

Et reelt inkluderende arbeidsliv



Helén Ingrid Andreassen
Dalsbergstien Hus, Velferdsetaten, Oslo kommune
helen.ingrid@gmail.com

Helén Ingrid Andreassen stiller til valg som visepresident for lønns- og arbeidslivspolitik i Psykologforeningen.

Psykologforeningen bør ha politikk som fremmer faglighet framfor produksjonskrav i arbeidslivet, og arbeidsplasser som rommer forskjellighet.



Helén Ingrid Andreassen

Foto: Matt Oxmann

På landsmøtet i høst vil jeg fremme politikk for et mer inkluderende og helsefremmende arbeidsliv – både for psykologer og for alle som jobber i velferdstjenestene. Dette er viktig for meg som visepresidentkandidat til vervet med ansvar for lønns- og arbeidslivspolitik i Psykologforeningen. Men også for meg som psykolog og kollega.

Norsk psykologforening bør være en tydelig stemme for et arbeidsliv der flest mulig får brukt ressursene sine, opplever mestring og finner mening i arbeidet. Et reelt inkluderende arbeidsliv handler ikke bare om å åpne dørene – men om å endre strukturene som avgjør hvem som faktisk får bli værende. Det bør handle om trygghet, ikke tilfeldigheter.

Vi liker å tenke at vi er kommet langt på dette området i Norge. På mange områder har vi det. Men utviklingen går også i retning av mer press og mindre støtte til arbeidstakerne – også i offentlig sektor. Skal vi mene alvor med inkludering, kan vi ikke tillate at systemendringer skyver folk ut.

Et arbeidsliv som fremmer helse

Faglig vet vi hva som virker. Autonomi, tillit og fellesskap er ikke bare idealer – det er godt dokumenterte faktorer som gir bedre tjenester, lavere sykefravær og høyere motivasjon. Likevel beveger mange sektorer seg i motsatt retning. Kontroll, målstyring og prestasjonsbaserte insentiver brer om seg, drevet frem av en *New Public Management*-logikk. Dette bidrar til fremmedgjøring, lavere

indre motivasjon og svekket arbeidsglede. Konsekvensen er redusert helse og trivsel for ansatte – og svekket kvalitet i tjenestene.



Jeg mener vi derimot trenger ledelsesmodeller og HR-praksis som bygger på forpliktelse og samarbeid – ikke konkurranse og kontroll. Et helsefremmende arbeidsliv forutsetter faste stillinger som hovedregel, at de ansatte kan få reell faglig utvikling og en god, nær ledelse. Det er dette som faktisk gir bærekraft – ikke minst i helsesektoren.

Et helsevesen som tar vare på folk

Mange psykologer i helseforetakene kjenner og har lenge kjent på et økende press: at produksjonskrav og økonomiske hensyn for ofte veier tyngre enn faglige vurderinger. Yngre psykologers nyeste medlemsundersøkelse viser blant annet at fleksitid ofte brukes som skjult overtid, uten at de ansatte får betalt for å jobbe utover normalarbeidsdag. Når arbeid utover normal arbeidstid i praksis må føres som fleksitid, selv når lovens krav til overtidstillegg er oppfylt, uthules arbeidsmiljøloven. Det bidrar også til å skjule reell overbelastning og skyver ansvaret over på den enkelte psykolog. Problemet må synliggjøres og adresseres av oss som fagforening. Vi må kreve full åpenhet om arbeidsbelastningen og nulltoleranse for kreative omgørelser av lovfestede rettigheter.

Vi må også fremme modeller og rammeverk som bygger opp under det vi vet fungerer: nær ledelse, kontinuerlig faglig utvikling og reell medarbeiderinvolvering. I stedet for kortsiktige effektiviseringsgrep trenger vi helhetlige og kunnskapsbaserte måter å organisere tjenestene på – modeller som styrker både arbeidsmiljø og kvalitet.

Et eksempel som kan gi inspirasjon, er *Magnet Recognition Program*, som blant annet prøves ut ved Lovisenberg Diakonale Sykehus. Programmet, som har sin opprinnelse i amerikansk sykepleie, fokuserer systematisk på arbeidsmiljø, fagutvikling og ledelse – og er forskningsbasert. Jeg mener vi burde støtte og utvikle tiltak som dette, da de kan bidra til at vi bygger helse- og velferdstjenester på tillit og kvalitet, ikke bare kontroll og produksjon.

Arbeidslivet bør romme forskjellighet

Vi må også snakke om fysisk tilrettelegging – et område der det skjer en stille ekskludering. Åpne kontorlandskap og *free seating* blir stadig vanligere, også på psykologers arbeidsplasser. I noen tilfeller må samtalerom og testrom reserveres, og terapeuter møter pasienter i en mer fragmentert og uforutsigbar hverdag. Dette skaper stress og merarbeid – både for ansatte og pasienter.

For ansatte med nevrodivergente trekk, psykiske helseutfordringer eller bare en introvert personlighet kan slike løsninger gjøre det vanskelig eller umulig å fungere i jobben. Det gjelder mange: Personer med ADHD (attention deficit hyperactivity disorder), autismspekterforstyrrelse eller andre former for nevrodivergens utgjør en betydelig del av arbeidsstyrken – i tillegg til alle som trenger forutsigbarhet og ro for å gjøre en god jobb.

Når staten og offentlige arbeidsgivere innfører slike løsninger, undergraver det både inkludering og arbeidsro. Jeg mener vi derfor må kjempe for retten til skjermede, rolige og forutsigbare arbeidsplasser – og for at hensyn til nevromangfold og psykisk helse blir en naturlig del av arbeidsmiljøutforming.

Psykologforeningen bør bruke sin faglige tyngde til å styrke rettighetene til tilrettelegging og medvirkning – og sørge for at kunnskapen vår om motivasjon, helse og organisasjonspsykologi får reell betydning i arbeidslivet.

Mot landsmøtet



Jeg ønsker altså en politikk som

- setter helse, tillit og faglighet foran kontroll og produksjonskrav
- synliggjør og forebygger overbelastning i tjenestene
- styrker rettigheter til tilrettelegging og reell inkludering
- bygger arbeidsplasser som rommer forskjellighet – og gjør det mulig å bli værende

Dette er ikke bare prinsipper. Det er politikk – konkret politikk jeg håper mange i foreningen kan stille seg bak. Vi skal stå opp for våre egne medlemmer, men også for pasientene, kollegaene og fremtidens arbeidstakere.

Jeg håper du som leser, vil støtte resolusjonen som fremmes om dette – og at det blir en god debatt på landsmøtet.