

# Vi trenger ulikhet i presidentskapet

Heidi Tessand sier at hun ikke kan stille seg bak Håkon Skard sitt veivalg. I en bred medlemsforening trenger vi ulikheter representert i ledelsen. Landsmøtet bør derfor velge Håkon Skard som president.

TEKST

**Trond Løkling**

PUBLISERT 8. oktober 2019

EMNER **Presidentkamp**

Forskjellighet i team bereder grunnen for økt teamprestasjon. Både ulike personlighetstyper og erfaring gjør team mer komplementære og stimulerer til friske ideer. Det var derfor overraskende å lese Heidi Tessands utspill om at hun ikke kunne stille seg bak Håkon Skard som president, på grunn av uenigheter med sistnevnte.

Visepresidenten understreker i neste vending at hun og Høstmølingen deler samme visjon. Dette vil medføre et presidentskap med en slagside, som ikke dekker det brede spekter av interesser og nyanser som foreningens medlemmer representerer. Videre er det vel medlemmenes visjoner, representert gjennom landsmøte og sentralstyre, som skal være styrende. Ikke presidentens og visepresidentens visjoner. Tessand presiserte i etterkant av utspillet at hun ikke trakk seg fra valgkomiteens innstilling og at hun var villig til å følge Landsmøtets valg. Skard rykket raskt ut og sa at han ønsket å samarbeide.

## Uenighet som et gode

Uenighet mellom mennesker er en ingrediens som - håndtert i et trygt ytringsklima - kan fremme bedre beslutningskvalitet i team.

Tessand har solid kompetanse fra kommunen og fremstår god på systemarbeid og påvirkning. Skard har lang erfaring fra psykisk helsevern og universitetet, han viser en uredde vilje til å utfordre både forening og myndigheter. Samlet kunnskap om de to største tjenestemrådene for psykologer, samt kombinasjonen av strategisk kløkt og gode samarbeidsevner, høres ut som det foreningen har behov for nå.

Skard har tydeligvis truffet en nerve med sitt kandidatur, det er mange som kjenner seg igjen i hans virkelighetsbeskrivelse, der et sentralt behov er å ivareta medlemmenes

arbeidsvilkår. Til det beste for de vi er til for - pasientene og klientene. Fra utsiden kan det se ut som foreningen ikke har evnet å fange opp denne virkeligheten godt nok, noe sittende presidentskap langt på vei bekrefter og beklager i dette innlegget fra 28. august. Fra et organisasjonsperspektiv fremstår det da paradoksalt at løsningen er en mer homogen ledergruppe. Foreningen bør i stedet søke og sikre bedre representasjon av medlemmene inn i ledelsen, noe kandidatet til Skard representerer. Når hans motkandidat er en tidligere ansatt i sekretariatet, blir kontrasten desto større.

I møte med berettiget og konstruktiv kritikk kan organisasjoner reagere med fornyingsvilje eller motstand mot justering. Vi får håpe Landsmøtet tar denne dimensjonen av valget inn i sin vurdering av veien videre. Like barn leker best sies det, men det er ikke nødvendigvis mest konstruktivt i ledelsen av en bred medlemsforening.

**TEKST**

**Trond Løking**, organisasjonspsykolog