

Fagforeningen som ikke ville lytte til sine ansatte

Bjørnar Olsen

spesialist i arbeids- og organisasjonspsykologi og tidligere sjefredaktør i Psykologtidsskriftet

Psykologforeningen svekker sitt omdømme når deres egne ansatte ikke får medvirke i omstillingsprosessene i Psykologtidsskriftet.

Som tidligere sjefredaktør har jeg meninger om tidsskriftets innhold og retning. I den diskusjonen er jeg én av mange stemmer. Men like mye som om innhold bør vi gjøre oss opp en mening om hvordan Psykologforeningen forvalter sitt arbeidsgiveransvar når de effektuerer det de selv omtaler som krevende, men nødvendige endringer. Legger vi eksempelets makt til grunn, ser vi en fagforening som setter ledelsens styringsrett foran ansattes medbestemmelse.

Grelt

En fagforenings viktigste eksistensberettigelse er å kjempe for arbeideres rett til innflytelse på egen arbeidsplass. Men selv når omstillingene er så dramatiske at to av tre journalister ser ut til å bli sagt opp, virker verken ledelse, styret eller eier synlig interessert i å involvere egne ansatte.

President og sjefredaktør virker overbevist om at fremgangsmåten er nødvendig: «En nødvendig prosess», «Krevende, men nødvendige endringer» og «En helt nødvendig prosess». Deres selvsikre begrunnelser kommer i et grelt lys når Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse nylig skriver at Psykologtidsskriftet oppfyller alle kriteriene som vitenskapelig publiseringskanal her til lands. Da fristes man til å spørre som Ole Jacob Madsen: «Ikke en helt nødvendig prosess likevel?» Men viktigere enn spørsmålet om indeksering, er det å spørre om foreningen behandler ansatte med respekt.

På gangen

Konfliktlinjene i dag er noe annerledes enn de som utfoldet seg på tampen av min tid som sjefredaktør (og også dels i tiden da Per Olav Solberg var konstituert sjefredaktør). Men en god dose déjà vu er det likevel.

Hvis en fagforening ikke klarer å behandle egne ansatte på et anstendig vis, hvordan skal Psykologforeningen bli tatt på alvor når de skal kjempe for psykologers arbeidsforhold?

Den gang opplevde redaksjonsledelsen at de både symbolsk og bokstavelig talt ble satt på gangen mens sentralstyret og ledelsen i fred diskuterte og besluttet redaksjonens nye arbeidsvilkår.¹

Pressedekningen av dagens konflikt tegner bildet av en tilnærmete lukket prosess, der det er uklart hvem som har og tar ansvar: Som når journalistene inviterer sjefredaktøren til møte, mens det er generalsekretæren som stiller. Spørsmål stilles til presidenten, mens svar kommer fra generalsekretæren. Det er langt på vei advokater som fører ordet i møter, ikke ledelsen. Eksterne

¹[1] For den som ønsker mer om den historien, vises det til innleggene «Endepunktet» og «Mangel på sak gir grunnlag for spekulasjon» ført i pennen av meg, samt innlegget «Psykologtidsskriftets sjel» av daværende konstituert sjefredaktør Per Olav Solberg.

journalister spør hva som skjer i tidsskriftet, og hører fra presidenten og ikke ansvarlig redaktør. Og til Journalisten skriver sjefredaktøren en SMS der det står at hun ikke kan uttale seg om en intern, pågående prosess. Men bare dager i forveien har president Skard alt konkludert i spaltene til Psykologisk.no med at «noen ansatte har kompetanse til å fylle behovene, og andre har ikke».

Man må nesten gni se i øynene. Når ble det greit for arbeidsgiver å gå ut i offentligheten med kompetansevurderinger av egne ansatte? Og det i en pågående arbeidskonflikt?

En glemt arv om verdighet og medvirkning

For knappe to år siden undret konstituert sjefredaktør Solberg seg over at en fagforening som ellers er «rask til å heve fanen for partssamarbeid og andre grunnverdier vi hegner om i norsk arbeidsliv», ikke ønsker åpne prosesser der ansatte og ledelse kan presentere fakta og bryte meninger før beslutninger fattes. Undringen står seg fortsatt.

Det er i det hele tatt merkelig at psykologenes egen fagforening har mistet av syne det viktigste bidraget fra norsk psykologi til det norske samfunnet, ikke minst til det norske arbeidslivet. For med de psykologiske jobbkravene la bedriftspsykolog Einar Thorsrud et viktig grunnlag for vår nåværende arbeidsmiljølov (§12 er i all hovedsak en lovfesting av hans psykologiske jobbkraav).

«Innenfor arbeids- og organisasjonspsykologien er derfor ikke tema som verdighet, medvirkning og deltagelse på arbeidsplassen noe nytt», skrev Brita Bjørkelo og Guy Notelaers nylig i et innlegg på Psykologisk.no. Men for Psykologforeningens og tidsskriftets ledelse virker verdighet, medvirkning og deltagelse som fremmede tema i møtet med egne ansatte. Og det i en landsmøteperiode der arbeidsliv er en del av foreningens hovedsatsing.

Jeg er ingen arbeidsrettsjurist, og kanskje opererer Psykologforeningens ledelse og sjefredaktøren den nødvendig hårsbredden på innsiden av arbeidslivets regler. Men hvis en fagforening ikke klarer å behandle egne ansatte på et mer anstendig vis enn dette, hvordan skal Psykologforeningen bli tatt på alvor når de skal kjempe for psykologers arbeidsforhold?