

# Yrkesvalgpsykologi - teoretiske modeller kliniske problemstillinger

Yrkesvalgpsykologisk teori og metode har tilført betydelig kunnskap om personers ressurser og muligheter i arbeidslivet. Kunnskapen har bidratt til at flere med nedsatt arbeidsevne kan delta og mestre arbeidslivets krav.

## TEKST

**Jon Fiske**

**Jan-Martin Berge**

PUBLISERT 5. august 2011

## ABSTRACT:

### **Vocational Psychology - Theoretical models, clinical issues and future challenges.**

There has been little scientific and professional investment in the study of Vocational Psychology in Norway. This article provides an overview of Vocational Psychology in Norway. It describes the main theories and methods and discusses how it can be applied. Vocational Psychology can help people to make better, informed career choices which can lead to a more stable and suitable career path. This perspective can help individuals achieve career maturity by providing insight into the individual's resources, interests, values, capabilities and personal skills through career counselling. Vocational Psychology can also be useful in helping disabled people with reduced work capacity to search for meaningful work that matches their level of functioning.

Keywords: Vocational Psychology, vocational choice, career theory, individual placement and support, vocational rehabilitation

## EMNER

Yrkespsykologi

yrkesvalg

karriereteori

individuell utplassering og støtte

yrkesrettet rehabilitering

«This week we are talking about work. We are talkin' about golden parachutes, poison pills, golden handshakes. We're talking about workin' like a dog, work around the clock, workin' nine to five; talking about all workin' stiffs who're workin' for a livin', who live to work, labour intensive, doing odd jobs, married to their job, them employee of the month hard at work. So this week; no kiddin' around, no foolin', no goofin' off, no hanging around the

water cooler, we are goin' to go right down to it and put in a honest days work,  
for a honest day pay, cause our subject is work and jobs»

*Bob Dylan (Theme Time Radio Hour)*

Fra grunnutdanningen har psykologer blitt opplært til å vektlegge klientens familieforhold og oppvekst for å forstå årsaken til psykiske vansker. Som arbeidspsykolog utvides denne konteksten til også å gjelde utdanning og arbeidsliv. Arbeidspsykologien er et viktig fagfelt fordi menneskers evne til å mestre utdanning og arbeid ofte er avgjørende for den enkeltes funksjonsnivå og psykiske helse.

## **«Den yrkesvalgpsykologiske kompetansen bestreber seg på å finne samsvar mellom individets forutsetninger og ressurser og arbeidslivets krav og muligheter»**

Arbeidspsykologien kan defineres bredt som psykologiske metoder og forskning som anvendes i arbeidslivet. I Norge har arbeidslivets psykologi grovt kunne deles i organisasjonspsykologi og arbeidspsykologi. Vi vil i denne artikkelen fokusere på yrkesvalgpsykologi som er et temaområde innenfor arbeidspsykologi.

Yrkesvalgpsykologi tilsvarende fagfeltet «Vocational Psychology». Denne retningen omhandler kunnskap om veiledning og kartleggingsmetodikk som benyttes for å finne yrkesrettede løsninger som er best tilpasset personers ressurser og egenskaper. Yrkesvalgpsykologi har et bredt nedslagsfelt. Den kan for eksempel være til hjelp for elever i valg av studieretning eller som veiledningsverktøy for arbeidstagere som har behov for å finne en framtidig yrkesretning. Målet er å bistå klienter med best mulig innsikt i egne ferdigheter og egenskaper og benytte denne kunnskapen til å komme fram til gode yrkesvalg.

Det er i dag, blant annet gjennom «Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse» (2007), økt oppmerksomhet på betydningen av arbeidsnærvær og hvordan jobbmestring kan fremmes gjennom psykologiske metoder som for eksempel kognitiv atferdsterapi og kognitiv trening. Vi vil vise hvordan yrkesvalgpsykologi kan gi viktige bidrag til jobbmestring. Først vil vi gjøre rede for teoretiske modeller, for så å presentere yrkesvalgpsykologiens utvikling over tid. Deretter vil vi drøfte aktuelle problemstillinger vi møter som arbeidspsykologer. Til sist vil vi diskutere framtidige behov for yrkesvalgpsykologisk kompetanse og hvordan denne kan anvendes spesielt til å bistå klienter med psykiske vansker med jobbmestring og arbeidsnærvær. Vi vil ta utgangspunkt i vår erfaring fra arbeidspsykologisk praksis i arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV).

## **Oversikt over teoretiske modeller innenfor yrkesvalgpsykologi**

Arbeidspsykologien oppstod som følge av samfunnets industrielle og økonomisk vekst og behov for egnet arbeidskraft. I tillegg ble det økt bevissthet på hvordan man kunne forhindre skader og ulykker i arbeidslivet. Ut fra dette vokste et behov for yrkesvalgpsykologisk kunnskap om hvordan kartlegging av personers evner og egenskaper kunne bidra til at de valgte yrkesretninger som de egnet seg til og mestret (Savickas & Baker, 2005).

