

Hvem passer i arbeidslivet?

Elin Ørjasæter

Forfatter, foredragsholder og skribent

Psykologer kan mye om IQ og personlighet. Men forbausende få kobler dette til arbeidslivets harde data om sykefravær og trygd.

Hvor ble det av yrket hjelpemann på bil? Han skulle bare være sterk, han. Det finnes ingen enkle yrker mer

For de fleste psykologer er betydningen av IQ for jobbprestasjoner velkjent. Men så vidt jeg vet, er det kun én rapport om betydningen av IQ for frafall i yrkeslivet. Studien av Gravseth mfl.¹ viser at lav IQ (slik den er målt ved sesjon i militæret) har en sammenheng med senere risiko for uføretrygding. Min påstand er at denne samvariasjonen mellom lav IQ og uføretrygd bare vil øke jo mer produktivt arbeidslivet blir.

Innovasjonstakten i arbeidslivet er en helt annen enn noen gang tidligere i menneskets historie. Teknologien på jobb endres stadig, og ikke bare for kontorfunksjonærer som må lære ny programvare. En rengjøringsassistent må kunne lese en bruksanvisning på engelsk og stadig kunne forstå nye typer sjekklister for arbeidet. Og hvor ble det av yrket hjelpemann på bil? Han som ikke trengte sertifikat, og ikke trengte å finne veien? Han skulle bare være sterk, han. Det finnes ingen enkle yrker mer.

Så langt IQ. Men hva med personlighet? I jobben som hodejeger brukte jeg personlighetstester basert på Big Five-modellen. I boka *Personlighet og personlighetsforstyrrelser* av psykologiprofessor Sverre Torgersen brukes en del av de samme begrepene, og på en måte som er svært relevant for forståelsen av tilpasning til arbeid. På samme måte som høy IQ er bedre enn lav IQ, er noen personlighetstrekk absolutte minustrekk i arbeidslivet. Dette er min konklusjon etter lesning av Torgersen, ikke Torgersens egen. Han behandler nemlig yrkeslivet mer sporadisk i sin tekst, og trekker ingen bastante konklusjoner om tilpasning til jobb. Det gjør altså jeg. Og min konklusjon er følgende: En god arbeidstaker er høy på kontroll, lav på sårbarhet og middels til høy på intensitet. En slik score kalles «det selvbevisste ordensmenneske» av Torgersen, og de tre personlighetstrekkene tilsvarer det som gjerne kalles planmessighet, nevrotisisme og ekstroversjon i Big Five-modellen.

Torgersen opererer med 8 personlighetstyper og 13 typer personlighetsavvik. Jeg mener at færre og færre av disse 8 personlighetstypene, for ikke å snakke om de 13 avvikene, lar seg forene med yrkesmessig tilfredshet og suksess. Hvorfor? Jo, på grunn av de stadig økte kravene til relasjonell kompetanse de moderne jobber krever. Sære folk får lettere problemer på jobben i dag enn for hundre år siden. Da krevde mange av de vanligste yrkene lite samspill med andre. Enhver særing kunne finne sin plass, også i arbeidslivet.

Tenk deg seterbudeia, et vanlig kvinneyrke i flere hundre år. En tung, ensom og krevende jobb. Hvis hun var pliktoppfyllende (kanskje inntil det tvangsmessige), kunne hun klare jobben selv med en paranoid eller endog schizotyp personlighetsforstyrrelse. Vis meg en paranoid eller schizotyp person i dag som kan utføre yrket sitt like godt som denne vrang og innesluttete seterbudeia! Også fiskerbonden kunne være sosialt inkompetent hvis han bare var god til å pelle stein og å skjønne

¹ Gravseth m.fl., publisert i 2008 i *European Journal of Public Health*, Vol. 18, No. 6, 650–655.

hvor fisken stod. Så ensomme yrker finnes ikke lenger. Disse to tenkte enkeltmenneskene trengte ensomheten for å fungere. Eller, for å si det mer presist: Så alenestående yrker finnes ikke lenger.

Konklusjon: Arbeidslivet preges av en stadig sterkere innovasjonstakt. Det krever IQ. Arbeidslivet preges *også* av stadig sterkere krav til samhandling med kolleger, kunder og leverandører. Det krever «riktig» personlighet i form av høy planmessighet, lav nevrotisisme og (ganske) høy ekstroversjon.

En feil personlighet kan reddes av høy IQ og omvendt. Men kravene til en bra mix av disse øker, og disse kravene vil fortsette å øke ettersom produktiviteten øker. Flere vil streve med å finne sin plass i arbeidslivet. Utfordringen er å finne et system der alle må bidra, *innenfor* rammene av moderne produksjon. Det må være plikter igjen til både de som er litt dumme og de som er ganske rare. Ellers gidder ikke de med høy IQ og passende personlighet å dra lasset alene.

Hvordan skal vi få til et slikt samfunn? Jeg aner ikke. Men for å få til løsninger må vi i hvert fall forstå problemet. Det burde nettopp psykologene kunne hjelpe oss med, hvis de ble mer interessert i arbeidslivet. Så hvor blir dere av, psykologer?