

Psykologforeningens førstedamer

- Psykologene må få en større samfunnsmessig betydning, sier Psykologforeningens ledende kvinner An-Magritt Aanonsen og Tove Beate Pedersen. - De må inn i planlegging og forvaltning. Nå vil vi sette inn større krefter for å komme nærmere det målet.

TEKST

Intervjuet av Nina Strand

PUBLISERT 1. november 2004



Foto: Bo Mathisen.

Til daglig springer de to mellom møter i og utenfor foreningens lokaler – sammen og hver for seg. Alltid velfriserte og i representative klær med klare, sterke farger, eller i effektivt sort. Lunsjen gjøres raskt unna i personalrommet, telefoner, e-post og nye møter venter. De travle damene setter likevel av god tid til samtalen med Tidsskriftet. Intervjuet er en kjærkommen anledning til å møte alle medlemmene, og få frem sakene og ide-ene de brenner for nå, like før landsmøtet. – Vi går på Pascal, foreslår de. De lyse lokalene, med elegante retter og fransk atmosfære frister de urbane psykologlederne. Mens e-postmeldingene jevnt og trutt tikker inn og kontortelefonen kimer, sitter de tilsynelatende avslappet nærværende og svarer på spørsmål i de avsatte to timene. Mobiltelefonen ligger avslått i veskene.

Feminisme og likestilling

Samarbeidet mellom de to startet da Pedersen ble ansatt som generalsekretær i mai 2000. – Hvorfor akkurat henne, Aanonsen?

– Tove Beate hadde god kompetanse i forhold til oppgavene hun skulle ha. Hun hadde bred erfaring fra administrative stillinger og dessuten ledererfaring. Vi hadde ikke stilt bestemte krav til fagbakgrunn, men det at hun var psykolog, var helt klart en fordel. Det var spennende at hun hadde en så atypisk psykologpraksis. Alt i alt: Hun representerte en glimrende kombinasjon av fagbakgrunn, kompetanse – og kjønn!

Da Pedersen fikk jobb som generalsekretær i Psykologforeningen, hadde hun to år bak seg som generalsekretær i Human-Etisk Forbund. Men den røde tråden i karrieren hennes, helt siden hun skrev hovedoppgaven om kjønn og kommunikasjon i 1979, har vært likestilling og kjønn. Erfaringene fra tiden som daglig leder for Sekretariatet for kvinneforskning og kontorsjef i Likestillingsrådet er noe hun ofte refererer til. Pedersen har kjønnperspektivet med seg i alle sammenhenger. Det har blitt nærmest en ryggmargsrefleks: Hun oppdager umiddelbart eventuell kjønns-ubalanse, enten det er i sammensetningen av råd og utvalg, eller i valg av forelesere i Psykologforeningens kurstilbud.

An-Magritt Aanonsen deler Pedersens kjønnbevissthet og feministiske grunnsyn, men det er åpenbart ikke her hennes kraftsenter ligger. Hun gjør seg fort ferdig med svaret på mitt spørsmål om det er et poeng med to kvinnelige ledere i Psykologforeningen? – Det er klart. Foreningen har et flertall av kvinnelige medlemmer, poengterer hun. – Dessuten: Kvinner bør ta lederverv.



Fullblods politiker

Når vi går over til å snakke om de politiske spørsmålene, om saker Psykologforeningen skal arbeider med nå, og foreningens fremtid, får samtalen høyere intensitet og puls: Aanonsen lener seg fremover: – Psykologene må få en større samfunnsmessig betydning, sier hun.

– De må inn i planlegging og forvaltning. Dette har vært et forsømt område.

Aanonsen ønsker en mer utadvendt og samfunnsrettet virksomhet. – Vi trenger et bedre kontaktnett blant politikere, i forvaltningen og i media, poengterer hun. – Bare gjennom det kan vi oppnå en bredere innflytelse i samfunnet.

– Hvordan skal dere oppnå det?