**«Noen klienter kan over tid miste troen på at de skal klare å komme tilbake i ordinært arbeid. Det hadde derfor vært hensiktsmessig at psykologer kom tidligere inn i saker når personer sto i fare for å bli sykemeldt og fremdeles hadde et arbeidsforhold»**

Yrkesvalgpsykologi er tradisjonelt basert på trekkteori. Den amerikanske ingeniøren Frank Parsons presenterte i 1908 en modell for yrkesvalg og ga i 1909 ut boken «Choosing a vocation». Modellen er tredelt og beskriver de nødvendige elementer i en yrkesvalgprosess:

1. Innsikt i egne ressurser, interesser, evner, egenskaper og begrensninger
2. Kunnskap om muligheter, utfordringer, krav og arbeidsforhold i ulike yrker
3. Evnen til å relatere de to overnevnte kunnskapsbasene og resonnerer seg fram til et yrkesvalg

Denne modellen er fremdeles anvendbar i arbeidspsykologisk praksis.

I Norge regnes Helga Eng (1935) som en pioner i arbeidspsykologien og for norsk psykologi generelt. Basert på tysk psykoteknisk tradisjon utarbeidet hun i 1925 de første gruppeprøvene for å kartlegge ungdom med tanke på egnethet for ulike håndverksfag. Frivik og Nordby (1982) og Knoff (1994) har skrevet utdypende om arbeidspsykologiens utvikling i Norge.

Trekkteorien står fremdeles sentralt i yrkesvalgpsykologien. Holland (1973, 1997) sin modell for yrkesvalg og interesser deler arbeidslivet inn i seks yrkesfelt med tilsvarende yrkespersonlighetstyper. Forskning på dette området viser samsvar mellom personlighetstrekk og yrkesvalg. Modellen baserer seg på at våre personlighetstrekk og ferdigheter vil være avgjørende for hvilket yrkesfelt vi vil velge, hva vi vil trives med og mestre. Mye av dagens yrkesvalgmetodikk og kartleggingsverktøy baserer seg på denne modellen. Solbergs interessetest (SIT) (1999) baserer seg på Hollands kategorier, men har lagt til en teoretisk kategori og jobbet med å gjøre metoden mer kjønnsnøytral, noe Holland har vært kritisert for. Svendsrud (2010) utvikler interesseverktøy for norske

forhold basert på Hollands modell. Interesseinventorier som metode benyttes i yrkesvalgprosesser, men kan også bidra til å øke den generelle bevisstheten omkring en persons interesser, ressurser og personlige egenskaper. Interesseverktøy kan også benyttes i psykologisk behandling for å gi klienten håp og motivasjon til å jobbe mot framtidige mål. Eksempelvis har vi erfaring med at interessekartlegging kan benyttes i behandlingen av deprimerte klienter. Dette tydeliggjør klientens muligheter og stimulerer til økt aktivitetsnivå. Videre kan kartlegging av yrkesinteresser være til hjelp for klienter som opplever ambivalens og konflikt knyttet til valg. Dette fører til en systematisering og tydeliggjøring av klientens yrkespersonlighet som vil styrke beslutningsgrunnlaget i viktige veivalg.

**«Yrkesvalgpsykologi er et temaområde innenfor arbeidspsykologien som kan bidra til å gi klienter innsikt i egne ressurser, interesser, verdier, ferdigheter og deres personlighet»**

Yrkesvalg kan også forstås ut fra utviklingsteori. Ginzberg (1951) delte yrkesutvikling inn i tre stadier fram til 17–25 årsalderen, da man normalt oppnår yrkesvalgmodenhet ut fra innsikt i egne forutsetninger og yrkeslivets muligheter og krav. Senere gikk Ginzberg (1984) over til å betrakte yrkesvalg som en livslang prosess der personens mål kunne endre seg i tråd med omgivelsens krav og muligheter. Super (1963) så yrkesvalg i forhold til utviklingsstadier, men har senere utarbeidet en teori om utvikling av selvbilde (1990) som på samme måte som Ginzberg ser yrkesvalg som en pågående prosess gjennom livet, påvirket av erfaringer og endringer i omgivelsene. I vår praksis som arbeidspsykologer er utviklingsperspektivet anvendbart for å utforske klientens yrkesvalgmodenhet. Klientenes innsikt i egne ressurser og arbeidslivets krav og muligheter vil være avgjørende for grad av yrkesvalgmodenhet og deres muligheter til å komme fram til realistiske yrkesvalg.

Crites (1978) sin modell for yrkesvalgmodenhet har to hovedkomponenter. Yrkesvalginnhold består av hvor konsistente en persons yrkesvalg er og hvor realistiske de er med tanke på evner, personlighet, interesser og sosiale forhold. *Yrkesvalgprosess* består av personens yrkesvalgkompetanse (evnen til å innhente informasjon, planlegge, problemløsning, jobbe målrettet og selverkjennelse) og yrkesvalgholdninger (evnen til å ta avgjørelser, involvere seg, orientere seg, tenke selvstendig og inngå kompromiss). Modellen kan brukes til å få oversikt og spesifisere hvilke områder som er viktige for å utvikle modenhet og innsikt i yrkesvalg. Noen klienter har eksempelvis problemer med å orientere seg og innhente relevant informasjon om arbeidslivet, mens andre har problemer med å se hva som er realistisk ut fra deres egne forutsetninger.

