

# Trygd og ubrukte ressurser

Adressstasjonen  
29/1-05

For de som arbeider med arbeidssøkere gjør det sterkt inntrykk å møte mennesker med så mange faglige og personlige ressurser som samfunnet på gitte tidspunkt ikke bruker. Utrolig mye kompetanse og høy grad av arbeidsmotivasjon ligger til enhver tid brakk. **Uten at de det gjelder ønsker det slik.**

Det er igjen fokus på arbeidslivet og den høye andel av befolkningen som i kortere eller lengre perioder lever av trygdeytelser. Fagpersoner og politikere strides om årsakene når det gjelder både arbeidsledigheten, sykefraværet og uførheten. De høye uforetallene betegnes av noen som et mysterium. (Aftenposten 23.8)

Arbeidsministeren snakker varmt for reform og samordning av de forskjellige etatene som administrerer velferdsordningene. I Aftenposten 3.9. inntegår fastlege og professor i sosialmedisin, Steinar Westin, tross på dette som en saliggjørende resept.

Han påpeker at helseproblemer ikke oppstår på grunn av manglende samarbeid i systemet, men at de ofte begynner med at mennesker opplever å miste fotfestet i arbeidslivet gjennom omorganisering, nedbemanning, privatisering eller virksomhetsoverdragelse. Han påpeker at helseproblemer og vanskeligheter som livet naturlig byr på takles av de fleste når trygghetsfundamentet er på plass, men når det forsvinner settes det for mange i gang en negativ spiral, som når alt er prøvd og alle steiner snudd kan ende med uføretrygging.

Slik jeg erfarer det, er paradokset at svært mange, kanskje de fleste, som opplever økende helseproblemer og sykkelighet eller arbeidsledighet på grunn av utviklingen i arbeidslivet, har som ett av sine høyeste ønsker å få jobbe, bruke sine ressurser, føle at de bidrar, tjene til livets opphold og oppleve mening og livskvalitet gjennom det. I mitt arbeid som kursleder for arbeidssøkere har det gjort sterkt inntrykk å møte mennesker med så mange faglige og personlige ressurser som samfunnet på gitte tidspunkt ikke bruker. Utrolig mye kompetanse og høy grad av arbeidsmotivasjon ligger til enhver tid brakk. Uten at de det gjelder ønsker det slik.

Å være arbeidssøker er i dag en fulltidsjobb. Det stilles store krav i møtet med arbeidsgivere gjennom søkerprosess og intervjuer. I tillegg til utdanning og arbeidserfaring, er det et sterkt fokus på personligheten som kompetanse. De personverdiene som oftest etterspørres spiller samfunnet og tidsånden: utadvendthet, fleksibilitet og omstillingsevne er populære egenskaper. Evnen og motet til å være bevisst sine personlige egenskaper og ikke minst kunne presentere og markedsføre seg selv, blir fort utslagsgivende for hvem som får jobben. Bedriftene er ute etter personligheter som passer inn i kultur og profil.

Arbeidssøkere som av natur er mer innadvendte, kanskje beskjedne eller forsiktige, har ikke nødvendigvis en fordel i konkurransen. Heller ikke de som av forskjellige grunner er mer sårbare i sin selvfølelse og derfor kanskje ikke får vist fram det beste i seg i første omgang. Blant disse finnes mange som har erfart sterke belastninger relatert til utviklingen i arbeidslivet, så som overtallighet, omplasseringer, oppsigelser eller sykdom som har endt i arbeidsledighet. Noen har gått gjennom dette i flere omganger.

Det slående i møtet med mennesker som har opplevd til dels sterke påkjenninger i arbeidslivet, er likevel ressursrikdommen og arbeidslysten. Mange vil imidlertid ha be-

hov for mer langvarig oppfølging og støtte til å holde motet og motivasjonen oppe gjennom de nødvendige rundene med søknader før målet om jobb er nådd. Det er virkelig behov for mer enn kortvarige kurstilbud til arbeidssøkere i dag. Inge Ryans forslag her i avisen om en «skole» for arbeidsledige, mener jeg er betimelig. Gjennom kontinuerlig bevisstgjøring om egen kompetanse, bekreftelse av menneskeverdet og øvelse i å synliggjøre og presentere seg selv, vil arbeidssøkere ha større mulighet til å få tatt i bruk sine ressurser.

I mitt arbeid møter jeg også mennesker som er berørt av stressbelastninger knyttet til arbeidsmiljø i forbindelse med omstillinger og effektivisering i offentlig virksomhet. I «menneskesektorene» helse, sosial og undervisning er belastningene ofte knyttet til forhold omkring ledelse og verdmessige og etiske konflikter fagpersoner erfarer.

Faglige verdier og organisasjonens målsettinger oppleves av stadig flere å være på kollisjonskurs. Effektiviseringskravene og produksjonstenkningen strir mot verdier som kan oppsummeres i det ene ordet TID. Tid til menneskene som er brukere i systemene. Tid til bearbeidning og refleksjon med tanke på læring og utvikling av tjenestene. I arbeidet med mennesker er tid og faglighet samme sak.

I utredningen «Maktens samvittighet» (Gyldendal, 2002) brukes betegnelsen desentralisering av dilemmaer. Ansatte som lever i spenningen mellom lojaliteten til fag og etikk på den ene side og til organisasjonens mål på den andre, internaliserer og blir bærere av organisasjonens problemer.

Når verdmessige og etiske dilemmaer ikke i tilstrekkelig grad møtes som hele organisasjonens utfordringer og løsningene ikke søkes i fellesskap mellom ledelse og ansatte, vil resultatet over tid bli helseproblemer og økt sykefravær. Mange fagpersoner vil dessuten oppleve at kompetanse og kreativitet blir liggende ubrukt.

I danske Information 29.8. rettes fokus mot økende psykiske belastninger hos offentlig ansatte i forbindelse med den nylig iverksatte kommunalreform. Ekspert og forskere på stresslidelser påpeker forhold omkring foreldede ledelsesformer, hjemmehørende i industrisamfunnet, og manglende respekt for de ansattes faglige innsikt, som viktige årsaksammenhenger. Det framheves at det viktigste i kunnskapssamfunnet er motivasjon og at den forsvinner når medarbeiderne mister innflytelsen på egen arbeidssituasjon og opplever seg selv som brikker i et spill og ikke som respekterte fagpersoner og mennesker. De spår at overgangen til kunnskapssamfunnet kan bli like smertefull som overgangen til industrisamfunnet, og at omkostningene betales av «kunnskapskapitalen», som jo er medarbeiderne.

Det kan være mange gode intensjoner på alle nivåer i offentlig sektor. Men uten å lytte, uten å lytte med hjertet, til de som kjenner virkningene på kroppen blir virkeligheten en annen enn det som i så fall var meningen.

Hva med å arrangere en arbeidslivskonferanse hvor mennesker som selv har erfaring med arbeidsledighet og arbeidsrelatert sykdom kan komme til orde med sine fortellinger? Det er mye å lære av menneskers motgangskompetanse. Den kan bli til verdiskaping i stedet for trygd.

## KRONIKK



KAJA STOREIDE  
Veileder, coach og  
inspirator,  
Livsgnist

