

En ny vår for arbeidspsykologien?

Arne Svendsrud

Utgivelsen av boken *Klinisk arbeidspsykologi* er en viktig begivenhet. Det blir spennende å se om arbeidspsykologien gjennom denne boken vil evne å befeste sin faglige posisjon.



Bjørn Lau og Merete G. Øie (red.)

Klinisk arbeids- psykologi

UNIVERSITETSFORLAGET

BOK *Klinisk arbeidspsykologi* **FORFATTER** Bjørn Lau og Merete Gløne Øie (red.) **ÅR** 2021 **FORLAG** Universitetsforlaget
SIDER 200

Arbeidspsykologien er et lite felt i Norge, klempt sammen mellom klinisk psykologi, organisasjonspsykologi og andre retninger. Derfor er det ikke rart at de få bøkene som er utgitt, låner tilnærminger fra sine storesøsken. Redaktørene av boken, Bjørn Lau og Merete G. Øie, skriver i innledningen at boken skal ta for seg klinisk arbeidspsykologi slik den praktiseres i Norge i dag. Den gjennomgående vinklingen i boken er forskningsbaserte intervensjoner ved psykiske lidelser og fungering i arbeid. En mer dekkende tittel på boken ville slik sett vært *Psykiske lidelser og fungering i arbeid*. Utvalget av teori og metodikk innenfor arbeidspsykologien som er vektlagt, gjenspeiler den store oppmerksomheten psykiske lidelser får i samfunnet nå.

I første kapittel skriver Marit Hannisdal, Jon Fiske og Anette Høy Dye godt og oppklarende om arbeidspsykologens rolle. Imidlertid ville jeg ønsket meg en grundigere behandling av det faglige grunnlaget for arbeidspsykologi.

Bokens øvrige kapitler omhandler stress, arbeid og helse, mobbing i arbeidslivet, helsekompetanse på arbeidsplassen, vurdering av arbeidsevne, kognisjon og arbeidsfunksjon ved psykiske lidelser, Individuell jobbstøtte (IPS), jobbfokusert terapi, tilrettelegging ved kognitive vansker og ledelse ved sykefraværsoppfølging. Dette er en bok som gir god teoretisk innsikt, en god forståelse av fagområdet arbeidspsykologi innenfor avgrensningen av boken, og ikke minst en god praktisk nytteverdi i form av deling av praktiske metoder.

Arbeidspsykologiens paradigmeskifter

Arbeidspsykologien kan metodisk sett sies å ha vært gjennom et paradigmeskifte tidligere og gjennomgår et nytt skifte nå. Stress-sårbarhetsparadigmet var tuftet på ideen om at arbeidslivet gjør folk syke. Metoden var gjerne sykemelding frem til folk var friske nok til å komme tilbake og fungere i jobb, eller utredning med anbefaling om uføretrygd. Dette paradigmet har i stor grad falt og er blitt erstattet av tilretteleggingsparadigmet. Ideen med tilretteleggingsparadigmet er at folk kan ha ulike vansker, midlertidige eller varige, som gjør at man ikke når opp til kravene i arbeidslivet, eller ikke selv opplever at arbeidssituasjonen fungerer. Arbeidslivet forventes å tilpasse seg, for eksempel gjennom økt toleranse for ulik adferd forårsaket av en psykisk lidelse. I Norge har det vært stort fokus på dette paradigmet i mange år. Samtidig ser man på tallene over uføretrygdede at tilnærmingen har begrenset suksess. For meg som har arbeidet på feltet i mange år, var det spennende å se hvor denne boken plasserte seg i relasjon til disse paradigmene.

