mer presserende nå enn den har vært før. Den skaper jo litt kluss i smågruppa mi, men hvis vi vet hvorfor, så er det lettere å akseptere det.

LORENTZ:

Ja, hvis du vet hvorfor er det lettere å akseptere, det får bli siste ordet i denne episoden. Tusen takk, Sondre Riverød, for at du var med oss i dag. Mitt navn er Cato Lorentz, og På jobben er tilbake om veldig kort tid. Vi høres.