

Debatt

Medlemmenes røst og Psykologforeningens siloer

Andreas Høstmælingen

fagpolitisk direktør, RBUP og Oppland lokallags kandidat til presidentvervet i Psykologforeningen

Manglende medbestemmelse i Psykologforeningen henger sammen med en kaotisk representasjonsstruktur, uklare ansvarsforhold i den politiske ledelsen og mangel på prosesser som sikrer integrering mellom politikkområder.

Etter at jeg presenterte mitt kandidatur som president i Psykologforeningen, har det blitt ytret bekymring for at jeg som tidligere ansatt vil være en forsvarer av det bestående og ikke vil tilføre nytt blod. Jeg ønsker å bevare det som er bra, og samtidig røske opp i det som ikke fungerer. Da kommer kunnskapen om Psykologforeningen godt med.

Endring og bevaring

Valgkamper er ofte preget av fremoverlente budskap. «Endring» høres bedre ut enn «det bestående», «nytt» er bedre enn «gammelt». Men nytt blod er ikke alltid bedre enn gammelt. Blodets ferskhetsgrad har liten verdi som kvalitetsindikator om det ikke også er riktig type blod.

Sekretariatet og presidentskapet er organisert i siloer med arbeidsoppgaver som trekker i ulike retninger

Enhver leder som ønsker å tenke nytt og visjonært, må samtidig vite hva som skal bevares og styrkes av det gamle, og da trenger man god kjennskap til organisasjonens eksisterende politikk og arbeidsformer. Man må vite hvilke krefter som legger hindre i veien for nytenkning, hvem som er kulturbærere i organisasjonen, og som må overbevises om å være med på laget. Man trenger noen som kan motivere og begeistre de man jobber med, og som nyter nok respekt til å bli lyttet til når man skjærer gjennom og fatter en beslutning. Man trenger noen som kan lede ryddige prosesser, og som evner å se hvor man trenger å sikre intern forankring. Man trenger noen med overordnet strategisk blikk, som forstår hvilken kontekst Psykologforeningen beveger seg i opp mot andre samfunnsaktører, og som forstår hvilke hjertesaker det er mulig å få gjennomslag for, og hvilke man bare vil slå hodet i vegg med. Man trenger noen som kan sette tydelige mål, men samtidig la flinke fagfolk få frihet til å jobbe.

Litteraturen om ledelses- og organisasjonspsykologi renner over av denne type argumenter. Og en av grunnene til at store organisasjoner rekrutterer sine toppledere innenfra, er nettopp fordi det å ha gått i læra gir forutsetninger for å ivareta mange av disse oppgavene. Og ikke minst gir det muligheten til å få på plass ledere som er operative fra første dag og ikke trenger å bruke ett til to år på å gjøre seg kjent med organisasjonen.

Om å trekke i ulike retninger

Å bare peke på behovet for nytt blod og endring som et gode i seg selv ligner på amerikanisert politisk retorikk. Vi trenger en grundig utveksling av ideer om hva som faktisk bør endres og hvorfor, og hvilke lederegenskaper man trenger for å få det til. Jeg forstår de som er frustrert over manglende medbestemmelse i Psykologforeningen, og mener vi trenger en grundig gjennomgang av foreningens organisasjonsmodell. I stor grad tror jeg misnøyen henger sammen med en kaotisk representasjonsstruktur, uklare ansvarsforhold i den politiske ledelsen og mangel på prosesser som sikrer integrering mellom politikkområder. Sekretariatet og presidentskapet er organisert i siloer med arbeidsoppgaver som trekker i ulike retninger.

Et eksempel på dette er manglende samsvar mellom prinsipperklæringen om evidensbasert praksis og spesialistutdanningene. Det er vanskelig å komme utenom at empirisk validerte behandlingsmetoder sammen med fellesfaktorer er gjensidig viktig i psykoterapi. Allikevel har vi spesialistutdanninger i barn og unge og voksne som ikke krever at man spesialisere seg i metode. Et annet eksempel er finansiering av kommunale psykologtjenester. Fra et lønns- og arbeidsmarkedsperspektiv kan det være en fordel å jobbe for statlige finansieringsordninger, mens det fra et faglig perspektiv kan være nyttig å tenke finansiering over rammebudsjetter. Et tredje eksempel handler om å bygge gode fagmiljøer i kommunene. Et ledd i dette kan være å fokusere på et fåtall spesialiteter som særlig relevante for kommunene, mens det fra et lønns- og arbeidsperspektiv kan være en dårlig idé å begrense flyten av arbeidskraft mellom ulike sektorer på den måten. Et fjerde eksempel er utviklingen av spesialistenes oppgaver i sykehusene, som i større grad blir vridd mot å kvalitetssikre andres arbeid uten at innholdet i spesialistutdanningen endres tilsvarende. Eksemplene er mange og vitner om en forening som har utviklet god spisskompetanse på separate politikkområder, men som ikke får til å integrere dem i helhetlig politikk.

En klar representasjonsstruktur

Landsmøtet har blitt forelagt og drøftet innstillinger om Psykologforeningens organisasjonsstruktur i 1983, 1987, 1991, 1993, 1995 og 2004, men i prinsippet har vi beholdt den samme organiseringen. Nå er det 15 år siden foreningens høyeste organ hadde det på dagsorden. Siden 1983 har vi vokst fra rundt 1400 medlemmer til 10 000, og vi har samtidig vokst fra de premissene som lå til grunn for organiseringen den gang. Vi løser ikke disse utfordringen bare ved å «lytte til de tillitsvalgte og lokale ledd». For å lytte må man vite hvem man skal lytte til i hvilke spørsmål. Da må man ha en klar og tydelig representasjonsstruktur. Det har vi ikke i dag.

Selv om jeg er kandidat til presidentvervet, har jeg ikke forslagsrett til selve landsmøtet. Det er det styret og lokalavdelingene som har. Derfor har jeg jobbet sammen med styret i Oppland lokalavdeling, som har fremmet forslag til landsmøtet om å evaluere Psykologforeningens organisasjonsmodell.[1] Jeg er glad for at Oppland har valgt å fremme saken og håper det kan resultere i en grundig drøfting og tydelige føringer fra landsmøtet til det nye styret.