

22. OKTOBER 1962

Trivsel er som olje i maskinen

En følge av den vilje til samarbeid over partigrenser og etatsgrenser som var vokst fram under krigen, var samarbeidsutvalgene i statens virksomheter. Det begynte smått, men i 1949 ble det holdt en landskonferanse av samarbeidsutvalgene, som ennå hadde det opprinnelige navn driftsutvalg.

Da det 22. oktober 1962 ble holdt en ny landskonferanse av samarbeidsutvalgene, kunne statsminister Gerhardsen konstatere at det hadde vært betydelig framgang, men at gjennombruddet lot vente på seg. Hva er årsaken til at vi ikke har fått det riktig store gjennombruddet? sa Gerhardsen og fortsatte:

Det må være at samarbeidsviljen ikke har vært så stor som vi håpet. Spørsmålet er om demokratiet skal praktiseres også på arbeidsplassen, eller om det skal stanses ved inngangsporten. Dette er et av de viktigste spørsmål i tida, og vi må innrømme at vi ikke har funnet noen endelig løsning på det. Nå bør vi kanskje huske at det tok mye av et hundreår å gjennomføre demokratiet i det politiske liv, og det er kanskje ikke noe merkelig at det tar noen tiår å gjennomføre demokratiet i det økonomiske liv. Men i statens virksomheter burde vi i hvert fall ha kommet noe lenger. Samarbeidsutvalgene er etter min mening gode redskaper, hvis man bare ville bruke dem på den rette måten. Nå skal man være oppmerksom på at det alltid må være to parter i et samarbeid, og begge parter må legge godviljen til. Men så må det også tilføyes at hvis ledelsen for en virksomhet ikke er positivt interessert i å etablere et samarbeid, så er det meget vanskelig for de ansatte å få det til. På den andre siden: Hvis de ansatte ikke viser interesse for samarbeidsutvalgene, kan en forstå at ledelsen heller ikke kan framtvinge samarbeidet.

Når enkelte ledere i statsvirksomheter kan ha vist liten interesse for opprettelse av samarbeidsutvalg, kan det ha mange årsaker. Men den viktigste er nok at de er engstelige for at samarbeidsutvalgene skal blande seg inn i ledelsens alminnelige disposisjoner. Men det skal de ikke. Styreretten eller ledelsen skal ligge hos den ansvarlige leder av en statsvirksomhet, derom må det ikke herske tvil. Men det utelukker ikke at tjenestemennene gjennom drøftinger i samarbeidsutvalgene kan komme til å øve innflytelse — bli medbestemmende — på ledelsen av virksomheten — forutsatt at de kan tilføre ledelsen større innsikt i problemer som først og fremst de kommer i kontakt med. Det er mange ting i en virksomhet som kan virke som sand i en maskin. Det mest alminnelige er at tjenestemennene får et diktat som de ikke innses berettigelsen av, de reagerer negativt, og ledelsen skjønner ikke hvorfor. Så blir folkene sure og gretne, og mange gir kanskje blaffen i hvordan arbeidet går — det er ikke deres ansvar! På den måten kan det komme til å knirke stygt i maskineriet. Spør vi etter årsaken, behøver det ikke å skyldes dårlige ledere eller tjenestemenn. Forklaringen er ganske enkelt den at vi ikke har maktet å håndtere rent psykologiske og menneskelige problemer på en tilfredsstillende måte. Men psykologiske og menneskelige faktorer spiller stadig en større og større rolle i arbeidslivet. Trivsel på arbeidsplassen betyr for det enkelte menneske så meget at det blir avgjørende for den innsats det kan og vil yte. Ja, så avgjørende er trivselen på arbeidsplassen at bedrifter og virksomheter som ikke er i stand til å etablere et godt samarbeid innad, de vil bli akterutseilt.

Det er ledelsen i en bedrift eller en administrasjon som må ta initiativet til samarbeid. Gjør den det, må den kunne regne med at den utstrakte hånd blir mottatt — og godt mottatt. Det ligger nedlagt i oss alle et latent ønske om å gjøre en god jobb, den ledelse som kan utløse dette ønske i handling, han gjør en god gjerning, både mot bedriften, seg selv og sine ansatte. Dersom ledelsen tar de ansatte med i fortrolig og tillitsfull drøfting av bedriftens problemer, så vil den snart oppdage at den ikke bare har arbeidstakere i sin tjeneste, men at den har verdifulle medarbeidere.