I sosial læringsteori har yrkesvalg blitt forklart ut fra individets erfaringer, opplevd mestring, sosial forsterkning og påvirkning av rollemodeller (Bandura, 1986). SCCT (sosial kognitiv yrkesvalgteori) kan sees som en videreutvikling av Banduras sosiale kognitive teori og beskriver hvordan vi ut fra erfaringer og tilbakemeldinger utvikler forventninger om hva vi kan mestre, hva som vil være utfallet av en gitt situasjon og hvilke karrieremål det er realistisk å sette seg (Lent, Brown & Hackett, 1994; Savickas & Lent, 1994). I tråd med dette perspektivet vil arbeidspsykologisk praksis vektlegge klientens ressurser, kompetanse, erfaringer og mestringsopplevelser for å styrke mestringsstro og egenkontroll i situasjoner preget av eksempelvis negativ tenkning og lav selvfølelse som et resultat av få erfaringer med jobbmestring over tid.

Savickas (2005) har senere utviklet en narrativ karriererådgivningsmodell basert på konstruktivistisk teori. Denne metoden utforsker individets behov, verdier og interesser fra barndom fram til i dag for å gi forståelse og gjenskape historien om hva som kan ha påvirket valg knyttet til utdanning og arbeid. Modellen kan i klinisk arbeidspsykologi brukes til å utforske identitet, drivkrefter, motivasjon og pasjon, og gi personen tilbake håp og tro på at de har ressurser som kan nyttiggjøres i arbeidslivet. Dette kan også bidra til økt selvtillit, bedre mestring av psykiske vansker og inspirere til å aktivt ta del og kontroll i eget liv.

### **Yrkesvalgpsykologiens utvikling over tid**

Den yrkesvalgpsykologiske kompetansen bestreber seg på å finne samsvar mellom individets forutsetninger og ressurser og arbeidslivets krav og muligheter. I organisasjonspsykologisk praksis kan dette innebære bruk av tester for å selektere de best egnede personer til ulike stillinger. I klinisk arbeidspsykologisk praksis vil det være mer fokus på å undersøke hva som bidrar til jobbmestring og hvordan arbeidsoppgaver kan tilpasses den enkeltes behov. Dette henger sammen med at andelen arbeidsledige med helseplager har økt i Norge, og at det er en overvekt av arbeidsledige med redusert arbeidsevne. Utvikling av metoder som kan bidra til at flere klienter med psykiske vansker kan delta i arbeidslivet har vært nødvendig da andelen personer med psykiske og sosiale problemer uten arbeid har økt fra 70-tallet (St. meld nr. 14 1977–78). Antall personer som ikke tar del i det ordinære arbeidsmarkedet på grunn av psykiske lidelser, vokser stadig. Blant unge var det fra 1992 til 2003 en økning på 50 % som fikk innvilget uføretrygd grunnet psykiske lidelser. Uførepensjonering for psykiske lidelser har økt, skjer ved yngre alder og forårsaker flere tapte arbeidsår enn noen andre diagnosegrupper (Mykletun, Knudsen & Mathiesen, 2009). Yrkesvalgpsykologisk metode benyttes til å veilede klienter til å identifisere egne ressurser og finne muligheter på arbeidsmarkedet hvor de kan bidra på tross av nedsatt arbeidsevne. Kartlegging av arbeidsevnen vil fokusere på arbeidsfunksjon framfor diagnose og begrensninger, og på denne måten forhåpentligvis finne muligheter for at flere skal kunne delta i arbeidslivet. Uten bistand og veiledning vil mange forbli utenfor arbeidslivet. For mennesker med psykiske lidelser er det å være i arbeid en viktig del av bedringsprosessen og behandlingen (Bond, 2004).

Dagens yrkesvalgpsykologiske praksis gir i mindre grad råd og anbefalinger ut fra testbaserte utredninger. Veiledningsmetoder som bistår klienten til økt innsikt i egne interesser, ressurser, motivasjon og muligheter for å endre sin situasjon, har blitt mer framtrødende. Dette er metoder som løsningsfokuserert terapi (DeShazer, 1988), motiverende intervju (Rollnick & Miller, 1995) og spesifikke yrkesvalgpsykologiske metoder som Savickas (2005) narrative metode som vi beskrev tidligere. Likevel benyttes fremdeles tester og kartleggingsinstrumenter for å avdekke individens evner, personlighetstrekk, yrkesinteresser, yrkesverdier og helsemessige forhold. Testresultatene brukes nå mer som en del av veiledningsprosessen der personen selv reflekterer over resultatene og utvikler større yrkesvalgmodenhet gjennom innsikt i egne ressurser og muligheter. Kartlegging av arbeidsfunksjon har over tid endret seg til å være basert på spesialisters vurderinger til i større grad å ta hensyn til individets egenvurdering. NAV har i tråd med dette utviklet metodikk for kartlegging av arbeidsevne. Den starter med en egenvurdering der klienten kan beskrive sine egne ressurser, interesser og begrensninger.

Vår praksis som arbeidspsykologer i NAV har utviklet seg i retning av å bli mer samtalebasert enn testbasert. Vi vil nå belyse hvordan yrkesvalgpsykologisk metodikk benyttes i det kliniske arbeidet.