Tilretteleggingsparadigmet er relativt lett å få øye på i boken. Bjørn Laus kapittel om ledelse ved sykefraværsoppfølging beskriver på en empirisk begrunnet måte hva god tilrettelegging kan være. I kapitlet jobbfokusert terapi beskrives det også at man jobber noe med tilrettelegging, for eksempel gjennom å redusere jobbkrav, å ha regelmessige møter med nærmeste leder og så videre. Tilretteleggingstiltak presenteres i boken, men i og med at tilrettelegging er en så vesentlig del av den norske arbeidsinkluderingspolitikken, skulle jeg ønsket meg en detaljert og systematisk gjennomgang av hvilke tilretteleggingstiltak som finnes, og hvilke som ser ut til å virke når.

En utfordring med tilrettelegging er at målet aldri kan nås fordi det stadig flytter på seg. Eksempelvis kan personer med Asperger syndrom oppnå god fungering ved tilrettelegging, men få vansker når uunngåelige endringer oppstår på arbeidsplassen. Hvis det for eksempel ansettes en ny leder uten tilstrekkelig overføring av kunnskaper om tilretteleggingen, kan oppnådd mestring

gå tapt. Vi ser nå et paradigmeskifte der en nå fokuserer mer på å utvikle mestringsstrategier – mestringsparadigmet. Fokuset her blir å hjelpe personer å utvikle mestringsstrategier for det som trengs å mestres, og tilrettelegge for det man ikke får til å utvikle mestringsstrategier for.

Forskjellen på tilretteleggingsparadigmet og mestringsparadigmet kan illustreres ved et eksempel med en arbeidstaker som sliter med sosial angst. Under tilretteleggingsparadigmet vil aktuelle tiltak være at personen får sitte for seg selv i lunsjen, mens under mestringsparadigmet vil tiltak rettes inn mot å hjelpe personen med å takle lunsjen, for eksempel ved å utvikle samtalestrategier. Utvikling av mestringsstrategier har den store fordel at de vil være mer varige, fordi personen kontrollerer dem selv og er ikke så avhengig av omgivelsene og andre mennesker.

Klinisk arbeidspsykologi peker fremover for arbeidspsykologien i Norge ved at den har hovedfokus på utvikling av mestringsstrategier og utvikling hos den enkelte, og mindre på tilrettelegging. Hege Eriksen og Ingrid Blø Olsen skriver i kapitlet om stress, arbeid og helse at de kartlegger eksisterende mestringsstrategier og jobber med å utvikle bedre fungerende mestringsstrategier ved bruk av modeller fra kognitiv og metakognitiv terapi. I kapitlet om mobbing i arbeidslivet skriver Ståle Valvatne Einarsen interessant nok at personer som i andre sammenhenger regnes som robuste, ser ut til å ha dårligere fungerende mestringsstrategier i møte med mobbing. Einarsen hypotetiserer at folk som vanligvis er vant til å mestre, blir sjokkerte når de utsettes for mobbing, altså en reversert buffereffekt.

Stress-sårbarhetsparadigmet var tuftet på ideen om at arbeidslivet gjør folk syke

Tone Langjordet Johnsen's kapittel om iBedrift, et psykoedukativt tilbud om helsekompetanse i psykiske helseplager på arbeidsplassen, var spennende å lese. Hun beskriver her en demokratisk metode hun kaller *ikke-formynderformidling*, hvor det er opp til deltakerne å trekke de konklusjonene og dra ut de mestringsstrategiene de måtte ønske. Her fikk jeg umiddelbart assosiasjoner til familierapiens bruk av reflekterende team. Jan Stubberud og Merete Glenne Øie skriver også mye om utvikling av mestringsstrategier, selv om overskriften på kapitlet er tilrettelegging for kognitive vansker. I kapitlet nevnes blant annet bruk av kognitiv trening, metakognitiv trening og trinnvis problemløsning som måter å jobbe med å utvikle bedre mestringsstrategier på. Danielle Wright, Marit Hannisdal og Elisabeth Baumann Heier har skrevet et kapittel om jobbfokusert terapi som blant annet tar utgangspunkt i arbeid med mestringsforventning. De jobbfokuserte intervensjonene som blir beskrevet i kapitlet, kan brukes av alle terapeuter som ønsker å integrere jobbfokus i sin egen terapitilnærming.

