

Hva gjør en psykolog i Aetat?

TEKST

Jon FiskePUBLISERT 1. oktober 2004

Mange av våre kolleger har lite kunnskap om hvilke arbeidsoppgaver psykologer ansatt i Aetat har. Etter oppfordring fra ledelsen i Psykologforeningen har jeg derfor tatt på meg oppgaven å spre litt kunnskap om dette arbeidsfeltet.

Forebygging og bistand

Arbeidspsykologi kan grovt sett deles inn i to områder: Det ene er det forebyggende feltet, som jobber for å motvirke belastninger og ulykker i arbeidslivet. Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og menneske-maskin er slike arbeidsområder. Det andre feltet er bistand til personer som faller ut av eller har problemer med å tilpasse seg arbeidslivet på grunn av sykdom, skade eller lyte. Disse har ofte krav på yrkesrettet attføring som innebærer at Aetat tilbyr veiledning og økonomisk støtte til omskolering og tilrettelegging tilbake i yrkeslivet. Det er det siste området psykologer i Aetat jobber innenfor.

Aetat har i hvert fylke en spesialenhet som betegnes Aetat arbeidsrådgivning. Ved disse enhetene er det psykologstillinger og konsulentstillinger med annen relevant kompetanse innen eksempelvis pedagogikk og sosiologi. I en del av de mindre fylkene har de hatt problemer med å få tilsatt psykologer, mens det eksempelvis i Oslo er ansatt over ti psykologer.

Arbeidsrådgivningskontorene fungerer som en andrelinje i Aetat ved at man får henvist saker fra saksbehandlere på Aetat lokal (tidligere arbeidskontorene), som igjen får saker fra trygdeetat og sosialkontor. De fleste som blir henvist til Aetat arbeidsrådgivning har fysiske, psykiske eller sosiale yrkesvalghindringer. Psykologene på Aetat arbeidsrådgivning har grovt sett to roller. Den ene går ut på å gi veiledning til brukere som er usikre på hva de skal velge av arbeid eller utdanning. Den andre er en konsulentrolle overfor saksbehandlerne på Aetat lokal som ber om råd og anbefalinger i enkeltsaker

Kartlegging og konfliktløsning

Av tester og kartleggingsverktøy som brukes kan nevnes evnetester, personlighetstester, og kartlegging av yrkesinteresser, verdier, lese- og skriveferdigheter og symptomer. Det er forskjellige tradisjoner for bruk av tester på de ulike arbeidsrådgivningskontorene. Noen bruker fremdeles tester i de fleste konsultasjoner,

og blir mye benyttet av førstelinjen til å vurdere egnethet i forhold til ulike typer tiltak. Andre bruker færre tester og jobber mer med veilednings- og endringsmetoder, der resultater fra eventuelle tester og kartlegginger brukes mer i retning av å gi søkere bakgrunn for å foreta selvstendige valg av utdanning og arbeid. Veiledningsmetodene har et «aktørperspektiv», der man søker å motivere og aktivisere søkere gjennom individuelle samtaler og gruppetiltak, slik at de selv kan definere sine behov og komme fram til selvstendige løsninger. Løsningsfokuserede metoder har de siste årene blitt en viktig del av veiledningen.

For å få til et godt samarbeid med saksbehandlere på Aetat lokal, er det vanlig å reise ut og ha kontordager der. Nærheten til saksbehandlerne kan være utfordrende når de er uenige med søker om hvilke tiltak som er hensiktsmessige. Psykologen kan oppleve press fra både søker og saksbehandler. Det kan i visse situasjoner være fristende ensidig å støtte saksbehandler fordi vi kjenner dem best. Er avstanden til saksbehandler større, vil det bli lettere å gjøre feilen den andre veien, særlig fordi psykologrollen i utgangspunktet innbyr til å støtte klienten. Dette beskriver konflikten mellom veileder- og utrederrollen der arbeidspsykologen må foreta avveininger mellom individets ønsker og ansvaret for å bruke offentlige midler på hensiktsmessige tiltak. Dette er noe av det som gjør psykologrollen i Aetat spennende og krevende. I dette feltet har psykologer trolig en egnet kompetanse til å kunne ta vanskelige samtaler med klienter og saksbehandlere og bidra til å løse konflikter.

