

Sats på arbeidslivet!



I ARBEID Yngre psykologers utvalg støtter forslaget om «Arbeid: Påvirkningsfaktor og inkluderingsarena». Foto: Alfred T. Palmer, Library of Congress

Store samfunnsutfordringer kan løses ved at psykologers kompetanse benyttes i arbeidslivet i større grad enn i dag. Derfor bør arbeidslivet være Psykologforeningens hovedsatsningsområde de kommende årene.

TEKST

Jørgen Edvin Westgren
Espen Falch-Nicolaisen
Eirik Wahl Seeberg

PUBLISERT 26. august 2019

EMNER Landsmøte

Alt i september fremmer Sentralstyret sitt forslag til nytt hovedsatsningsområde, mens det endelige vedtaket skjer på Psykologforeningens landsmøte i november. Valget står mellom arbeidsliv og helsefremmende oppvekst. Et hovedsatsningsområde skal dekke et samfunnsområde hvor psykologisk kunnskap kan bidra vesentlig til å løse samfunnsoppgaver. Hvis du akkurat nå leter etter område med utfordringer som psykologien kan bidra til å løse: Se ikke lenger enn din egen arbeidsplass.

LES OGSÅ

Vesentlig arbeid, vesentlig satsning

Arbeid bedrer befolkningens psykiske helse, bidrar til inkludering, bygger velferd og reduserer sosiale forskjeller. Derfor bør arbeid være psykologenes hovedsatsningsområde i årene som kommer.

En knapp ressurs

Norsk arbeidsliv beskrives som svært effektivt, men sykefraværet er høyt sammenlignet med land som Sverige og Nederland – og forskjellene øker. Selv om vi kan vise til en arbeidsdeltakelse på rundt 85 prosent, er tallet langt lavere for mennesker med psykiske lidelser: Her er kun halvparten i jobb (OECD, 2013). Arbeidslivet blir generelt raskere, hardere og mer omskiftelig. Psykiske lidelser er nå den sykdomskategorien som står for mest sykefravær og uførhet. Det legemeldte sykefraværet knyttet til psykiske lidelser økte med 20 prosent i perioden 2000-2011 (Brage og kolleger (2012), referert i NAV-rapport 2016:3). Veksten ser ikke ut til å avta, noe som forteller om et stort behov for psykologisk kompetanse på flere områder i arbeidslivet.

«Arbeidslivet formelig roper på psykologisk kunnskap»

Psykologkompetanse er en ettertraktet, men sparsommelig fordelt ressurs i arbeidslivet. Det som en gang var et sentralt område for psykologfaglig yrkesutøvelse, har blitt forsømt av standen i mange år, og yrkesgrupper med mindre og ofte lite relevant kompetanse er satt til å være garantistene for gode psykososiale arbeidsmiljø og psykisk arbeidshelse, mens psykologene er utelatt fra bedriftshelsetjenesteforskriften.

Skulle du trenge oppfølging før du blir syk, er de fleste prisgitt en god bedriftshelsetjeneste. Men tilgang på helsetjenestene treffer som så mange andre ganger skjevt også her: Menneskene i de tyngste jobbene – både fysisk og psykososialt – har sjelden tilgang til bedriftshelsetjenester der psykologer og fysioterapeuter er enkelt tilgjengelige. Det er ofte også disse yrkesgruppene som er mest utsatt for store omstillinger og automatisering. Konsekvensen kan bli større sosiale forskjeller, og det i et lite land som ikke har råd til å miste sine arbeidstakere.

Mange bidrag

Psykologer vil kunne bidra på mange vis for å senke antallet mennesker som sykemeldes og uføretrygdes grunnet psykiske lidelser – enten det er som jobbfokuserte behandlere i tradisjonelle poliklinikker, som utredere og behandlere i «Helse og arbeid»-satsningene, i NAV og som lavterskeltilbud i bedriftshelsetjenester. Som psykologer kan vi bidra både som behandlere gjennom terapi og som forebyggere og helsefremmere i arbeid med arbeidsmiljø, rådgivning om psykisk helse, organisasjonskultur og lett tilgjengelige lavterskeltilbud på arbeidsplassen.

