

# Hjertesukk fra nyskremt psykolo

Jeg har forslag til hvordan nyutdannede psykologer kan tas imot av spesialisthelsetjenesten på en måte som gjør at de ikke skremmes vekk for godt.

TEKST

**Elin Hanevik**

PUBLISERT 30. november 2022

EMNER

rammevilkår

Ledelse



Elin Hanevik. Foto: privat

Elisabeth Hooper Storeide forteller i sin kronikk [Er jeg egentlig egnet som psykolog?](#) om nyutdannede psykologers møte med svært krevende arbeidsforhold i norsk helsevesen. Som fersk psykolog kjenner jeg igjen redselen og frykten hun beskriver. Redsel for ikke å gi tilstrekkelig behandling etter hva pasientene har krav på. Redsel og usikkerhet på egne ferdigheter og kompetanse. Redsel for om vurderingene har vært gode nok. Redsel for hva som kan skje med de dårligste pasientene i tiden mellom behandlingstimene.

I noen tilfeller vil man kunne prate om «imposter syndrom», som innebærer at man har en overdreven redsel for at andre skal avsløre ens manglende kompetanse, gjerne i møte med nye utfordringer, noe som spesielt gjelder nyutdannede. Jeg tviler imidlertid på at det er dette som kan forklare situasjonen for flere ferske psykologer i møte med helsevesenet.

## **Kunnskapshull**

Jeg tror det handler om faktiske kunnskapshull og manglende erfaring knyttet til flere situasjoner man fort blir kastet ut i som ny.

**«Jeg synes det er vondt å tenke på at jeg skal representere spesialisthelsetjenesten i Norge»**

Eksempelvis det å sitte med pasienter hvor lidelsesbildet er så sammensatt og komplekst at du kjenner at dette er langt over dine ferdigheter som nybegynner, og er redd pasienten ikke får forsvarlig behandling. Likevel er det du som må sitte med dem, fordi mer spesialiserte behandlingstilbud vurderer pasientens lidelsestrykk som «for sammensatt» til å nyttiggjøre seg av behandlingen. Dette til tross for at ingen er i tvil om at pasienten vurderes å ha krav på, samt behov for, behandling innenfor spesialisthelsetjenesten.

Jeg synes det er vondt å tenke på at jeg skal representere spesialisthelsetjenesten i Norge, altså det som skal være eksperter, når jeg gang på gang får inn pasienter hvor jeg opplever at min kompetanse og erfaring er for snever til å kunne gi evidensbasert behandling. Og jo, for all del, jeg opplever at kollegaer strekker ut sin hånd for å bistå, for å samarbeide og dele av sin kompetanse. Samtidig opplever jeg at realiteten og tidsklemmer innhenter oss ved at timer krasjer, ved at man ikke mottar svar på gule lapper i DIPS, ikke får svar på telefoner eller mail. Så hva kan man gjøre for å endre på disse forholdene?

Etter mitt syn er det i dag et for stort gap, nærmest et hav, mellom erfaringer og praksis på studiet og hva som møter oss ute i arbeidslivet. Det er da mulig å se til endringer på studiet, men jeg mener det vil være vel så viktig å se til hvordan nye psykologer tas imot i arbeidslivet.

## **Opplæringsperiode**

Jeg mener det er behov for en form for opplæringsperiode hvor en kombinerer selvstendig arbeid og hospitering i timer med mer erfarne psykologer.

**«Jeg savner også en form for filtrering av hvilke saker nyutdannede og uerfarne psykologer blir tildelt»**

For eksempel når det gjennomføres utredninger med utredningsverktøy som psykologen ikke har erfaring med fra før. Jeg savner også en form for filtrering av hvilke saker nyutdannede og uerfarne psykologer blir tildelt. I tillegg tenker jeg det er hensiktsmessig med en sammenfatning eller oversikt over prosedyrer som gjelder på

det gitte arbeidsstedet. Da sikter jeg til utrednings- og behandlingslinjer, regler for vurdering og kategorisering av frafall samt grunnleggende retningslinjer for journalføring og gjeldende journalsystem. En slik gradvis tilnærming vil forhåpentligvis kunne bidra til økt opplevelse av mestring og oppbygging av erfaring som gjør en bedre rustet for å ta imot mer krevende saker etter hvert.

Det er godt mulig at flere arbeidssteder i spesialisthelsetjenesten opererer med slike opplæringsperioder. Imidlertid vil det være helt tilfeldig avhengig av stedet der man blir ansatt i sin første jobb, og hva som er innarbeidet rutine akkurat der. Det representerer ikke en rett den nyansatte har. Jeg tenker altså at slike rutiner burde vært mer formalisert. Samtidig er det helt klart at slike tiltak vil kreve ressurser og kan gå ut over produksjonstall. Dette er det kortsiktige bildet. For en ting er sikkert: Det som virkelig krever ressurser og går ut over produksjonstall på lang sikt, er høy turnover blant ansatte, manglende opplæring, ugunstige arbeidsforhold og redsel blant ansatte for å gjøre feil.

**TEKST**

**Elin Hanevik**, nyutdannet psykolog