### **Problemstillinger vi møter som arbeidspsykologer**

Yrkesvalgpsykologisk kompetanse kan brukes på flere områder: I samtaler med klienter som har problemer med å finne gode yrkesrettede løsninger, og konsultativt med anbefalinger til veiledere på NAV-kontor som er usikre på hvilke muligheter klienten har for yrkesdeltagelse. Som arbeidspsykologer bistår vi klienter med å utforske interesser og ressurser for å styrke deres yrkesvalgmodenhet. Videre ønsker vi å skape motivasjon for klienten til å aktivt søke å mestre eventuelle hindringer, ved å styrke egenkontroll og autonomi. Yrkesvalgpsykologisk kompetanse vil i praksis være å kunne kombinere kartleggings- og veiledningsmetodikk som styrker klientens yrkesvalgmodenhet og motivasjon til å søke eller få avklart muligheten for yrkesrettet aktivitet.

Mange som står utenfor arbeidslivet i dag, har vært sykemeldt, i behandling og utenfor arbeidslivet i en lengre periode. Noen er da usikre på egne ferdigheter og ser lettere begrensninger enn muligheter. En riktig kombinasjon av kartlegging og veiledningsmetoder vil være avgjørende for å inspirere klienter til å utforske egne ressurser og interesser på tross av opplevde begrensninger. Kunnskap om klientens helse og evner vil for eksempel være av betydning for å kunne avgjøre funksjonen i ulike typer arbeid. Denne kunnskapen må likevel utforskes på en måte som ikke tar bort fokus fra klientens håp og muligheter. En betydelig andel av de som ikke fungerer i jobb, plages av kroniske smerter og utbrenthet, og mange har psykiske tilleggsplager. Smertekartlegging kan her benyttes for å avklare funksjon i ulike arbeidsoppgaver. Ulempen med denne tilnærmingen kan være at klienter får sterkere fokus på hvordan smertene hindrer dem og dermed ikke ser hva de kan gjøre på tross av sine plager.

Mange av disse vil kunne ha nytte av psykoedukasjon og kognitiv-atferdsrettet metodikk som kan bidra til at klienten blir mer aktiv og målrettet i mestring av smerter og kronisk utmattelse (Berge & Dehli, 2009).

En annen stor diagnosegruppe som arbeidspsykologer får henvist, er klienter med psykiske plager. En utfordring her er å vurdere hvem som kan ha nytte av rask tilbakeføring til arbeidslivet. Mange personer med sosial angst vil profitere på jobbnærvær og eksponering i situasjoner de opplever som krevende på jobben, heller enn jobbfravær, som kan betraktes som unngåelsesatferd og en bekreftelse på manglende mestringsevne. Likevel vil det også være personer med psykiske lidelser som har behov for skjerming fra arbeidslivets belastninger en periode. Det må da gjøres en vurdering av hvilken type arbeidsoppgave som virker belastende, hvilke ferdigheter som kan trenes opp, og hvilke oppgaver som ikke er forenelig med utvikling av psykisk helse. I visse tilfeller kan det være fornuftig med omskolering til et annet høvelig yrke som er mer i samsvar med personens ressurser og egenskaper. Personlighetskartlegging og funksjonskartlegging kan gi klienten økt innsikt i hvilke typer arbeidsoppgaver som denne mestrer og egner seg for, og hvilke typer oppgaver som fører til psykiske belastninger og slitasje over tid.

Som arbeidspsykologer er vi avhengige av å ha kompetanse både på individnivå og systemnivå. I samarbeid med NAV og offentlig forvaltning vil vår kunnskap om arbeidsmarked, yrkesrettede tiltak og gjeldende lovverk være verdifull systemkompetanse.

Noen klienter ønsker eksempelvis vår anbefaling til utdanningstiltak som saksbehandleren på NAV lokalt ikke synes virker nødvendig eller hensiktsmessig. Det kan være tvil om klienten har forutsetninger for å gjennomføre omskolering og fungere i det ønskede yrket. Kartlegging av evner og personlighet vil kunne gi grunnlag for å foreta en vurdering. En utfordring vil da være å opprettholde en god relasjon til klienten og bidra til en åpen dialog rundt hans eller hennes muligheter. Vi må kommunisere tydelig at vår rolle ikke er å avgjøre hva som skal innvilges, men å utforske klientens ressurser og begrensninger i forhold til ulike alternativer uten å ta fra dem deres ønske. Målet er å gi klientene bedre innsikt i egne styrker og begrensninger, slik at de foretar valg på riktige premisser og utnytte sine ressurser best mulig i yrkeslivet.

### **Yrkesvalgpsykologiens utfordringer og videre utvikling**

Arbeidspsykologisk kompetanse har tradisjonelt vært brukt i utrednings- og veiledningsøyemed for å kartlegge og gi anbefalinger til klienter og konsultativ bistand til saksbehandlere i førstelinjen om hva som kan være nyttige yrkesrettede tiltak. En utfordring er at vi ofte får henvist personer som har vært lenge sykemeldt, i behandling eller under yrkesrettet rehabilitering. Noen klienter kan over tid miste troen på at de skal klare å komme tilbake i ordinært arbeid. Det hadde derfor vært hensiktsmessig at vi kom tidligere inn i saker når personer sto i fare for å bli sykemeldt og fremdeles hadde et arbeidsforhold. Dette blir prøvd ut i prosjektet Senter for jobbmestring ved

NAV Arbeidsrådgivning, der personer med psykiske plager får tilbud om kognitiv veiledning knyttet til symptomstring og arbeidsfungering. Selv om det er viktig å komme tidlig inn i saker, vil det også være behov for yrkesvalgpsykologisk kompetanse i forbindelse med NAV sin arbeidsevnevurdering av personer med nedsatt arbeidsevne. Dette for å få fram ressurser og forutsetninger for arbeid, og behov for eventuell tilrettelegging eller omskolering.

