

Det er viktig å delta!

PUBLISERT 1. desember 2004

PSY
KOL
OGI



(Brev forfattet etter cupfinalen 2004.)

En av våre barnelærdommer, som våre foreldre og lærere gang på gang prøvde å få inn i våre skuffede hoder etter tapet på fotballbanen eller i kanonball, var at det viktigste var å delta, ikke å vinne. Det følte ikke slik! Det så heller ikke slik ut i ansiktene til Lyn-spillerne der de ruslet av banen etter at Brann feide dem overende etter 13 minutter. Gjør dette nederlaget at de aldri kommer på banen igjen? Gjør ett tap at det ikke er verdt å spille flere kamper?

Jeg tror ikke de tenker slik på fotballbanen, men jeg har merket meg en slik holdning hos noen i fagbevegelsen i det siste.

I slutten av oktober innkalte moderniseringsminister Meyer partene i statssektoren til et møte for å diskutere mandatet i et arbeid som skulle se på lønssystemet i staten og hvordan dette kan moderniseres. Tre hovedsammenslutninger valgte å ikke møte, til tross for at disse vant kampen sist de møtte ministeren i lønnsforhandlingene.

I nyhetene i begynnelsen av november hørte jeg at ledelsen i Avinor foreslo for de tillitsvalgte å ta en pause i omstillingsprosessene for å bedre samarbeidsmiljøet. De hovedtillitsvalgtes reaksjon var at de ikke var interessert i å møte ledelsen.

Hvorfor ville de så ikke delta i møter med ledelsen i Avinor eller i møte med statsråden?

Vi har i mange år kjempet for *retten til å delta* i prosesser sammen med arbeidsgiverne, b.la. på saker som berører vår arbeidssituasjon. Denne retten er fastsatt i arbeidsmiljølov og i hovedavtaler. Mange arbeidsgivere er positive til at de ansatte deltar aktivt. Dette fordi en slik involvering gir bedre og riktigere beslutninger, og raskere gjennomføring av endringer. Forutsetningen er arbeidsgivere som legger opp til *reell involvering*, og ikke de som kun tar med de ansatte som «gisler» i prosessen.

Det omstilles over en lav sko om dagen, og våre rettigheter som arbeidstakere og våre opparbeidede ordninger trues. Det kan derfor være meget ubehagelig å delta i disse prosessene, særlig for de tillitsvalgte. Jeg har stor forståelse for de som ikke klarer å stå i denne situasjonen over lang tid, men jeg har ikke sansen for de som, fordi prosessen er ubehagelig og vanskelig, velger å ikke delta!

Selv om tilliten er tynnslitt og samarbeidsmiljøet dårlig har vi en rett og en plikt til å fortsette kampen og tale våre medlemmers sak i alle de sammenhenger vi representerer dem. Hvis ikke vi forsvarer våre rettigheter og kjemper for våre ordninger er det ingen andre som gjør det. Kampen fortsetter i 2005 og det er arbeidsoppgaver nok for oss alle!

Christl Kvam

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 41, nummer 12, 2004, side 1020