

Hva er en «ordentlig» psykologjobb?

I aprilutgaven av Psykologtidsskriftet undrer Julie Sture Sørensen seg over hva en «ordentlig» psykologjobb er. Det har jeg også lurt på.

TEKST

Nina Margrethe Næspe

PUBLISERT 28. april 2023

EMNER Organisasjonspsykologi



Nina Margrethe Næspe. Foto:
privat

Jeg har aldri jobbet i spesialisthelsetjenesten eller pedagogisk-psykologisk tjeneste.

Jeg synes alltid det var mer spennende hvordan mennesker fungerer sammen i systemer, for eksempel på arbeidsplasser. Det var slik jeg så for meg og fortsatt forestiller meg at den psykologiske kompetansen kunne komme flest mulig til nytte. For hvordan kan vi bruke det vi vet, til å designe og utvikle arbeidsplasser hvor folk vil jobbe? Hvor de mestrer, har gode relasjoner og overskudd til resten av livet?

Vi kan bruke relasjonskompetansen til å komme i posisjon til å påvirke beslutningstakere og ledelsesutøvere. Vi kan bruke en vitenskapelig tilnærming til å gjennomføre interne forskningsprosjekter, drevet av kompetanse på datainnsamling, statistikk og analyse, koblet med psykologisk forskning og teori.

Hvorfor går egentlig sykefraværet opp på akkurat denne arbeidsplassen? Og det viktigste – hva kan vi gjøre med det? Vi kan bruke psykologisk kompetanse til å formulere tiltak som virker. Vi kan bistå ledelsen med å iverksette dem. Eller vi kan ta lederansvar og gjøre det selv.

Hva har det å si for ansatte i bedriften at vi har strukturer og arbeidsformer som fremmer helse? At de som blir syke, har en leder som evner å hjelpe dem tilbake i jobb? De som er friske, har en leder som bidrar til balanse mellom arbeid og resten av livet, for å skape trivsel, helse og produktivitet i det lange løp.

LES OGSÅ

Psykolog nederst på rangstigen

«Jeg må finne meg en ordentlig psykologjobb», overhørte jeg på arbeidsplassen min i pedagogisk-psykologisk tjeneste, PPT.

Eller hva med å bruke kompetansen til å analysere hvorfor folk slutter i bedriften? Vi vet jo en del om hva som er vanlige årsaker til at folk slutter. De mangler opplevelsen av å bli sett, få anerkjennelse, å mestre oppgavene sine, å få denne jobben til å passe inn med resten av livet.

«Hvorfor går egentlig sykefraværet opp på akkurat denne arbeidsplassen?»

Småbarnslivet, for eksempel. Eller syke-eldre-foreldre-livet. For livet er jo ikke bare jobb. Hvordan kan vi designe arbeidsplasser som bygger opp om resten av livet, heller enn å rive det ned?

Sett at mennene i bedriften tjener mer enn kvinnene. Kan vi designe lønnsprosesser som tar høyde for tankefeller hos beslutningstakere? Hvorfor krangler økonomiavdelingen med salgsavdelingen, kan vi lage systemer som forebygger konflikter og fremmer samarbeid?

Jeg kan overbevise de mange rekrutterende lederne i bedriften om at det er en god idé å drive med rettferdig rekruttering, slik at flere kommer inn på arbeidsmarkedet.

Jeg kan være en brobygger mellom ledelse, NAV og en ansatt som skal prøve seg på en jobb etter mange år utenfor. Jeg vet hva jeg skal si til lederen for å berolige og oppmuntre til å ta inn en annen arbeidstaker enn de hadde sett for seg. Hvordan kan vi designe arbeidsplasser som har rom for dette? Jeg er sikker på at vi vet hvordan, og at vi kan gjøre det.

Er det en ordentlig psykologjobb? Det vet jeg ikke, men det er kanskje ikke så viktig.

Det viktigste er at den psykologiske kompetansen kommer flest mulig til nytte, og det er heldigvis mange måter å løse det samfunnsoppdraget på.

Merknad: Ingen oppgitte interessekonflikter

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 60, nummer 5, 2023, side 319-320

TEKST

Nina Margrethe Næspe, psykolog og HR-rådgiver