



# Psykologyrkets utveckling i Sverige

*Seniorpsykologer berättar*

## Arbets- och Organisationspsykologi

**Birgitta Svanberg och Ulla-Britt Selander**

*Psykolog i arbetsmarknadsverket på 1900-talet*

**Sven-Lennart Lindlöf**

*En psykologs yrkesbana*

**Johan Lothigius**

*Mönstring – en mönsterverksamhet?*

Seniorpsykologerna inom Sveriges Psykologförbund  
i samarbete med Psykologihistoriska Sällskapet



# Innehåll

Innehåll.....	3
Inledning.....	3
Författarpresentationer .....	5
Psykolog i arbetsmarknadsverket på 1900-talet Birgitta Svanberg och Ulla-Britt Selander .....	7
Arbetspsykologins grunder.....	7
Framväxt av Psykotekniska institut .....	7
Arbetspsykologins framväxt under efterkrigstiden.....	9
Psykologer utvecklar metoder för stöd till Arbetsförmedlingen.....	12
Arbetsmarknadsinstitut (Ami) .....	15
Speciella resurser för funktionshindrade vid Ami - s .....	23
Arbetslivstjänster ( ALT ) .....	24
Utvecklingen under 2000-talet .....	25
En psykologs yrkesbana Sven-Lennart Lindlöf.....	27
Mönstring – en mönsterverksamhet? Johan Lothigius .....	32
Inledning.....	32
Starten på 60-talet.....	32
Behörighet och praktik .....	33
Arbete på allvar .....	36
Till huvudkontoret .....	38
Kvalitetsarbete.....	41
Avslutning .....	42
Personförteckning.....	44
Förkortningar.....	44

## Inledning

Föreningen Seniorpsykologer inom Sveriges Psykologförbund har initierat ett projekt där pensionerade psykologer beskriver sitt arbetsliv. De olika berättelserna speglar förutsättningarna för psykologarbete under andra hälften av 1900-talet, hur samhällseliga förändringar och idéer har påverkat yrkesrollen och hur psykologerna själva har format sina arbetsuppgifter. Berättelserna utgör personliga dokument över hågkomsterna. De är sammanställda områdesvis inom det kliniska (del 1), arbetspsykologiska (del 2) och pedagogiska området (del 3). Dessutom finns ytterligare en avdelning med berättelser som inte kan kategoriseras på ovan nämnda sätt men som dels beskriver psykologers arbetssituation under en period när yrket knappast fanns, dels psykologarbete i anknytning till psykologutbildning och forskning (Ett ämne – två världar del 4).

Författarna beskriver sin väg till psykologyrket som då de började sin yrkesbana saknade en sammanhållen psykologutbildning som grund. Ingången i yrket varierar därför i hög grad liksom de ämnen dåtidens unga psykologer läste. Kampen för en sammanhållen psykologutbildning fördes av Psykologförbundet och finns beskriven i Bengt Göranssons skrift "Profession på väg. Markering och etablering" (Psykologförbundet 1997). En ämneskombination av psykologi, pedagogik och sociologi (eller statistik) kom i en första förordning 1959 och stadfästes 1964. Psykologförbundet hade i uppgift att "certifiera" psykologerna, dels med en B-behörighet (biträdande psykolog) som erhöles efter fil.kand och praktisk tjänstgöring och dels A-behörighet (självständig psykolog) som följde på lic.examen. För att komplettera grundutbildningen infördes en tvåårig vidareutbildning efter grundutbildningen. Psykologexamen tillkom 1972, den statliga legitimationen 1978 och ett sammanhållet femårigt psykologprogram 1982.

Berättelserna avspeglar den situation som det innebar att komma som en ny yrkesgrupp och kräva plats och gehör för psykologiska kunskaper, en kamp som alla psykologer fick utkämpa. Det gällde att klara av motsättningar till annan personal som kunde känna sig hotad både vad gällde monopol på kunskaper och intressen att bevaka, inte minst i fråga om status. Psykologi var för många något mystiskt och ovederhäftigt, ibland till och med hotfullt, vilket också satte sin prägel på uppfattningen om psykologer.

Det finns gemensamma teman i flertalet berättelser trots att de är hämtade från helt olika verksamheter. Till en del beror detta på att många av de beskrivna arbetsplatserna funnits inom den offentliga sektorn. Det är teman som handlar hur psykologerna utvidgade sina insatser mot nya arbetsfält, hur aktiv kampen var för att få personer med funktionshinder att accepteras, hur man arbetade mot att öka insyn och delaktighet i utredningar och behandlingar och hur organisationsförändringar kom att påverka arbetet och psykologernas egen situation. Ett annat tema är de konflikter inom psykologkåren som uppstod när nya psykologiska metoder introducerades och hur de så småningom assimilerades. Det gällde t.ex. olika former av gruppmetoder som ifrågasattes av de som försvarade den traditionella inriktningen med individbaserade bedömningar och behandlingar. Ett annat exempel är beteendeterapeutiska metoder som stred mot gängse psykoanalytiskt orienterade teorier.

Vi får alltså ta del av en yrkeskårs framväxt och utveckling från den tid då få visste vad psykologi var och vad en psykolog kunde användas till. En ytterligare tanke med att presentera dessa berättelser är att ge nya psykologer en historik så att nuvarande erfarenheter av psykologyrket kan förstås utifrån den utveckling som skett under årtionden. De erfarenheter som speglas är en

rik provkarta på hur enskilda psykologer, men också i grupp, påverkat sin egen arbetssituation och i hög grad spridit psykologisk kunskap till sin omgivning.