I tillegg jobber arbeidspsykologer også systemrettet med opplæring av ansatte i samtalemetoder, med metodeutvikling og prosjekter på fylkesnivå eller i arbeidsdirektoratet.

Yrkesvalg og motivasjonsarbeid

Etter hvert som arbeidsmarkedet har åpnet for og stadig oftere krever skifte av yrke, har en gått over til å betrakte yrkesvalg som en pågående prosess der menneske i samspill med sine omgivelser hele tiden kan utvikle seg og velge andre typer arbeid. Samtidig er det mange som ikke mestrer det moderne arbeidslivet med høye krav til kompetanse og stadige omstillinger.

Arbeidspsykologer jobber ikke med terapi, men møter ofte søkere som har problemer med å se hvordan de skal komme ut av en passiv og negativ situasjon etter en periode med sykemelding eller arbeidsledighet. Forskning på arbeidets betydning og reaksjoner på arbeidsledighet viser at selv om mange blir syke av å jobbe, er utfordringene vel så store i forhold til reaksjoner på arbeidsledighet. Det å miste jobben innebærer for mange tap av identitet, sosialt nettverk, struktur, økonomisk trygghet og status. Arbeidsledige kan over tid utvikle depresjon, apati og opplevelse av å mangle kontroll. Utfordringen blir i samarbeid med søker å utforske interesser og motivasjon, sterke sider og situasjoner en har opplevd å mestre på tross av problemene, og på denne måten se på mål og muligheter. Det er avgjørende at søkeren gjenvinner tro på egen mestringskompetanse og opplever å kunne påvirke sin livssituasjon.

For å få til endringsprosesser er man ofte avhengig av å følge personer over tid. Dette kan gjøres ved at søker får individuell oppfølging og har konkrete oppgaver som gir opplevelse av mestring, eller gjennom utvidet gruppeveiledning

Gruppeveiledningstiltak har vært utviklet ved enkelte arbeidsrådgivningskontor. Søkere møttes her ukentlig over et halvt eller ett år. Målet er mestring av helseplager, økt livskvalitet og mestring av yrkesrettet aktivitet

Nye utfordringer

Aetat er som andre statlige etater i stadig endring som resultat av politiske signaler og økonomiske bevilgninger. En av utfordringene nå er Aetats overtagelse av folketrygdens kapittel 11.5, som innebærer ansvaret for å vurdere hvem som skal få innvilget yrkesrettet attføring. Her kan arbeidspsykologene bidra med å foreta vurderinger av søkeres helse i forhold til arbeidsevne og mulighetene til å gjennomføre attføringstiltak.

Det planlegges en sammenslåing av Aetat, trygdeetat og sosialkontor (SATS). Rattsutvalget har nylig publisert NOU 2004:13, der det anbefales at ansvaret for de arbeidsrettede oppgavene samles i én etat for å kunne gi en mer enhetlig service, med sterkere vektlegging av yrkesrettede tiltak. Det hadde vært ønskelig å styrke det arbeidspsykologiske feltet med flere stillinger og faglig kompetanseheving og forskning. De statlige etater står ovenfor store utfordringer med tanke på å hindre den stadige økningen av personer som sykemeldes og kommer over på attføring og uføretrygd. Jeg tror at det arbeidspsykologiske feltet kan utvikles til å bidra positivt i dette arbeidet. Det er ønskelig med flere stillinger, faglig kompetanseheving og mer forskning på feltet. Her burde man i større grad også utvikle det forebyggende feltet innen arbeidspsykologi for å hindre utstøting av arbeidslivet.

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 41, nummer 10, 2004, side 844-845

TEKST

Jon Fiske, psykologspesialist, avdelingsdirektør i NAV Øst-Viken