

# Nav-psykologen kommenterer

Andreas Joner har mange års erfaring med å hjelpe folk til arbeid, blant annet gjennom nav-systemet. – Det er veldig hyggelig å høre Johan Hauknes sin historie om vellykket tilrettelegging, sier psykologen.

TEKST

**Astri Vannebo**

TEKST OG FOTO:

**Arne Olav L. Hageberg**

PUBLISERT 5. februar 2011

---



**BEFRIENDE ARBEID:** – Hauknes sier at han er ekstremt sårbar, og dette vil jeg anta at han opplever spesielt sterkt i perioder med senket stemingsleie. Da kan det være nyttig å forbli i sitt vanlige arbeidsmiljø og lære seg å håndtere denne sårbarheten, kommenterer psykolog Andreas Joner. Foto: Arne Olav L. Hageberg

– Hauknes roser arbeidsgiveren sin for en raus og forståelsesfull holdning, men jeg synes han skal ta til seg at denne rausheten også gir arbeidsgivere en gevinst, nemlig at de får beholde en særdeles kompetent arbeidstaker med to doktorgrader, understreker Joner.

Arbeidsgiveren kunne lagt seg på en mindre inkluderende holdning, men velger å ikke gjøre det. Det er et tegn på at Hauknes oppleves som viktig for virksomheten, understreker Joner, som i dag arbeider som seksjonsleder ved Psykiatrisk rehabiliteringspoliklinikk ved DPS Bærum.

### **Krevende å forske**

Joner synes det er spesielt imponerende å lese hvordan Hauknes, til tross for sine plager, mestrer det selvstendige ansvaret for progresjon som ligger i en forskerstilling. Dette krever god målstyring og motivasjon, noe som fort blir utfordrende for mange som sliter med depresjonsplager.

– Tilrettelegging i arbeidslivet kan være en utfordring for mennesker med psykiske lidelser. Der personer med andre lidelser kan ha behov for fysiske tilpasninger av arbeidsplassen eller skjerming fra en bestemt type arbeidsmiljø, kan behovet hos mennesker med psykiske lidelser gjerne bestå i muligheten til inkontinuitet. Fleksibilitet til å jobbe lenge og med krevende oppgaver på gode dager – og tilsvarende kort og med mindre krevende oppgaver på dårlige dager – kan være avgjørende for å mestre jobben, sier Joner.

Kanskje må arbeidsgivere innstille seg på at noen dager, uker eller måneder er så vanskelige at arbeidstakeren ikke kan komme i det hele tatt? Å skulle tilpasse seg denne uforutsigbarheten kan selvsagt være utfordrende.

– I Hauknes' situasjon som forsker er nok dette enklere enn i mange andre yrker hvor arbeidstakere er mer gjensidig avhengig av hverandre, at den enkelte leverer jevnt og trutt hver dag, eller at vedkommende raskt erstattes av en vikar ved fravær, poengterer Andreas Joner.

### **Fleksible løsninger finnes**

Når det gjelder den økonomiske belastningen for arbeidsgiveren, har arbeidsgivere mulighet til å søke om fritak for arbeidsgiverperioden som er de første 10 virkedagene av sykemeldingen. Dette kan det være viktig for arbeidsgivere å være klar over, og gjør inkontinuitet i oppmøte mindre belastende økonomisk. Arbeidsforhold med mye sykefravær kan dessuten noen ganger med hell organiseres med en type tidskontoløsning. Arbeidstakeren er da gradert sykemeldt med et visst timeantall per måned, men kan selv variere arbeidsinnsatsen fra dag til dag avhengig av symptomtrykk, forklarer Joner.

### **Godt å bli distrahert**

– Det er spesielt interessant å merke seg Hauknes' beskrivelse av hvordan perioder da han er mye alene hjemme sterkt bidrar til depresjonsperiodene. Nå er det tidvis vanskelig å skille høna fra egget når det gjelder sammenhengen mellom isolasjonstendens og utvikling av depresjonsplager, men det er ingen tvil om at isolasjon hjemme ofte setter fart på grubling og kan bidra til å forverre plagene. I slike tilfeller kan gode kollegaer og distraherende arbeidsoppgaver være befriende å gå til.

– Hauknes sier at han er ekstremt sårbar, og dette vil jeg anta at han opplever spesielt sterkt i perioder med senket stemingsleie. Da kan det være nyttig å forbli i sitt vanlige arbeidsmiljø og lære seg å håndtere denne sårbarheten. Her kan man for eksempel jobbe med fortolkningsmønster av kommunikasjon med kollegaer. En forutsetning for å klare dette kan imidlertid være at man får god behandling samtidig, noe som på grunn av kapasitetsutfordringer i helsetjenestene desverre ikke alltid er tilfellet. En depresjon utspiller seg i stor grad i relasjoner mellom mennesker, sier Joner.

– En ikke anerkjennende far kan, som Hauknes er inne på, være en del av årsaken – en streven mot anarkjennelse i yrkeslivet en del av opprettholdelsen. Gitt at dette er riktig, ligger det mye bedring å hente i yrkesatferden sin. Kanskje man trenger å trene på å ikke levere feilfritt hver gang – trene på å bare tro, ikke vite?

### **Frivillig og lønnet arbeid**

Hauknes forteller at han, på tross av sykmeldingen fra jobben som forsker, gjør mye ubetalt arbeid som journalist i *Jazznytt*. I prinsippet skal ingen arbeidstakere være sykemeldt fra en lønnet stilling som følge av stort arbeidspress i en ubetalt stilling eller fritidsinteresse. Sykelønn er en økonomisk kompensasjon fordi funksjonsnivået er svekket på grunn av sykdom, ikke på grunn av krevende oppgaver utenfor arbeidslivet som lett kan velges bort. Slike forhold kan altså være problematiske, men det er umulig å være kategorisk. Dette er nemlig langt mer komplisert i virkeligheten enn på papiret. Det man til slutt må spørre seg, er: Reduserer eller øker det frivillige arbeidet restarbeidsevnen som er igjen til det lønnende arbeidet?

– Hvis det reduserer restarbeidsevnen, er det grunn til å stille spørsmål ved det etiske aspektet. Øker det derimot restarbeidsevnen, som min erfaring tilsier at lystbetont fritidsaktiviteter som regel gjør, er det jo av det gode. Det blir litt som med skiturene som Johan Hauknes også sier at han nyter og har godt av – ingen ville finne på å stille spørsmål ved om det er etisk riktig å gå på ski hver dag når man tross alt ikke er 100 prosent til stede på jobb.

*Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 48, nummer 2, 2011, side*

#### **TEKST**

**Astri Vannebo**

#### **TEKST OG FOTO:**

**Arne Olav L. Hageberg**, Journalist og nettansvarleg i Psykologtidsskriftet