Psykologene kan videre bidra med kunnskap om motivasjon, ledelse og organisering for slik å bidra til mer effektive, helsefremmende og inkluderende organisasjoner. Selv om deltakelse i arbeidslivet generelt er svært helsefremmende, kan virksomheter også skape uhelse gjennom dårlig ledelse, mobbing, trakassering og konflikter. Denne dobbeltheten gjør at arbeidslivet formelig roper på psykologisk kunnskap.

Inkluderingsdugnad

Regjeringen har vist seg å ta situasjonen på alvor, og lanserte i 2018 «inkluderingsdugnaden», som er ment å være et felles samfunnsoppdrag for å få flere i jobb. Gjennom å velge «Arbeid: Påvirkningsfaktor og inkluderingsarena» som hovedsatsningsområde har Psykologforeningen således en mulighet til å henge seg på et bredt og viktig initiativ, og virkelig sørge for at psykologfaglig kompetanse kommer inkluderingsdugnaden og arbeidslivet til gode.

Psykologer kan med stor fordel bidra i arbeidslivet i langt større grad enn i dag. Både ved å forebygge psykiske helseplager gjennom utviklingen av gode arbeidsmiljø og som en aktiv bidragsyter opp mot ansatte som står i jobb til tross for utfordringer, kan vi være med på å styrke psykisk helse i arbeidsstokken. Vi vet at intervensjoner som er gjort når mennesker fortsatt er i jobb eller

utdanning, har en større og mer varig effekt enn når de først gis når en allerede har mistet tilknytning til arbeidslivet. Psykisk helse, i og utenfor arbeidslivet, er også et for komplekst område til at det kan løses av spesialisthelsetjenesten eller sosialtjenester alene (OECD, 2015).

En selvsagt satsning

Vi mener at det er en selvfølge at Psykologforeningen skal arbeide for et arbeidsliv der psykisk helse blir tatt på alvor. Vi kan ikke lenger passivt iaktta psykiske helsetjenester og et arbeidsliv som forsømmer oppdatert kunnskap om hvordan psykisk helse skapes og repareres. Et slikt forsømt område der moderne psykologisk kompetanse kan anvendes med god effekt, er en soleklar kandidat til nytt hovedsatsningsområde.

En ny generasjon psykologer trenger videre en psykologforening som tenker nytt, og i tråd med det arbeidslivet som dagens nyutdannede skal virke i de neste 40 årene. Høyere tempo i arbeidslivet, automatisering og omstillinger vil by på utfordringer i tiden fremover, og vi må følge utviklingen. Yngre psykologers utvalg støtter derfor forslaget om «Arbeid: Påvirkningsfaktor og inkluderingsarena» som hovedsatsningsområde for perioden 2019-2022.

TEKST

Jørgen Edvin Westgren, Yngre psykologers utvalg (YPU)

Espen Falch-Nicolaisen

Eirik Wahl Seeberg, TRS kompetansesenter for sjeldne diagnoser, Sunnaas sykehus

+ Vis referanser

OECD (2013). Mental Health and Work: Norway. Paris: OECD Publishing.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264178984-en>

NAV (2016). NAV-rapport 2016:3. NAVs omverdensanalyse 2016: Utvikling, trender og konsekvenser fram mot 2030. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

NAV (2018, 12.01). Nasjonal satsning på arbeid, psykisk helse og rus. Hentet 13.08.2019 fra

https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfolging+og+tiltak+for+a+komme+i+jobb/Relatert+informasjon/nasjonal-satsing-p%C3%A5-arbeid-psykisk-helse-og-rus?fbclid=IwAR3m1tWAF11ij1HIJb9fY1j88nrVlqRT-VqhjtVl3K-oZjHp3HHK4n7B_Qo.

OECD (2015). Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work, Mental Health and Work.

Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264228283-en>