

Hvem skal jeg være lojal mot - og hvorfor?

av Morten A. Brodahl



Første gang publisert på www.napha.no den 23. februar 2017.

Mange erfaringskonsulenter opplever lojalitetsdilemmaet som særlig vanskelig: Skal jeg følge arbeidsgiver eller stå opp for brukerne av tjenesten? Dette er en problemstilling som ledere bør ta tak i, mener jeg.

Erfaringskonsulenter innen psykisk helse- og rus kan som andre arbeidstakere oppleve situasjoner hvor uenighet og til og med dype konflikter oppstår. Det kan oppleves smertefullt.

Antallet erfaringskonsulenter øker i det norske helsevesenet, spesielt innenfor de kommunale helsetjenestene. Bør ikke ledere etterlyse vårt kritiske blikk og en stemme som kan bidra til bedre tjenester? Min opplevelse er at få ledere ønsker tilbagemeldinger og konstruktiv kritikk. Noen viktige utfordringer for denne nye gruppen av arbeidstakere er knyttet til lojalitetsbegrepet. Hvem skal vi som erfaringskonsulenter være lojale ovenfor uten at det går utover vår personlige integritet? Det er nødvendig at dette begrepet drøftes og diskuteres.

Å komme i en lojalitetsskvis

Når man kritiserer eller stiller spørsmål til sine ledere opplever mange en indre lojalitetskonflikt.

For å ta et tenkt, men likevel konkret eksempel; Hvem skal jeg være lojal overfor ved uenighet om et aktivitetstiltak for rusavhengige? Sett at arbeidsgiver tar en beslutning om å utestenge noen fra tilbudet, f.eks, mennesker som går på medisin eller på «feil medisin». Dette vil for meg være et diskriminerende tiltak, særlig om disse brukerne ikke får et annet, like godt tilbud. Skal jeg forholde meg passiv?

Norsk Sykepleierforbund initierte i 2005 en undersøkelse om taushet og det å si ifra. Studien ble utført av Arbeidsforskningsinstituttet. Her viste det seg at 43 prosent hadde latt være å si fra internt på egen arbeidsplass om kritikkverdige forhold som var av betydning for pasienters helse. Dette problemet gjelder altså ikke bare for erfaringskonsulenter, men også andre ansatte.

Legitimt maktmiddel?

Oppfordringen om å være lojal kan virke som et maktmiddel overfor den som sier fra, varsleren, den illojale. Er dette legitim maktbruk?

Når ledere bruker lojalitetsbegrepet som et slags direkte «rødt kort», kan jeg føle meg overkjørt og ikke lyttet til. Mulighetene for medbestemmelse blir borte og meninger man har om saken vil bli ubetydelige. Dette selv om det åpenbart kan føre til dårligere behandling eller tiltak for en gruppe pasienter/brukere. Selve rollen som erfaringskonsulent virker som visket vekk.

To typer arbeidsmiljø

Sånn jeg har forstått det, finnes det minst to ulike kulturer i arbeidslivet som definerer hva det vil si å opptre lojalt: Den ene står for åpenhet og erkjenner at organisasjonen eller virksomheten kan komme til å gjøre feil, mens den andre er basert på at det alltid handles rett. I den første vil det være lojalt – og en del av de ansattes rolle - å melde fra om kritikkverdige forhold, mens i den andre vil det samme oppfattes som illojalt.

En indre konflikt

Det er heller ikke uvanlig at man kan føle på lojalitet overfor både arbeidsgiver og bruker/pasient samtidig, og at dette kan oppleves som svært vanskelig. På den ene siden er jeg forpliktet til å si i fra om urett på min arbeidsplass. På den andre siden er

jeg forpliktet til å være lojal ovenfor bestemmelser og beslutninger som er tatt.

Går utover arbeidsmiljøet

Når «lojalitetskortet» blir trukket på denne måten, vil saken ikke lenger diskuteres. I stedet blir arbeidstakers lojalitet et tema. Dette kan føre til et dårlig arbeidsmiljø og frykt for å ytre seg. Mange vil ende opp med å bli sykemeldt, få psykososiale helseutfordringer, eller at de rett og slett må finne seg en ny jobb.

En studie fra 2005, utført av Skivnes og Trygstad, spurte kommunalt ansatte i barnevern, pleie og omsorg og undervisning om varslingsprosent. Hele 46 prosent svarte at de ikke ville si fra om arbeidsrelatert kritikk, fordi de fryktet at konsekvensene ville bli store og ubehagelige.

Være eller ikke være

Hvor slutter ytringsfriheten og hvor begynner lojalitetsplikten? Når lojalitetsplikten går på bekostning av friheten til å ytre seg, går dette utover den enkeltes personlige integritet. Hvor går den grensen? Når blir jeg en hykler og hvor lenge kan jeg stå for det jeg mener? Dette kan for mange fort bli et spørsmål om «å være eller ikke være».

Inntrykket mitt er at mange ledere ikke helt vet hvor dypt lojaliteten stikker, og hva lojalitetskonflikten innebærer.

Gi tilbud om veiledning!

Håpet er at arbeidstaker og leder kan løse slike vanskelige saker og konflikter. Alle som jobber innen rus og psykisk helse må få tilbud om veiledning slik at vi har et sted å snakke om dilemmaene vi møter. Dette vil sannsynligvis gjøre alle ansatte, inkludert erfaringskonsulenter, tryggere i sin rolle. Det vil kunne gjøre det lettere å takle liknende situasjoner på en god måte neste gang de oppstår. Her vil jeg også tro at også ledere vil ha behov for opplæring og veiledning.

Det bør også legges til rette for at noen kan ha et skråblikk på de tjenestene man er ansatt i. Åpenhet og refleksjon om ledelse og organisering er sunt. Diskusjon om hvordan man skal gi et godt og mangfoldig tilbud til de gruppene man skal yte hjelp til, er viktig. Behovet for en sunn arbeidskultur og veiledning må bli satt i system.

Arbeidsgivers ansvar for å si fra når enten arbeidsmiljøet eller tilbudet til brukergruppen står i fare, er selvfølgelig like viktig. Men, hvis ledere ikke legger til rette for ærlige tilbakemeldinger til seg selv, er vi like langt.

Gjensidig tillit og respekt skaper en stor takhøyde knyttet til samarbeidet mellom ledere og ansatte. Gjennom åpenhet og refleksjon kan vi løse konfliktene og utvikle et godt arbeidsmiljø og en god arbeidskultur.



*Morten A. Brodahl
Erfaringkonsulent
Nasjonal kompetansetjeneste for
samtidig rusmisbruk og psykisk
lidelse/Sagatun brukerstyrt senter
Morten.A.Brodahl@sykehuset-inn-
landet.no*