

Arbeidslivets dilemmaer

TEKST

An-Magritt AanonsenPUBLISERT 1. april 2004

Vi lever i en tid der sykefraværet er høyere enn noen gang og mennesker uføretrygdes som aldri før. Grunnlaget for denne bekymringsfulle utviklingen er i stor grad psykiske plager. Derfor er det et paradoks at arbeids- og organisasjonspsykologi har en så lite fremtredende plass i vår forening.

Avtalen mellom partene i arbeidslivet og staten om å få ned sykefraværet og få uføretrygdede tilbake i arbeid er mer enn to år gammel. Denne avtalen forutsetter at vi skal være lenger i arbeidslivet, men samtidig synker pensjonsalderen.

Psykologutdannelsen gir et godt grunnlag for å arbeide innen dette feltet. Stikkord er utviklingspsykologisk kunnskap, en faglig orientering mot samspill og endring, klinisk kompetanse og sosialpsykologisk forståelse. Dette er kunnskap som er sårt tiltrengt i et omskiftelig arbeidsliv.

En av våre pionerer på feltet, Einar Thorsrud, var en forkjemper for reformer som har bidratt til at det norske arbeidslivet har blitt så vellykket som det har vært – med arbeidsmiljøloven som kronen på verket. Hans forskning og implementering av denne har vært førende for ordninger om medbestemmelse, ledelsesideologi og generelle arbeidsbetingelser. I Norge har vi hatt et forholdsvis sunt arbeidsliv gjennom 70- og 80-tallet.

I dag har vi et annerledes arbeidsliv. De tunge fysiske løftene utføres ikke lenger av menn i industrien, men av kvinner i omsorgsyrkene. Langt flere har høyere utdanning, og de har ofte en type jobb som det går an å ta med seg hjem. Mange ønsker fleksible arbeidsordninger for å få livet til å gå opp. Det fører igjen til svekkede skillelinjer mellom jobb, fritid og privatliv. Stadige hurtigere omstillingsprosesser i privat og offentlig sektor fører til større usikkerhet og flere problemer for den enkelte.

Vi trenger forskning og kunnskap om utviklingen av arbeidslivet. Spørsmålet er hvordan organiseringen av arbeidslivet fungerer for menneskene som skal gjøre jobben og for bedriftene og institusjonene de jobber i. Derfor er det så beklagelig at altfor få psykologer arbeider i fagfeltet.

Det er i ferd med å bygges opp en ny utdanning i psykologi – mastergraden. Utdanningen vil ikke føre frem til psykolog-godkjenning, men flere av utdanningsinstitusjonene planlegger en mastergrad i arbeids- og organisasjonspsykologi. Dette kan kanskje bedre situasjonen – det blir mer psykologi i

feltet og det kan bli mer forskning. Psykologer med dette som spesial(ist)felt og masterutannede i organisasjonspsykologi kan sammen få til en styrket innsats.

Tradisjonelle medisinske og sykdomsorienterte tiltak vil ikke løse problemene vi står overfor, siden det i hovedsak dreier seg om psykososiale forhold. Området helse, miljø og sikkerhet (HMS) supplerer i stadig større grad den tradisjonelle bedriftshelsetjenesten. Også her er det stor etterspørsel etter psykologer.

Norsk Psykologforening har en viktig oppgave her. Vi vil styrke vår innsats for å stimulere interessen for denne type psykologtjenester. Det innebærer blant annet gode utdanningstilbud til de som velger dette arbeidsfeltet.

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 41, nummer 4, 2004, side 320

TEKST

An-Magritt Aanonsen, President Norsk Psykologforening