En annen viktig utfordring framover er det økende antallet ungdom som faller utenfor arbeidslivet på grunn av psykiske plager. Yrkesvalgpsykologisk kunnskap kan bidra til å styrke unges yrkesidentitet og yrkesvalgmodenhet. Utforskning av egne ressurser, interesser, verdier og egenskaper vil trolig være av særlig betydning for unge med lite arbeidserfaring.

Mange av de nevnte teoretiske modellene i yrkesvalgpsykologien vil være nyttige i klinisk arbeidspsykologisk praksis framover. Den trekkorienterte modellen kan hjelpe personer som er i tvil om egnet yrkesretning, eksempelvis ved å knytte kunnskap om personlighetspsykologi opp mot yrkesinteresser (Holland, 1997). Nordvik (2003) viser hvordan kompetanse om personlighetstrekk kan være nyttig ved yrkesvalg. I klinisk praksis vil eksempelvis personer som er utbrent, mistrives eller er sykemeldt fra yrket sitt, kunne ha nytte av å utforske sine personlighetstrekk for å se om det er spesielle arbeidsoppgaver de bør unngå. Noen klienter oppdager eksempelvis at de har behov for mindre sosial eksponering i en arbeidshverdag, eller at de bør unngå arbeidssituasjoner som oppleves som konfliktfylte.

Modeller for karriereutvikling og yrkesvalgmodenhet kan være nyttig for å avdekke og analysere hvilke områder det er nødvendig å jobbe videre med for å oppnå tilstrekkelig yrkesvalgmodenhet Crites (1978). Klienter som opplever å ha en ustabil tilknytning til yrkeslivet, kan ha utbytte av å kartlegge årsaken til dette ved å se på hvor konsistente egne yrkesvalg er over tid, om de har tilstrekkelig innsikt i egne forutsetninger, og om de har godt nok grunnlag til å planlegge å foreta et realistisk valg. Dette kan bidra til utvikling av en karrieremodenhet som kan bidra til mer stabil yrkesdeltagelse på sikt.

Sosial læringsteori vil være nyttig for å se viktigheten av opplevd mestring og hvordan arbeidsutprøving kan være avgjørende for å skape tro på framtidig yrkesdeltagelse. Endringspotensialet avgjøres av tro på egen mestring, positive forventninger til utbytte og personlige mål (Lent et al., 1994). Individets yrkesvalg sees i en sosial kontekst der samspillet mellom ulike variabler påvirker karriereforløpet (Højdal & Paulsen, 2007). Ut fra dette vil det være avgjørende at klienten opplever å ha kontroll over å påvirke utfallet av sin egen situasjon, har tro på det som skal prøves, får god oppfølging og tilbakemeldinger fra personer i omgivelsene som betyr noe. I yrkesvalgpsykologisk veiledning vil det ut fra dette være avgjørende at klientene kommer fram til en handlingsplan som de tror de vil kunne gjennomføre, som fører til ønsket mål, og som blir støttet av betydningsfulle andre som for eksempel familie, saksbehandleren i NAV og behandleren. For å kartlegge grunnlaget for arbeidsmotivasjon kan det være nyttig å bruke redskaper som Scheins (1992) karriereverdier eller Minnesota Importance Questionnaire (Weiss et al., 1975).



## Arbeid og psykisk helse

En av hovedutfordringene i arbeidslivet framover vil være en økning i antall personer med psykiske plager som har problemer med å fungere i arbeidslivet. Mange av dem er unge (Mykletun et al., 2009). Økningen er trolig størst blant personer med lettere psykiske lidelser, men en undersøkelse av S. Helle og R.W. Gråwe (2007) viser også at av 4684 personer med diagnosen schizofreni gikk andelen som var i lønnet arbeid, ned fra 11 % i 2000 til 5 % i 2004. Dette indikerer at tiltak er nødvendig både for lettere og mer alvorlige psykiske lidelser. Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007) gir håp om økt satsing på tiltak som kan bidra til at flere med psykiske vansker kan fungere i arbeidslivet. Hva kan så yrkesvalgpsykologien som fagfelt bidra med for å møte klienter med psykiske vansker?

Forskning viser at IPS (Individual Placement and Support) er nyttig for å bistå personer med psykiske lidelser i å komme tilbake i jobb (Bond, 1999, 2004). Den er mest utprøvd for mer alvorlige psykiske lidelser. Modellen har mye til felles med tiltaket Arbeid med bistand som benyttes i NAV, og inneholder noen prinsipper som er relevante for yrkesrettet rehabilitering generelt. IPS-modellen (Becker & Drake, 1994) ser ikke nødvendigheten av arbeidsforberedende trening før utprøving i ordinært arbeid. En undersøkelse viser at 34 % av deltagere i denne typen tiltak var i ordinær jobb etter 12–18 måneder, sammenlignet med 12 % av deltagere i yrkesforberedende trening (Crowther, Marshall & Bond, 2001). Modellen vektlegger at klienten får assistanse til å komme så fort som mulig i ordinært arbeid, at ansvarlige for behandling og yrkesrettet rehabilitering samarbeider og gir individuell støtte og veiledning. Klientens interesser og behov vektlegges med tanke på tilrettelegging av arbeid, og oppfølging er individuelt tilpasset og tidsmessig ubegrenset (Bond, 1998). Vi vil nå diskutere hvordan prinsippene for IPS kan benyttes i klinisk praksis, og vise hvordan vi bruker yrkesvalgpsykologisk kompetanse til å bistå klienter med avklaring av arbeidsevne og til å se muligheter for yrkesdeltagelse.

