

Tillitsvalgte i mediestorm

## Frivillig førstesidestoff

Nina Strand

journalist i Tidsskrift for Norsk psykologforening

Erlend Aschehoug og Line Lysbakken tok et valg. De gikk til lokalavisen med konflikten på arbeidsplassen da situasjonen hadde låst seg. Her forteller de om sine erfaringer som tillitsvalgte under hardt og langvarig press.



ILLUSTRASJON: ARNE OLAV L. HAGEBERG

Den 15. januar 2009 tikket det inn en e-post til Line Lysbakken. Den var fra plasstillitsvalgt Erlend Aschehoug ved Kongsvinger DPS. Han hadde en alvorlig sak han ville diskutere med henne som foretakstillitsvalgt ved Sykehuset Innlandet. Dette skulle vise seg å være innledningen til et langvarig, krevende og nært samarbeid mellom de to, i en arbeidskonflikt som i lokale media ble døpt DPS-konflikten.

### Store konsekvenser

Vi skal ikke her gå dypt inn i selve saken. Den er kompleks og dreide seg om blant annet kommunikasjon mellom ansatte og ledelse, arbeidsmiljø, konflikter rundt tillitsvalgarbeid og nedleggelse av en dagavdeling ved sykehuset. Kritikken mot ledelsen kom fra flere grupper ansatte, mens andre igjen ikke var enige i anklagene. Etter halvannet år, den 7. juli i år, mottok Sykehuset Innlandet en rapport fra Arbeidstilsynet, som konkluderte med åtte brudd på arbeidsmiljøloven

ved Kongsvinger DPS. Vel en måned senere gikk de to sentrale lederne ved DPS-en av: Den ene fikk innvilget ett års permisjon, og den andre gikk over i en rådgiverstilling, ifølge Glåmdalen 19. august.

*– For oss var det en illusjon å tro at vi kunne løse dette internt, og vi hadde tillit til at åpenhet ville være det beste. Det var en vanskelig avveining, men vi mente at vi måtte ta disse omkostningene for å oppnå bedring på sikt*

Konflikten hadde store personlige omkostninger for så vel ansatte som tillitsvalgte og ledere. Flere var sykmeldt i lange perioder, blant dem Erlend Aschehoug. Han arbeider ikke lenger ved DPS-en, men valgte å starte privat praksis i Kongsvinger da konflikten hadde lagt seg.

## Tilspissing

Ett år etter at Aschehoug sendte e-posten til Lysbakken, følte situasjonen like fastlåst. Et utall møter, brev, samtaler og diskusjoner hadde ikke ført frem. Så skjedde det som gjorde at alt håp om å finne løsninger internt ved institusjonen brast, ifølge de to psykologene. Den 24.januar ble det kjent at Dagenheten ved Kongsvinger DPS skulle legges ned og legges inn under poliklinikken, mot de ansattes anbefalinger. Dette ble et vendepunkt.

– Avgjørelsen kom som lyn fra klar himmel. Nå innså vi at vi ikke nådde frem gjennom de kanalene vi hittil hadde brukt, sier Erlend Aschehoug.

Ved dagenheten fantes et spesielt tilbud om gruppebehandling, og mange av de ansatte mente at en nedleggelse av denne avdelingen ville splitte opp et godt fagmiljø og frata brukerne et unikt tilbud. Med forslaget om nedleggelse var ikke konflikten lenger bare et indre anliggende, men en offentlig sak, slik Lysbakken og Aschehoug vurderte det.

– Nå handlet saken også om bruk av offentlige midler, om ledelsens håndtering av ressurser på vegne av fellesskapet, sier Lysbakken. – Som ansatte følte vi oss overkjørt ved at en intern konflikt ble gjort til en budsjettdebatt.

## Kontaktet media

Tanken om å kontakte media ble sådd. Fullt klar over at det i så fall var et skritt som kunne innebære en intensivering av konflikten, bestemte Aschehoug og Lysbakken sammen med andre tillitsvalgte ved sykehuset seg nå for å kontakte den erfarne journalisten Rolf Nordberg i Glåmdalen.

– Vi hadde inntrykk av at Nordberg var en journalist med integritet og tyngde, sier Aschehoug.

Men med journalistisk tyngde følger også en arbeidsmåte der ulike stemmer i en konflikt skal høres. Lysbakken og Aschehoug visste at også ledelsen og ansatte med et annet ståsted enn dem selv ville få spalteplass. Det var nødvendig å forberede seg på overraskelser underveis, og at enkelte medieoppslag kunne bli ubehagelig lesning. Nå måtte de overlate regionen til redaksjonen i Glåmdalen.



**FIKK GODE RÅD:** – Støtten fra forhandlingsavdelingen var uvurderlig. For dette var som å rafta ned en elv og ikke ane hva som dukket opp rundt neste sving, sier Line Lysbakken. Foto: Jens Haugen

- Jeg husker at vi var litt nervøse før første møte med journalisten, og selvsagt var vi spente på hvordan medieutspillet ville bli mottatt av kolleger og ledelse, sier Aschehoug.
- Vi så ingen annen utvei enn å skape åpenhet rundt situasjonen

## Store avisoppslag

Den 5. februar kom reportasjen «Åpen konflikt i psykiatrien» på trykk i Glåmdalen. Det var kraftig kost. Over to avissider ble det fortalt om «et åpent, betent sår som ikke vil gro», og om flere tillitsvalgte og ansatte som mente at den eneste effektive sårbehandlingen var å skifte ut ledelsen. Erlend Aschehoug ble intervjuet, og som ventet kom også den aktuelle DPS-lederen til orde. Hun slo fast at det ikke var grunn til bekymring for pasientene, og fikk støtte fra divisjonsdirektøren, som forsikret at avdelingslederen hadde hennes fulle tillit.