Kapitlet om Individuell jobbstøtte (IPS), skrevet av Beate Brinchmann, Simon Englien og Arnstein Mykletun, inneholder en fin redegjørelse om tilnærmingen som har fått svært stor oppmerksomhet i Norge.

Kapitlene som Merete Glenne Øie og Jan Stubberud har skrevet om psykiske lidelser, kognisjon, arbeidsfunksjon og tilrettelegging er interessante fordi de for meg peker vei inn i fremtiden for arbeidspsykologien. De beveger seg ned på et svært detaljert nivå når det gjelder å beskrive hvilke praktiske kognitive utslag psykiske lidelser kan ha i en arbeidssituasjon. Etter min mening er det på dette fenomenologiske nivået arbeidspsykologien må befinne seg. Detaljerte kunnskaper om konkrete utfordringer knyttet til arbeidsevne er avgjørende for å kunne utvikle relevante mestringsstrategier i en jobbsituasjon.

Her opplever jeg at arbeidspsykologien mangler en taksonomi for normalitet. Diagnoser og beskrivelser av funksjonssvikt gir ikke helhetlige bilder av forhold mellom nedsatt arbeidsevne og

nødvendige tiltak. Ved å ta utgangspunkt i normalfungering blir det imidlertid lettere å se og få identifisert hva som er relevant å jobbe med for å utvikle mestring.

Hvilket bilde tegnes opp av klinisk arbeidspsykologi?

Samlet sett kan vi si at boken plasserer seg klart i mestringsparadigmet, og at det er delt mellom det vi kan kalle metamestring, det vil si arbeid med g-faktorer som mestringsforventning og responsutfallsforventning på den ene siden og utvikling av mestringsstrategier for de konkrete situasjonene som må mestres i en jobb, på den andre.

Men arbeidspsykologien har en faglig identitet som kan knyttes til normalpsykologien og karriereveiledningsfeltet, og er derfor bredere enn den som beskrives gjennom kapitlene i denne boken. De fleste teorier om karriereutvikling og karriereveiledning er skrevet av psykologer. Derfor er det litt forstemmende at forfatterne i bokens første kapittel ikke bruker ordet *karriereveiledning*, men ordet *yrkesvalgrådgivning* og *arbeidsrettet veiledning*. Arbeidspsykologen er, slik jeg ser det, en karriereveileder som har kunnskap og ferdigheter i å veilede i komplekse saker. Arbeidspsykologien kan ses på som det viktigste faglige grunnlaget for karriereveiledning, og motsatt. Karriereveilederen ved et karrieresenter er generalisten. Arbeidspsykologen er spesialisten. Her savner jeg også at forfatterne kobler arbeidspsykologien opp mot karrierekompetansebegrepet (*career management skills frameworks*), som jo er et stort satsingsområde i Norge. Internasjonalt tegner «karrierekompetanse» til å bli en av rammene som vil definere arbeidspsykologien i fremtiden. Ved å koble klinisk arbeidspsykologi ikke bare til psykiatrifeltet, men til karriereveiledningsfeltet vil arbeidspsykologien bli et viktig og større felt og ikke et lite felt kun knyttet til mestring av psykiske lidelser i arbeidslivet.

Honnør for en velskrevet og faglig meget sterk bok, som jeg anbefaler på det sterkeste for alle psykologer. Jobbfokus ved psykiske lidelser er en viktig del av samfunnets forventning til psykologrollen i dag, og i denne boken blir du helt oppdatert på hva slike tilnærminger handler om. Den er også et must for alle andre som jobber med å få til mestring i arbeidslivet knyttet til psykiske lidelser, som ansatte i NAV, arbeidsinkluderingsbedrifter og så videre. I tillegg er den jo et opplagt valg som pensumbok ved alle studier som berører emnet.