– Dette er et stort felt, som krever jevn oppmerksomhet og aktivitet. Her trenger vi å få inn kompetanse utenifra. Tidligere har vi forsøkt å knytte til oss en konsulent på ad hoc-basis. Erfaringen viste at det ikke var nok. I neste års budsjett har vi foreslått å sette av midler til en ny stilling, slik at vi kan ansette en person som har konstant oppmerksomhet på dette, og som løfter det frem i arbeidet vårt. Vi bør bli flinkere til å navigere i det politiske landskapet. Det handler om å ha kontakt med Stortinget, vite hvilke saker de arbeider med og kjenne debattene der, slik at foreningen kan ta kontakt med utvalg og representanter til rett tid, og på rett måte. Eller det kan være debatter i media hvor vi bør markere oss. Dette vil øke våre muligheter for å gå gjennomslag for våre saker, men ikke minst for å nå gjennom med psykologisk kunnskap og tenkemåte.

– En annen side av dette, er synliggjøring av psykologprofesjonen. Jeg tror mange av våre medlemmer setter pris på at Psykologforeningen markerer seg og blir regnet med. Det gir næring til vår yrkes stolthet og vår identitet som psykologer, sier Aanonsen.

Økt samfunnsinnflytelse

Aanonsen og Pedersen ønsker langt flere psykologer inn i lederposisjoner, i helsesektoren og utenfor. På dette punktet er de litt utålmodige, og synes psykologer har lett for å begrense sin oppfatning av psykologrollen. – Men vi har noen modige psykologer som velger alternative karriereveier, sier Aanonsen.

– Hvorfor er det så viktig at psykologer velger andre karriereveier enn klinisk arbeid?

– Psykologer bør finnes i systemer som legger premisser og som planlegger helsetjenester, som driver helsefremmenmedlem de arbeid eller forebygging. Psykologer har kunnskaper om endring av personer og organisasjoner. Vi har kunnskaper om hva som fungerer i informasjonskampanjer og i forebyggende arbeid, og vi kan bidra med å tilrettelegge miljøer som ikke er sykdomsfremmende. Derfor er det synd at det finnes så få psykologer i kommunesektor, departementer, og ikke minst, i Stortinget! Det er stor interesse for psykologisk kunnskap i samfunnet, og følgelig et paradoks at vi ikke har flere psykologer i avgjørende posisjoner.

Psykologer i planlegging gir bedre helsetilbud

Aanonsen ser en klar sammenheng mellom mangelen på psykologer i administrative eller ledende stillinger og mangler i helsetilbudet. – Se bare på helsetjenesten i kommunene. Det er godt dokumentert at psykologisk behandling har god effekt på lettere psykiske plager og lidelser. Men kommunene har få tilbud om konsultasjon, veiledning og behandling i sammenheng med for eksempel problemer i arbeidsliv, med utbrenthet eller depresjon. Det er påfallende at det nesten ikke finnes psykologtjenester på primærhelsenivå. Vi tror at situasjonen ville vært annerledes, dersom det satt psykologer i kommunesystemet, som kunne trekke frem nødvendigheten av psykologtjenester.

For å styrke psykologers vilje til å søke arbeidsoppgaver i administrasjon og ledelse, har Psykologforeningen prøvd ulike modeller for å bidra til kompetanseutvikling hos psykologene. Foreningen samarbeidet med BI i utviklingen av utdanning i kunnskapsledelse, og har arrangert egne kurs, eksklusivt for psykologer. Oppslutningen fra psykologene har ikke vært imponerende til nå. Men arbeidet med å finne gode tilbud og tiltak vil fortsette, forsikrer Aanonsen og Pedersen.

Større medlemsengasjement

Landmøtet står for døren, og en av de store sakene blir forslagene til modernisering og ny organisering av Psykologforeningen. Både leder og generalsekretær satt i Organisasjonsutvalget, som har kommet med en innstilling til landmøtet.

– Hva vil en oppnå med endringene?