Som ventet *ble* konfliktlinjene tydeligere etter at media kom på banen. De tillitsvalgte møtte kritikk for å ha gått til pressen. Men avisoppslagene førte også med seg en positiv dynamikk, forteller Aschehoug.

- Mediedekningen førte til at temaene ble mer diskutert på jobben. Det ble større åpenhet og aksept for å snakke om problemene. Mange som hittil hadde sittet på gjerdet, tok etter hvert aktivt

stilling, og faktisk fikk vi økende støtte etter som tiden gikk og medieoppslagene fortsatte, forteller han.

Lysbakken understreker at mediene bidrar til en åpenhet som faktisk kan være et ledd i konfliktløsning.

– Slike konflikter fører med seg mye frykt og angst i organisasjonen. Nå ble ordskiftet mer åpent. Ledelsen kritiserte oss i avisen, og vi kritiserte dem, men på den måten kunne synspunktene brytes i all offentlighet. Det tror jeg var bra.

– *En gruppe psykologer gikk ut og var uenig med dere?*

– Ja. Vi var godt kjent med at det var uenighet, både blant psykologer og sykepleiere. Det er jo egentlig selvsagt og naturlig at det finnes uenigheter på en så stor arbeidsplass. Det må vi ha toleranse for, sier Lysbakken.

## Stressmestring i praksis

Konflikten slet hardt på de tillitsvalgte. Aschehoug følte seg motarbeidet og trakassert. Energien forsvant, og stresssymptomene ble stadig tydeligere. Jobben, som betydde så mye for ham, kjentes nå som en belastning. Støtten fra partneren var avgjørende for ham i denne perioden. Men også samholdet de ansatte og tillitsvalgte imellom betydde mye. Nå var tiden inne for å hente frem den profesjonelle kunnskapen om stressmestring.

– Det var en stor ressurs at både Erlend og jeg er eksperter på stressmestring, sier Lysbakken.

– Disse kunnskapene var gode å ha med seg. Vi visste mye om hvordan en holder seg gående under press, og det var viktig.

De snakket mye sammen. De holdt kontakten hele tiden, passet på hverandre og fulgte hverandres opp- og nedturer. Begge legger vekt på det gode samarbeidet med sykepleiernes tillitsvalgte, Anne Bi Hoffsten.

Lysbakken trekker frem verdien av en fortrolighet dem imellom som gjorde det mulig å si fra til de andre når det røynt på. Ingen er usårlig, understreker hun. For også Lysbakken måtte melde seg delvis sykmeldt i en periode. Et intenst kjøer både i og utenfor møterommene i over ett år tok på.

## Støtte fra Psykologforeningen

Men i tillegg til å søke støtte hos hverandre var det maktpåliggende å hente kunnskap og råd fra andre hold. Først og fremst tok de kontakt med Psykologforeningen sentralt, som ga nyttig informasjon og gode innspill til hvordan de to kunne tenke og manøvrere i et svært ulendt og uoversiktlig terreng.

– Den faglige og menneskelige støtten fra forhandlingsavdelingen var uvurderlig. For dette var som å rafte ned en elv og ikke ane hva som dukket opp rundt neste sving, sier Lysbakken.



**PLASSTILLITSVALGT:** – Vi så ingen annen utvei enn å skape åpenhet rundt situasjonen. Det å kontakte lokal media om arbeidskonflikten var en god avgjørelse, mener Erlend Aschehoug. Foto: Jens Haugen

Psykologene diskuterte også situasjonen med eksperter på varsling, mobbing og arbeidskonflikter – både psykologer og jurister. Og de kontaktet andre arbeidstakere med lignende erfaringer.

## Media beskytter

– *Tenkte dere på hvordan store medieoppslag om konflikten kunne ramme brukerne?*

– Ja. Det er klart, svarer Lysbakken. – Vi tenkte både på institusjonens omdømme og på hvordan brukerne kunne oppleve dette. Men et omdømme må bygges innenfra. Slik vi så det, hadde vi å gjøre med en organisasjonskultur som også rammet pasientene. Folk slutta og ble sykmeldt. For oss var det en illusjon å tro at vi kunne løse dette internt, og vi hadde tillit til at åpenhet ville være det beste på lang sikt. Det var en vanskelig avveining, men vi mente at vi måtte ta disse omkostningene for å oppnå bedring på sikt.

Aschehoug og Lysbakken trekker frem pressens samfunnsrolle, mandatet som innebærer å trekke frem og peke på urett, og å fremme ytringsfrihet. Dette var perspektiver som motiverte dem til å ta kontakt med lokalavisen. Lysbakken blir ofte spurt om det ikke var tøft å være førstesidestoff i avisen måned etter måned. Nei, svarer hun da.

Med pressen kom det en ny dynamikk i saken. Jeg snakket til pressen om det jeg ble utsatt for, og forklarte min rolle. Det kom på trykk og ble tilgjengelig for alle. Det var en lettelse, og slett ikke tøft. For åpenhet og media beskytter, avslutter hun.