

# Å spille hverandre gode

TEKST

**Marte Buaas**PUBLISERT 5. mars 2013

---

Fra 2000 til 2011 økte det legemeldte sykefraværet grunnet psykiske lidelser med 20 prosent. For lettere psykiske lidelser økte det med 145 prosent. En av åtte sykmeldinger skyldes psykiske lidelser. Disse tallene er vanskelig å forstå når forskning viser at arbeid er et viktig supplement til behandling og at isolasjon øker både angst og grubling. Behandlere, NAV og arbeidsgivere kan bidra til at færrest mulig faller ut av arbeidslivet på grunn av psykiske lidelser. Dette gjør vi best ved å samarbeide.

**«Dere psykologer har her en mulighet til å bidra til at personer med psykiske lidelser får en best mulig arbeidshverdag»**

**«Hvordan fange opp at han sliter?»**

I dagens arbeidsmarked er det tjenesteytende næring som har høyest vekst, en utvikling vi som arbeidsgiverorganisasjon følger nøye med på. Det vil si at vi beveger oss i retning av et arbeidsliv hvor kommunikasjon er sentralt, vekk fra samlebåndet på industribedriften, hvor du kan «gjemme deg bort». Tunge løft og mye støy erstattes med relasjonsbygging og «smalltalk». En god psykisk helse blir med dette enda viktigere. Disse endringene i arbeidslivet setter også nye krav til ledere, og mange arbeidsgivere er usikre på hvordan de skal gripe an problemstillinger som omhandler psykisk helse. Her trenger arbeidsgiverne dere psykologers kompetanse. Et godt eksempel på slik kompetanseheving var da en av våre medlemsvirksomheter ble undervist av blant annet sjefsredaktør i Psykologtidsskriftet gjennom prosjektet «Psykisk helse på mannsdominerte arbeidsplasser» i regi av YS, Virke og Rådet for psykisk helse. Da hadde 27 ledere og tillitsvalgte satt av dagen til to psykologer. Dette sier mye om interessen og behovet for kunnskap. Men denne type opplæring kan alle psykologer bidra med ved å inkludere arbeidsgiver i hvilke utfordringer klienten har forbundet med jobben.

**«La meg bidra til å tilrettelegge»**

Sitatet har jeg hørt mange versjoner av som rådgiver for medlemsvirksomhetene våre, men akkurat dette kom i forbindelse med en sak som kunne vært løst mye bedre ved hjelp av samarbeid. Eksempelet er fra en bolig for personer med psykisk utviklingshemning hvor en ansatt ble fulltids sykmeldt grunnet angst. Angsten ble utløst av en skilsmisse, og trigget av at den ansatte jobbet med beboere som hadde utagerende adferd. Hun greide derfor ikke komme seg på jobb, men fortalte heller ikke arbeidsgiver at det dreide seg om angst. Resultatet ble en lang sykmelding hvor barrieren og redselen for å vende tilbake til arbeid ble høyere og høyere. Lederen opplevde situasjonen ubehagelig, og forsøkte å la den ansatte være mest mulig i fred. Et mye bedre alternativ enn å holde seg tilbake hadde vært å ha en samtale mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og psykolog. Der kunne man i åpenhet ha drøftet hvilke muligheter som lå i tilrettelegging på akkurat den arbeidsplassen – som eksempelvis å jobbe med beboere som ikke hadde utagerende adferd, eller å jobbe med kontorarbeid i en periode.

### **«Medarbeiderne bør komme til meg først»**

Mye avhenger av den gode lederen. Hun har et ansvar for å etablere en relasjon til sine ansatte slik at de føler trygghet nok til å kunne åpne seg. Mye kan løses internt, og mye dreier seg ikke om sykdom. Hvis leder og ansatt har tillit til hverandre, er det mulig å komme frem til løsninger før den ansatte går til legen. Men tross åpenhetskultur kan det være tabubelagt for mange å fortelle om sine psykiske problemer. Det kan være vanskelig nok å innrømme overfor seg selv at det ikke primært er ryggen eller magen som er vond. Her må psykologene på banen.

### **«Kan jeg snakke med arbeidsgiveren din?»**

For at vi sammen skal komme frem til løsninger, har dere som psykologer en unik mulighet til å motivere klientene til åpenhet overfor arbeidsgiveren. En setning jeg tør påstå brukes alt for sjelden av psykologer er «Kan jeg snakke med arbeidsgiveren din?», eventuelt «Skal vi snakke med henne sammen?». Arbeidsgivere må involveres for å kunne bidra, ikke minst for å skape en god tilbakekomst til arbeidet etter et sykefravær. Arbeidsgivere er ikke terapeuter og skal heller ikke være det. Den gode samtalen bør ikke foregå bak lukkede dører på psykologens kontor med spekulasjoner om hva som vil skje når klienten forsøker seg i arbeid igjen. Når psykiske lidelser er et så stort samfunnsproblem og sykefraværet er alt for høyt er det på tide å tenke annerledes, det er på tide å prøve noe nytt, på tide å åpne døren og la flere hoder tenke klokere sammen. Dere psykologer har her en mulighet til å bidra til at personer med psykiske lidelser får en best mulig arbeidshverdag. Ikke la den gå fra dere!

*Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 50, nummer 3, 2013, side 239*

#### **TEKST**

**Marte Buaas**, Rådgiver, Hovedorganisasjonen Virke

