

Vesentlig arbeid, vesentlig satsning

PSYKOLOGI



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

TEKST

Anette Høy Dye

Rudi Myrvang

PUBLISERT 1. september 2019

Skal Psykologforeningen vedta et hovedsatsningsområde som virkelig monner, kommer vi ikke utenom arbeidslivet. Ingen andre steder kan vi så effektivt bidra til å forebygge sosiale forskjeller, utenforskap og helseplager. Samtidig kan vi skape flere psykologarbeidsplasser innenfor et felt som historisk sett har vært en sentral arena for profesjonen vår. Når Landsmøtet i november velger nytt hovedsatsningsområde, er Arbeid som påvirkningsfaktor og inkluderingsarena et naturlig valg for de kommende årene.

Samfunnet trenger satsningen på arbeid

Svak tilknytning til arbeidslivet innebærer en stor belastning for enkeltpersoner og deres familier. Stadig flere barn vokser opp i lavinntektsfamilier med foreldre som har falt ut av arbeidslivet, eller som aldri kom seg inn i første omgang. NAV har over lengre tid sett et økende antall unge som mislykkes i overgangen mellom skole og arbeidsliv. Motsatt ser vi at barn av foreldre med god tilknytning til arbeidslivet har lavere risiko

for å vokse opp i fattigdom. Samtidig utgjør de arbeidsaktive foreldrene viktige rollemodeller for de unges fremtidige yrkesdeltagelse. Arbeid som satsningsområde innebærer en mulighet for direkte forebygging av sosial og økonomisk ulikhet og psykologisk uhelse blant barn og unge.

LES OGSÅ

Sats på arbeidslivet!

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.

Arbeid er en viktig del av menneskers identitet, og sentralt for deres sosiale utvikling og psykiske helse. Deltagelse i arbeidslivet gir en opplevelse av mestring og tilhørighet, og bidrar samtidig med struktur og mening i hverdagen. De fleste av oss tilbringer omtrent halvparten av den våkne delen av døgnet på jobb. Arbeidsmiljøet spiller dermed en vesentlig rolle når psykisk helse og mangel på dette skal forklares. Samtidig fører økt stress og krav til omstilling at mange faller fra.

«Skal Psykologforeningen velge et hovedsatsningsområde som virkelig monner, kommer vi ikke utenom arbeidslivet»

Psykiske helseplager er indirekte og direkte en av de viktigste årsakene til langtidssykefravær, og en av de store helse- og samfunnsutfordringene i Norge. Langtidssykefraværet medfører store utfordringer for virksomheter både med hensyn til tapt produktivitet og redusert konkurransekraft. Gjennom å forebygge opplevelse av tilkortkommenhet på arbeidsplassen og hjelpe arbeidsgivere til å ivareta sine ansatte kan psykologer bidra til å motvirke utvikling av psykiske helseplager, og dermed hindre at arbeidstagere faller ut av arbeidsarenaen – og inn i psykisk uhelse.

Folkehelsemeldingen Gode liv i eit trygt samfunn fra april i år er et klart signal fra regjeringen om at folkehelsearbeidet også fremover skal vektlegge psykisk helse. Meldingen er helt i tråd med forrige folkehelsemelding (Mestring og muligheter), der psykisk helse ble løftet frem som ett av tre prioriterte områder. Satsningen på å fremme psykisk helse gjenspeiler en tydelig global trend, som blant annet følges opp i strategien til Verdens helseorganisasjon. Også en ekspertgruppe nedsatt av Arbeids- og næringsdepartementet for å gjennomgå og vurdere bedriftshelsetjenesten i Norge, trekker frem psykososiale og organisatoriske forhold som viktige årsaker til sykdom og sykefravær. Profesjonsutdanningen gir psykologer spisskompetanse på menneskelig samspill, samhandling og endring som arbeidslivet sårt trenger. Vi mener denne

spisskompetansen, i kombinasjon med vår kliniske kompetanse, gjør oss særlig egnet til å jobbe med organisasjoner og menneskene som skal utgjøre disse.