I Norge har det i yrkesrettet rehabilitering vært tradisjon for å benytte vernede bedrifter, arbeidsmarkedsbedrifter og arbeidstreningverksted på behandlingsinstitusjoner. Tanken har vært å gi trygghet, skjerming fra krav i det ordinære arbeidslivet og mulighet for tilrettelegging og oppfølging ut fra den enkeltes behov. Likevel vil deltagelse i ordinært arbeid kunne bidra til å opprettholde selvfølelse og mestringstro som er knyttet til å fungere i arbeidslivet på lik linje med andre. Dette kan bidra til å forhindre en «klientifisering» som kan gi mindre tro på framtidig mestring. Det er likevel for enkelt å si at deltagelse i ordinært arbeid alltid er det beste. Ordinære arbeidsplasser kan av og til ha lite ressurser og faglighet for tilrettelegging og oppfølging. Arbeidsmarkedsbedrifter i Norge har utviklet yrkesvalgmetodikk som kan bidra til at klienter får kartlagt sin arbeidsfunksjon og finne fram til tilpassede løsninger. Derfor kan arbeidstrening på en arbeidsmarkedsbedrift i noen tilfeller være det best egnede tilbudet før utprøving i ordinært arbeid.

## Samhandling mellom behandlingsinstans og yrkesrehabilitering

Det har tradisjonelt vært lite samarbeid mellom behandlende instanser og arbeidslivet. For å lykkes med behandlingen er det avgjørende at personen opplever økt mestring i privatliv og arbeidsliv. Arbeid er en viktig mestringsarena, og det er derfor viktig å vektlegge jobbmestring i behandlingen. Arbeidstilknytning gir mulighet for eksponering og trening på de situasjonene der personen opplever manglende mestring. Yrkesvalgpsykologisk kompetanse kan bistå til å identifisere avgjørende faktorer som er avgjørende både for behandling og for arbeidsfunksjon, og bidra til at arbeidsdeltagelse og behandling vil kunne ha en gjensidig positiv påvirkning hvis det foregår parallelt. Anerkjennelse for denne parallelliteten er en forutsetning for å få til gode løsninger for klienten i samarbeid med behandler, fastlege, NAV og arbeidsgiver. Samhandling er avgjørende for å lykkes, fordi det ellers kan oppstå motstridende holdninger til arbeidsdeltagelse, noe som kan skape usikkerhet hos klienten. Likevel vil samhandling i seg selv ikke nødvendigvis være tilstrekkelig. Kvaliteten på samhandlingen vil være avhengig av yrkesvalgpsykologisk kunnskap om hvordan klientens motivasjon, funksjonsevne, interesser og personlige egenskaper kan utnyttes slik at de opplever mestring i forhold til jobbdeltagelse og får tro på framtidig deltagelse i arbeidslivet.

### **Klientens behov og ressurser**

I psykisk helsevern vektlegges kartlegging av helseplager og diagnose. Yrkesvalgpsykologien kan bidra med metoder for kartlegging av ressurser, arbeidsevne og analyse av jobbkrav. Kompetanse om hva som kreves i det enkelte yrke, og hvilke ressurser og begrensninger personer har i forhold til disse kravene, gjør det lettere å se hva som kan tilrettelegges på en arbeidsplass, og hvilke oppgaver personer vil mestre over tid. En jobb vil til en viss grad kunne tilrettelegges, men det vil være yrker som personer ikke bør gå inn i fordi det stilles så høye krav at det over tid kan forsterke helseplager. Noen klienter er eksempelvis sårbare for stress i forbindelse med omstillinger og krav til stadig endring av rutiner. Disse vil profitere på stabile og forutsigbare rutiner. Utforskning av behov for stabilitet og rutiner er et område der yrkesvalgpsykologisk kompetanse kan benyttes ved å kartlegge individets fungering og jobbkrav..

### **Raskere tilbake i jobb**

Lengre fravær fra arbeidslivet skaper økt risiko for psykiske plager (Colbjørnsen, 1992). Forebyggende arbeid der man kan komme tidlig inn med hjelp til å mestre helseplagene før man faller ut av arbeid, er derfor viktig. Raskt tilbud om behandling og samarbeid med arbeidsplass for eventuell tilrettelegging av arbeid er avgjørende. Dette avhenger av at arbeidsplassen har mulighet og vilje til å tilrettelegge og at behandler, arbeidsplass og klient har ressurser og tid til å samarbeide. Arbeidspsykologer vil kunne gi veiledning til klienter, arbeidsgivere, fastleger og behandlere om hva som bør legges til rette for å komme tilbake i jobb, og hvor raskt det er hensiktsmessig å komme tilbake. Arbeidsplassen må ha kunnskap om hvordan de skal møte ansatte med psykiske vansker, og rutiner for oppfølging. «Raskere tilbake» har blitt et mantra i feltet arbeid og psykisk helse, og det fører mye positivt med seg. Det er likevel viktig å gjøre individuelle

vurderinger av klientens behov og ressurser, slik at de som har behov for ro, ikke presses tilbake i arbeid for tidlig.

