
Nyhetens verdi

LEGALIVET

JAN-HENRIK OPSAHL

jhopsahl@outlook.com

Jan-Henrik Opsahl er spesialist i radiologi, fagdirektør ved Diakonhjemmet sykehus og medlem av Rådet for legeetikk.

«Stinksvette» kalte en gammel kollega av meg den – svetten som kommer når du er stressa. Jeg sjekket, men nei. Ingen lukt. Kanskje det bare gjelder noen, eller var jeg ikke stressa nok?



Illustrasjon: Tidsskriftet

Klamme håndflater og fukt i armhulene var det unektelig. Selv med noen intervjuer i beltet, er nervene en trofast og sunn følgesvenn når noe står på spill. Jobbintervjuer er en slags emosjonell balansekunst: Helst nok uro og adrenalin til å være påkoblet, klar og skjerpet – uten å tippe over i nervekaoset på den ene siden eller likegyldigheten på den andre.

Kort tid etter kom beskjednen: Jeg traff lina. Jobben var min!

Og med det startet tankearbeidet: Hvordan blir jeg best kjent på et nytt sted? Hva skal jeg ha på meg? Hvilket T-banestopp skal jeg bruke? Hvordan stokker jeg minuttene på morgenen? Er folka der greie? Hvem kan jeg snakke med? Vil de ta meg imot med nysgjerrighet? Skepsis? Likegyldighet?

Å være ny i jobben er en egen tilstand. Enten du er nyutdannet lege, kommer fra en annen avdeling, et annet sykehus, eller trer inn i en lederrolle, er usikkerheten den samme. Du kan mye, men langt fra alt, og ikke dette. I hvert

fall ikke på denne måten. I tillegg ser bildet på adgangskortet snålt ut, tilgangene virker bare sporadisk, journalsystemet er like logisk som USAs utenrikspolitikk, og menneskene rundt deg har allerede funnet sin rytme. Du trer inn i noen andres verden nå.

Når selv små trivialiteter kan virke som tindebestigning, er det lov å være utmattet på tampen av dagen. Ikke minst er det like lov å være usikker og spent for deg med erfaring og alder, som for dem som starter i sin første stilling.

«Hvor forslitt det enn måtte høres ut: Du er god nok. Du har fått jobben din fordi noen har vurdert deg som kompetent, skikket og verdifull. Tilliten er allerede gitt»

Som ny er det nærmest uunngåelig å kjenne et press om å vise at man fortjener plassen. Som om vi må bevise noe raskt, og aller helst i løpet av de første vaktene eller møtene. Så vi snakker mer enn vi lytter, spør litt for lite, tenker litt for mye og «regisserer» oss selv. Enten for å passe inn eller for å gi inntrykk av at vi kan mye. At vi er verdifulle og bra nok. Jeg har kjent på det selv – også i situasjoner der jeg «burde» vært trygg.

Selvfølgelig vil vi vise oss fra vår beste side når vi er nye i jobben. Likevel risikerer vi med dette å gjemme bort noe av det mest verdifulle vi kan bidra med som nyansatt. Den regisserte utgaven av deg gir ikke rom for spontanitet og kreativitet – og den har ikke motet til å stille spørsmålene andre ikke tør eller tenker over.

Hvor forslitt det enn måtte høres ut: Du er god nok. Du har fått jobben din fordi noen har vurdert deg som kompetent, skikket og verdifull. Tilliten er allerede gitt. Om du fikk gjette: Ønsker arbeidsgiver seg en som leverer på alt med én gang, men på sin måte, eller en som bruker tid på å bli kjent og forstå for å bruke sine styrker til å bidra og utfordre?

«Før man kan endre eller forbedre noe, må man forstå hva man faktisk har blitt en del av. Kulturen. Tempoet. Det som fungerer, og det som halter og sliter på organisasjonen. Vær en svamp, ikke en feiekost»

Å være ny handler mindre om å markere seg og mer om å orientere seg og lytte: til kolleger, sykepleiere, sekretærer, tillitsvalgte, pasienter – og til uskrevne regler. For ledere gjelder dette kanskje i enda større grad. Før man kan endre eller forbedre noe, må man forstå hva man faktisk har blitt en del av. Kulturen. Tempoet. Det som fungerer, og det som halter og sliter på organisasjonen. Vær en svamp, ikke en feiekost.

På toppen av tilliten som er gitt deg ved ansettelsen, har du i denne fasen også et av verdens beste verktøy: ny-kortet! Bruk det. Still spørsmål. Mange spørsmål. Ikke bare de smarte, men også de ærlige. Egentlig helst de ærlige. Og vet du: jeg har opplevd noen svært få mennesker på de arbeidsplassene jeg har vært, som har hatt mot til å si høyt: «Det forstod jeg ikke helt – kan du

forklare?» Uten unntak har jeg oppfattet dem som trygge i seg selv, og kloke nok til å ønske å forstå fremfor å holde fasaden. Ikke én gang har jeg tenkt på dem som dumme eller inkompetente.

Kanskje er den største utfordringen ikke egentlig det å være ny, men å holde på nyheten i seg. Å fortsette å være nysgjerrig også når du blir erfaren. Å våge å spørre, også når du er overlege eller leder. Det er nemlig ingen regel at man må kaste «ny-kortet» etter en gitt tidsperiode. (Jeg har i hvert fall ikke sett det i nedfelt i hverken lov, forskrift eller prosedyre). Det krever nok en liten dose mot, men skaper også tillit, læring og gode lag.

Det er lov å være ny. Det er normalt å være litt redd. Og det kan være ganske gøy hvis du tillater deg selv å være begge deler.

Publisert: 3. mars 2026. Tidsskr Nor Legeforen. DOI: 10.4045/tidsskr.26.0049

Opphavsrett: © Tidsskriftet 2026 Lastet ned fra tidsskriftet.no 4. juni 2026.