God medisin, få psykologer

Norske psykologmiljøer har de siste årene bidratt med viktig forskning og fagutvikling innenfor arbeidsrettede tiltak og behandling gjennom Return to work-studier, veiledere i jobbrettet kognitiv terapi og økt fokus på IPS-metodikk (Individual placement and support). Det er en økende erkjennelse blant leger og psykologer av at tilstedeværelse på jobb kan være effektiv «medisin» i seg selv, og at «place and train» ofte fungerer bedre enn «train and place». Vi gleder oss over at jobbfokus nå inkluderes i pakkeforløpene, og at erfaringer fra Raskere tilbake-ordningen skal integreres i DPS-ene fra 2019. Økt arbeidsfokus hos psykologer vil kunne bidra til å forebygge og behandle helseplager før de resulterer i sykefravær.

«Profesjonsutdanningen gir psykologer spisskompetanse på menneskelig samspill, samhandling og endring som arbeidslivet sårt trenger»

NAV bruker årlig milliarder av kroner for å hjelpe folk i arbeid. Det trengs helt klart bedre samarbeid mellom helsevesen og NAV, samt mer evidensbasert kunnskap for å se hvilke tiltak som faktisk gir effekt over tid. Psykologstanden besitter kunnskap og kompetanse som er helt sentral når nye tjenestetilbud skal utvikles. Av den grunn er det et paradoks at psykologer i liten grad har sitt virke innenfor rehabiliteringsfeltet. Arbeid er en av de aller viktigste livsarenaene for voksne mennesker – og helt sentralt når helse og mangel på sådan skal forklares. Samtidig er det et interessant og viktig fagfelt for psykologer, både på forsknings-, tiltaks- og behandlingssiden. Da kan ikke psykologer overlate arbeidslivsarenaen fullstendig til masterutdannede uten klinisk kompetanse.

Norske psykologer og psykologiske forskningsmiljøer har siden 1960-tallet og frem til i dag vært sentrale premissleverandører av kunnskapsgrunnlaget for å forstå det psykososiale arbeidsmiljøet og hvordan dette påvirker psykisk helse. Pioneren og psykologen Einar Thorsrud bidro sterkt til at psykologiske jobbkraav ble skrevet inn i arbeidsmiljøloven. I boken Mot en ny bedriftsorganisasjon fra 1969 ble de seks psykologiske jobbkraavene lansert: Variasjon, Læring, Innflytelse, Anseelse, Sammenheng og Fremtid. Kraavene sammenfatter arbeidstagerens behov som går ut over de grunnleggende hygienefaktorene lønn, arbeidstid og sikkerhet mot skader og vilkårlig oppsigelse. De psykologiske jobbkraavene er uttrykk for kjerneverdier som har stått seg i norsk arbeidsliv, og som har bidratt til å forsterke grunnleggende kulturelle karaktertrekk i norsk arbeidsliv og sikret større deltagelse og involvering innenfor norske virksomheter. Samtidig er det liten grunn til å tro at disse kjerneverdiene er etablert en gang for alle. I et stadig mer spesialisert og prestasjonsorientert arbeidsliv,

med stadig hyppigere endringer og et stadig økende krav om oppdatering og tilpasning, trengs psykologene mer enn noen gang. Både for å tilrettelegge for helsefremmende arbeidsplasser og for å hjelpe arbeidstagere som strever med å takle arbeidshverdagen, på en best mulig måte.

Velferd for den enkelte og landet

Ser vi på norsk arbeidsliv, er det mye positivt å trekke frem: høy grad av likestilling, høy arbeidsdeltagelse, relasjoner som jevnt over er preget av anstendighet og tillit, og høy arbeidsproduktivitet. I tillegg er vi verdensledende på arbeidsmiljø og har et velferdssystem som trolig er det beste i verden. Så rapporterer da også ni av ti at de trives på jobb. Samtidig er det en naturlig konsekvens av den høye arbeidsdeltagelsen at vi har mange sårbare individer i arbeidslivet, en andel som vil øke ytterligere med økt arbeidsdeltagelse. Det er derfor helt avgjørende at arbeidstagere med spesielle behov møter et helsefremmende arbeidsmiljø, også når kravene til effektivitet øker. Dette er viktig fordi den høye arbeidsdeltagelsen bidrar positivt i dobbel forstand – både gjennom økt verdiskapning og gjennom reduserte utgifter til helsetjenester – samtidig som arbeidsaktive individer bidrar som gode rollemodeller for neste generasjon.