## **Oppfølging og ettervern**

For at personer med helsemessige utfordringer skal kunne stå i arbeid over tid, vil det være avgjørende at de får tilbud om oppfølging og ettervern. Noe av nøkkelen til suksess ligger i samhandling mellom klient, sykemelder, behandler, arbeidsgiver og NAV, og muligheten for å få bistand raskt hvis problemer oppstår på nytt etter at behandlingen er avsluttet og vedkommende er tilbake i jobb. Utvikling av lavterskeltilbud vil trolig kunne spare samfunnet for utgifter og gjøre at færre får behov for behandling i psykisk helsevern. Tidligere nevnte Senter for jobbmestring ved NAV Arbeidsrådgivning vil kunne bidra til tettere samarbeid mellom aktørene i helsevesen og arbeid, og tilbyr tilrettelegging og oppfølging på den aktuelle arbeidsplass. Denne typen tiltak vil kunne bidra til å forhindre utstøting av arbeidslivet (Joner, 2007).

Yrkesvalgpsykologisk metode vil kunne bidra til mer målrettet og systematisk oppfølging, der klienten kan få bistand til identifiserer delmål knyttet til arbeidsrelevant atferd hvor det er mulig å få til en positiv endring. Det kan for eksempel være at klienten ønsker å jobbe med sine relasjonelle ferdigheter, organiseringsevne, hvordan ta mer initiativ på jobben eller få økt konsentrasjon på innlæring av nye arbeidsoppgaver. Denne typen oppfølging vil kunne gi klienten økende mestringsfølelse på konkrete områder og vil gi mer stabil arbeidsfungering på sikt.

## **Arbeidets betydning**

Forskning og teoretiske modeller rundt arbeidets betydning for mennesker er sentralt i det arbeidspsykologiske fagfeltet. Arbeid gir mening, opplevd mestring, selvfølelse, økonomisk selvstendighet, identitet, struktur og sosial tilhørighet (Jahoda, 1980). Arbeidsledighet kan føre til nedstemthet, lav selvfølelse, tap av mening og identitet, og sosial isolasjon. Flere studier viser økt sykkelighet og dødelighet blant arbeidsledige enn blant yrkesaktive (Halvorsen, 1994). Det er dokumentert en overhyppighet av lettere nervøse plager blant langtidsledige (Colbjørnsen, 1992) (Halvorsen, 1994). Det er likevel også forskning som belyser arbeidets belastning og skadevirkninger. I takt med endringene i arbeidslivet faller flere ut av arbeidslivet på grunn av psykososiale belastninger og stress knyttet til stadige omstillinger, høyt arbeidstempo, konflikter og høyere krav til relasjonelle ferdigheter. Yrkesvalgpsykologien kan bidra til å utdype dette bildet ved å kunne tilby metoder som identifiserer ressurser og egenskaper hos den enkelte som kan vise hvilke typer arbeid som vil kunne gi en positiv helsemessig effekt, og hvilke oppgaver som virker belastende. På denne måten vil yrkesvalgpsykologisk kompetanse kunne benyttes til å utforske om klienter bør oppmuntres til å gå tilbake til en gitt jobb eller omskolere seg til mer egnet arbeid. Psykologiske vurderinger og veiledning av egnethet i forhold til ulike typer arbeid vil kunne bidra til at færre havner i yrker hvor de mistrives og ikke mestrer jobbkravene (Larsen, 2009).

## Konklusjon

Denne artikkelen har presentert yrkesvalgpsykologisk teori og drøftet relevante kliniske problemstillinger vi møter som arbeidspsykologer. Yrkesvalgpsykologi er et temaområde innenfor arbeidspsykologien som kan bidra til å gi klienter innsikt i egne ressurser, interesser, verdier, ferdigheter og deres personlighet. Innsikten kan styrke motivasjon og yrkesidentitet, og gi et bedre grunnlag til å foreta karrierevalg. Bruk av yrkesvalgpsykologisk veiledning og kartleggingsmetodikk kan hjelpe personer med nedsatt arbeidsevne å finne arbeid de opplever å mestre, trives i og fungere i over tid.

*Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 48, nummer 8, 2011, side 751-757*

### TEKST

**Jon Fiske**, psykologspesialist, avdelingsdirektør i NAV Øst-Viken

**Jan-Martin Berge**

KONTAKT: jon.fiske@nav.no

+ Vis referanser

### Referanser

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet (2007). Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012): I-1127 B, Departementenes servicesenter. Kan lastes ned fra [http://www.regjeringen.no/upload/HOD/Vedlegg/Planer/I-1127 %20B.pdf](http://www.regjeringen.no/upload/HOD/Vedlegg/Planer/I-1127%20B.pdf)

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. Englewood cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Becker, D. R. & Drake, R. E. (1994). Individual placement and support. Community Mental Health Journal, 30, 193-206.

Berge, T. & Dehli, L. (2009). Kognitiv terapi ved kronisk utmattelsessyndrom /ME. Tidsskrift for Norsk Psykologforening, 46, 828-836.