– Vi vil styrke lokalavdelingene, forhandlingsarbeidet og profesjons- og fagutviklingsarbeidet. Ikke minst håper vi å mobilisere medlemmene i større grad, svarer Pedersen. – Vi ønsker mer kommunikasjon, flere innspill og større lokalt engasjement. Viktige utfordringer for Organisasjonsutvalget var: Hvordan skal foreningen utvikle seg i takt med et samfunn i endring? Hvordan motivere flere medlemmer til frivillig jobbing?

– Dette er ikke lett, men helt nødvendig. Vi trenger engasjerte medlemmer både i forhandlingsarbeidet og på den faglige siden, sier Aanonsen. Når det gjelder lønnsforhandlinger, foregår jo de i stor grad lokalt i dag. Vi er avhengig av kunnskapsrike og kompetente tillitsvalgte. Foreningen må stimulere dette arbeidet. En måte å gjøre det på, er å bidra til at slike verv gir uttelling i forhold til karrieren. Erfaring fra verv som tillitsvalgt gir kompetanse, og et nyttig og stort nettverk. Vi har ikke vært flinke nok til å få frem dette. Nå arrangerer Psykologforeningen «videregående» kurs for tillitsvalgte, såkalte prosesskurs, nettopp for å gi muligheter for ytterligere kompetansebygging. Vi håper dette kan bidra til at flere erfarne tillitsvalgte fortsetter i vervene sine.

Ad hoc-utvalg og prosjektorganisering

Aanonsen og Pedersen mener at den fagpolitiske aktiviteten i Psykologforeningen vil få større slagkraft gjennom at psykologer i større grad danner interesseforeninger og faglige nettverk. Når psykologene organiserer seg på denne måten, vil sentralstyre og ledelse lettere kunne samarbeide med og fange opp initiativ fra de forskjellige fagfeltene. De har klokkertro på elektroniske nettverk og diskusjonsgrupper som en vitaliserende faktor.

– Det ligger store muligheter i kommunikasjonen mellom medlemmene i form av interesseforeninger og faglige nettverk, sier Pedersen. – Vi tenker oss at de som brenner for en sak eller et område danner slike sammenslutninger. Psykologforeningen kan gjøre bruk av nettverkene i bestemte sammenhenger. Vi kan for eksempel ta kontakt i sammenheng med høringsuttalelser, eller når foreningen skal nedsette et utvalg. På denne måten kan vi trekke inn folk med kompetanse og engasjement i en begrenset periode. Foreningen kan nyte godt av deres kunnskaper, samtidig som de som engasjerer seg vet at de ikke binder seg over lang tid. Dette tror vi kan lette rekrutteringen. – Ja, og denne type ad hoc-utvalg kan erstatte en del av de faste utvalgene foreningen har hatt, tilføyer Aanonsen.

Demokratisering og sentralisering

– Dersom dette innebærer at en del av de faste utvalgene skal legges ned, vil vel det vekke debatt på landsmøtet?

– Ja, noen vil være redd for en utvikling mot større sentralisme. Høringsrundene før landsmøtet viser at det er dette punktet som skaper mest usikkerhet, svarer Aanonsen.

– Til det vil jeg si at faste utvalg ikke er noen garanti for kvalitet. Det er lett å tenke at utvalg er den mest demokratiske arbeidsmåten. Men engasjement og nytenkning har en tendens til å forsvinne med denne formen. Vi ønsker flere stemmer inn i foreningen, og bredere kontaktflate ut til medlemmene. Bruk av ad hoc-utvalg gir fleksibilitet og mulighet for at ulike fagmiljøer blir brukt og hørt.

– Vi foreslår også konferanser, som gir rom for at mange kommer til orde, sier Pedersen.