Ut over de helsemessige konsekvensene arbeidsdeltagelse har for den enkelte og dennes familie, er høy arbeidsdeltagelse vesentlig for å kunne opprettholde velferdsstaten. Gjennom å kombinere høye krav med stor grad av autonomi har vi i Norge så langt klart å opprettholde høy produktivitet og samtidig opprettholde et godt og helsebringende arbeidsmiljø. Gjennom å gi arbeidstageren mye egenkontroll, med ansvar for egne resultater, kommer arbeidstageren i en aktiv arbeidssituasjon som gir helse, i tillegg til produktivitet, jobbengasjement og jobbtilhørighet. Kombinasjonen av høy arbeidsdeltagelsesgrad og effektivitet har gitt Norge et solid konkurransefortrinn. Utfordringen fremover blir å ta vare på dette konkurransefortrinnet gjennom alle omstillingene vi skal igjennom. Her kan psykologer bidra både på system- og individnivå.

Arbeid i endring

Arbeidslivet vil preges av en rekke utfordringer i tiden som kommer, utfordringer som innebærer at arbeidstagere må tilpasse seg stadig nye krav og rammevilkår. Eksempelvis vil det teknologiske paradigmeskiftet som tvinger seg frem, innebære at arbeidstagere i stadig større grad vil måtte forholde seg til, endog samarbeide med, avanserte teknologiske systemer. Med psykologers kunnskap om hjernen, følelsesliv og samhandling kan vi gå i front for at systemene utformes slik at arbeidstagere får innfridd de psykologiske jobbkravene. Slik kan vi unngå at automatiseringsprosessen fjerner all opplevelse av mening og autonomi. Samtidig er det nødvendig med et arbeidsliv som omfatter flere, om vi skal vi opprettholde velferdsnivået vi har i dag, og forebygge sosial ulikhet. Innvandrere må i større grad integreres, det generelle sykefraværet må ned, noe som også gjelder antall uføre, samtidig som vi trolig må regne med å stå lenger i jobb enn i dag som en følge av økende aldersgjennomsnitt i befolkningen. Globaliseringen fører til mer konkurranse, kombinert med at vi har store

utfordringer knyttet til pensjonsordningen når vi får stadig flere eldre per yrkesaktiv. Konsekvensen er et økt press på arbeidslivet, og dermed også på arbeidsmiljøet. I og med at Norge er et høykostland, må vi derfor stille høyere krav til arbeidstagerne enn mange land vi konkurrerer med. Med sin unike kompetanse på hvordan mennesker tenker, føler og handler, og hva som ligger til grunn for faktisk og opplevd mestring, er det viktig at psykologene er sentrale i arbeidet med å tilrettelegge for arbeidsplasser som faktisk klarer å kombinere hensynet til effektivitet med den enkelte ansattes psykologiske jobbkrev.

«I et stadig mer spesialisert og prestasjonsorientert arbeidsliv, med stadig hyppigere endringer og et stadig økende krav om oppdatering og tilpasning, trengs psykologene mer enn noen gang»

Ved å velge Arbeid som påvirkningsfaktor og inkluderingsarena som hovedsatsningsområde for neste landsmøteperiode tar Psykologforeningen et aktivt grep for å sikre at psykologisk kompetanse blir sentralt i utviklingen av morgendagens arbeidsliv og arbeidsmiljø. Gevinsten ved et mer inkluderende arbeidsliv er åpenbar: Mennesker som ellers ville ha vært en del av utgiftstatistikken, bidrar i stedet på inntektssiden. Ved å kombinere kunnskap fra normalpsykologi, arbeids- og organisasjonspsykologi og klinisk psykologi, samtidig som vi anlegger både et systemisk og individualpsykologisk perspektiv, kan psykologprofesjonen tilby en helhetlig forståelse av faktorer som utgjør et helsefremmende og effektivt arbeidsliv. Til beste for samfunnet, bedriftene og den enkelte arbeidstager med familie. En slik satsning vil også bidra til å øke antallet nye psykologarbeidsplasser, og på den måten gjøre norske psykologer enda mer relevante også på de arenaene der grunnlaget for god helse legges – ikke bare når uhelse skal repareres.

Husk dette når du stemmer på nytt hovedsatsningsområde på Landsmøtet i november!

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 56, nummer 9, 2019, side 674-677

TEKST

Anette Høy Dye, Leder for Psykologforeningens spesialistutvalg i arbeidspsykologi
Rudi Myrvang, Psykolog, spesialist i arbeids- og organisasjonspsykologi, leder for Psykologforeningens spesialistutvalg i organisasjonspsykologi