Bond, G. R. (1998). Principles of the individual placement and support modell: Empirical support. Psychiatric Rehabilitation Journal, 22, 11-23.

Bond, G. R. (2004). Supported employment: Evidence for an evidence based practise. Psychiatric Rehabilitation Journal, 2, 345-359.

Bond, G. R & Drake, R. & Becker, D. (1999). Effectiveness of psychiatric rehabilitation approaches for employment of people with severe mental illness, Disability Policy Studies, 19, 18-52.

Colbjørnsen, T. (1992). Langtidsarbeidsløshet - Årsaker konsekvenser og mestring. Bergen: SNF Rapport 83/92

Crites, J. O. (1978). Career Maturity Inventory. Administration and use manual. Monterey, CA: CTB/Mcgraw-Hill.

Crowther, R. Marshall, M. & Bond, G. (2001). Vocational rehabilitation for people with severe mental illness. The Cochrane Database of Systematic Reviews, Issue 2.

De Shazer, S. (1988). Clues, investigating solutions in brief therapy. New York: Norton & Company.

Eng, H. (1935). Norsk psykoteknikk i ti år. 1925-1935. Hamar: Særtrykk av Norsk pedagogisk årbok.

Frivik, P. & Nordby, P. (1982). Arbeidspsykologi, hva er det?: O. H. Hellesøy (red.), Plan og arbeid. Bergen: Universitetsforlaget.

- Ginzberg, E. (1984). Career development: D. Brown & L. Brooks (red.), Career choice and development. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ginzberg, E., Axelrad, S. & Herma, J. L. (1951). Occupational choice. New York: Columbia University Press.
- Halvorsen, K. (2004). Når det ikke er bruk for deg. Arbeidsløshet og levekår. Oslo: Gyldendal.
- Helle, S. & Gråwe, R.W. (2007). Sysselsetting og trygd blant personer schizofrenidiagnose. Tidsskrift for Norsk Psykologforening, 44, 1358-1362.
- Holland, J.L. (1973). Making a vocational choice: A theory of careers. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environment. Psychological Assessment Resources Inc.
- Jahoda, M. (1980). Work, employment and unemployment: An overview of ideas and research results in the social science literature. University of Sussex: SPRU occasional paper series.
- Joner, A. (2007). Nye koster i ny etat. Tidsskrift for Den norske Lægeforening, 127, 1957-1958.
- Højdal, L. & Paulsen, L. (2007). Karrierevalg. Teorier om valg og valgprosesser. Fredensborg: Studie og Erhverv a.s.
- Knoff, R. H. (1994). Psykologi i arbeid: Norsk arbeids- og organisasjonspsykologi før og nå. Jubileumsbok: Norsk Psykologforening 60 år. Oslo: Norsk Psykologforening.
- Larsen, K. (2009). Rett mann på rett plass. Psykologiske vurderinger av personlig egnethet i forhold til attføringstiltak. I K. Nytrø & P. Ø. Saksvik (red.), Klinisk organisasjonspsykologi, 312-326. Oslo: Cappelen Damm.
- Lent, R., Brown, W., Steven D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest: Choice and performance. Journal of Vocational behaviour, 45, 79-122.
- Mykletun, A., Knudsen, A. K. & Mathiesen, K. S. (2009). Psykiske lidelser i Norge: Et folkehelseperspektiv. Rapport 2009:8. Oslo: Folkehelseinstituttet.
- Nordvik, H. (2003). Personlighet og yrke. I Ø. Saksvik & K. Nytrø (red.), Ny personalpsykologi for et arbeidsliv i endring. Oslo: Cappelen Damm.
- Parsons, F. (1909). Choosing a vocaton. Boston: Houghton Mifflin.
- Rollnick. S. & Miller, W.R. (1995). What is motivational interviewing? Behavioural and cognitive psychotherapy, 23, 325-334.
- Savickas, M. (2005) The theory and practice of career construction: S. Brown & R. Lent (red.), Career development and counseling. Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. & Baker, D. B. (2005). The history of Vocational Psychology. I W. B. Walsh & M. Savickas (red.), Handbook of Vocational Psychology. Dewey: Lawrence Erlbaum.
- Savickas, M. & Lent, R. (1994). Convergence in career development theories. Palo Alto, CA: Consulting psychologist press.
- Schein, E. (1992). Karriereforankringer: bli kjent med dine egentlige verdier. Oslo: Universitetsforlaget.
- Solberg, O. (1999). Solbergs typelære. Spikkestad: Discover test service AS.
- Stortingsmeld nr. 14 (1977-78). Om sysselsettingspolitikken. Oslo: Kommunal- og arbeidsdepartementet.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development; D. Brown & L. Brooks (red.), Career choice and development. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1968-1980). Work Values Inventory. Lombard, IL: Riverside.
- Super, D. E. (1963). Self Concepts in vocational development. Career development: Self Concept Theory, 17-32. New York, NY: College Entrance Examination Board.

Svendsrud, A. (2010). Interesseverktøy i Norge. Rådgivernytt, 1, 18-21.

Weiss, D. J., Borgen, F. H. & Lofquist, L. H. (1975). The Minnesota Importance Questionnaire. Minneapolis, MN: Department of psychology, University of Minnesota.