– Konferanseformen gjør det mulig å diskutere aktuelle temaer og problemstillinger, og kan gi gode innspill i forhold til politikken som føres sentralt. Hun trekker frem fagetikk-konferansen i sommer, der Psykologforeningen inviterte medlemmer som var berørt av temaet og medlemmer med spesiell kompetanse, sammen med fagetisk råd og sentralstyret. – Denne konferansen hadde betydning for Psykologforeningens standpunkt om ikke å velge samme saksbehandling som den de har i Sverige i fagetiske saker.

Å snakke med én stemme

– Psykologene er en svært sammensatt yrkesgruppe. Er det fare for oppsplitting, slik at vi kan få flere fagforeninger?

– Foreløpig er jeg ikke redd for det.

Jeg tror de færreste ser det som aktuelt å være medlem i en annen fagforening, sier Aanonsen. – Men dette kan bli en av utfordringene for foreningen i fremtiden. Det er en økende spesialisering blant psykologene. I en del andre land, som i Frankrike og Tyskland, ser vi at psykologene er splittet opp i ulike foreninger. I Norge har det helt klart vært en suksessfaktor at Psykologforeningen har snakket med én stemme.

Aanonsen trekker frem organisasjonspsykologene, som i lavere grad enn andre psykologgrupper føler tilknytning til Psykologforeningen. – Foreningens tilbud til dem har ikke vært godt nok, sier hun.

Masterkandidatene kan utfordre

– En mer aktuell utfordring ser jeg i forhold til de kommende mastergradskandidatene i psykologi, sier Aanonsen.

– Spørsmålet er hva slags forhold de vil få til Psykologforeningen, om de for eksempel skal være medlemmer.

– Ja, hva mener du om det?

– Etter mitt syn bør de bli medlemmer hos oss. På lang sikt er det uheldig dersom vi skulle få et psykologimiljø på siden av Psykologforeningen. Likevel, i denne sammenhengen er jeg mest bekymret for at utdanningen av mastergradstudenter på lengre sikt kan bidra til å vanne ut psykologutdanningen. Det kan skje hvis en reduserer antall studenter i utdanningen, og at en lager «snarveier» for mastergradskandidater som vil bli godkjente psykologer. Psykologforeningen vil følge utviklingen nøye.

Trenger oaser

– Hva er det som gjør at dere trives i en så krevende posisjon?

– Jeg liker en jobb som denne, hvor jeg får holde på med både stort og smått, sier generalsekretæren. – Jeg får delta i store politiske diskusjoner nasjonalt og internasjonalt. Så har jeg også personalansvar i sekretariatet, hvor den sentrale oppgaven er å legge til rette for et godt arbeidsmiljø. Dette er psykologarbeid jeg trives godt med, og som aldri er kjedelig. Jeg føler meg så heldig for at jeg, med min atypiske psykologbakgrunn, fikk denne muligheten til å komme tilbake til psykologfaget! Utfordringen er å leve med restansene, og de gule huskelappene som hopper seg opp til jeg ofte må nøye med å omgruppere dem før jeg tar helga.

– For meg er muligheten til å påvirke og å få gjennom viktige saker det som motiverer aller mest, sier Aanonsen. – Det spiller selvsagt også en stor rolle for meg at jeg får gode tilbakemeldinger på det jeg gjør, og at jeg ser ut til å ha tillit hos medlemmene.

De to psykologlederne har en arbeidshverdag med høyt tempo og stort beslutningstrykk. For å greie det, er de avhengig av et godt samarbeid. De beskriver forholdet seg imellom som nært og fortrolig, uten at de har noe venninneforhold. Men når de er på reiser, eller på store konferanser, benytter de anledningen til å gjøre hyggelige ting sammen: – Disse små oasene gjør at vi kommer nærmere hverandre, og

det er nok en forutsetning for at hverdagen glir bra, tross vårt høye tempo, sier de. – Det er en ro og trygghet oss imellom; vi har hver vår avklarte rolle, og ingen ambisjoner om å gå ut over den. Uttrykket «kvinne er kvinne verst» gjelder ikke hos oss!

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 41, nummer 11, 2004, side 931-934

TEKST

Intervjuet av Nina Strand