Även de psykologer som varit med under denna period har glädje av att läsa, kanske med igenkännande leenden. De som hittills har läst brottstycken av texterna har alla börjat minnas och berätta egna erfarenheter. Det betyder att det finns många fler berättelser. Därför önskar vi att ännu fler vill dokumentera sitt arbetsliv, både de som avslutat sitt yrkesliv och de som är mitt upp i det.

Texterna har i ringa grad redigerats. För sammanställning och förord till de olika avsnitten svarar en redaktion som har bestått av Ulla-Britt Selander, v. ordförande i Seniorpsykologerna samt professorerna Siv Boalt Boëthius och Gunn Johansson som representanter för Psykologihistoriska Sällskapet.

Redaktionen

## Författarpresentationer

*Ulla-Britt Selander.* Leg psyk. och specialist i Arbets- och Organisationspsykologi. Började på 60-talet som konsult på PA-rådet i Stockholm med urval och anlagsundersökningar. Sedan 1980 arbetat på Arbetsmarknadsverket med yrkesinriktad rehabilitering bl.a. som chef för ett arbetsmarknadsinstitut och som chefspsykolog på Arbetsmarknadsstyrelsen fram till 2005. Mångåriga insatser för specialistordningen, bl.a. som sekreterare i Specialistrådet. Vice ordförande i Seniorpsykologerna.

*Birgitta Svanberg.* Leg. psyk. Från 1968 arbetat på Psykotekniska Institutet i Stockholm med anlagsundersökningar och metodutveckling. 1980 anställd inom Arbetsmarknadsverket. Har varit chef för ett par arbetsmarknadsinstitut, strategikonsult och chefsutvecklare på länsarbetsnämnden i Stockholm, psykologsamordnare, utbildningsledare, chefsutvecklare och internkonsult på AMS.

Ulla-Britt Selander och Birgitta Svanberg, tar i ”*Psykolog i Arbetsmarknadsverket under 1900-talet*” sin utgångspunkt i Leipzig i det sena 1800-talet, dit man kan spåra arbetspsykologins rötter. Via andra världskrigets mer praktiskt inriktade utveckling landar berättelsen ganska snabbt i den svenska utvecklingen under mitten och senare delen av 1900-talet. De två psykologerna redovisar sina erfarenheter från urvalsprocedurer och anlagsundersökningar inom det civila området. Under deras yrkesliv har de varit med om stora och genomgripande förändringar. Här redovisas metodutveckling till stöd för Arbetsförmedlingen, tillkomsten av Arbetsmark-

nadsinstitutet, differentieringen av arbetspsykologernas arbetsuppgifter, metod- och resursutveckling till service för grupper med funktionshinder och mycket mer. Mot slutet redovisas den senaste utvecklingen som under 2000-talet har engagerat psykologerna i Försäkringskassans ansträngningar att mot bakgrund av den höga förekomsten av psykisk ohälsa fastställa arbetsförmåga.

*Sven-Lennart Lindlöf.* Anställd på PTI 1958-62 och på PA-rådet 1966-68 med anlagsundersökningar som huvudsaklig inriktning. Därefter arbetat som konsult med individ- och organisationsutveckling samt gruppdynamiska förändringsinsatser/sensitivering. Egen konsultverksamhet 1988-2006.

Sven-Lennart Lindlöfs bidrag ”*En psykologs yrkesbana*” är en personlig och delvis rapsodisk framställning som i snabb takt tar oss från Psykotekniska Institutet i Stockholm på 1950-talet till Personaladministrativa Rådets masstestningar på 1960-talet och vidare mot en mer individ-, grupp- och organisationsorienterad verksamhet i egen regi. Här beskrivs introduktionen av s.k. sensitivitetsträning och det starka ifrågasättande som det väckte. Därefter redovisas den vidare utvecklingen av gruppdynamiska övningar och hur de tillämpats av psykologer i samspel med utvecklingen av nya krav och behov inom näringslivet.

*Johan Lothigius.* Leg. Psyk, specialist i Arbets- och Organisationspsykologi. Bitr. psykolog på Västra Inskrivningscentralen (Göteborg) 1969-1971. Chef på psykologavdelningen Bergslagens Inskrivningscentral (Karlstad) 1971-1977. Chefspsykolog Värnpliktsverket 1977-1995. Chefspsykolog Pliktverket 1995-2009.

Johan Lothigius avsnitt ”*Mönstring – mönsterverksamhet?*” startar i universitetsutbildningen av psykologer under 1960-talet, i detta fall hur den gick till i Göteborg. Därefter följer en personlig beskrivning av en militärpsykologs yrkesbana. Till en början beskrivs hur Militärpsykologiska Institutet under 1960- och 1970-talen utbildade stora grupper av psykologer för uppgiften att utföra psykologiska utredningar vid mönstringen av värnpliktiga. Lothigius beskriver hur detta ledde vidare mot en yrkesbana som psykolog inom det militära systemet där t.ex. urvalsundersökningar genomförts både under och efter värnpliktsystemets avskaffande. Efter Militärpsykologiska Institutet blev nästa arbetsgivare Försvarets Forskningsanstalt och därefter Försvarshögskolan. Här beskrivs psykologernas arbete i tvärprofessionella team med en konkurrens mellan psykologer och läkare som säkert känns igen från andra områden där psykologer varit verksamma.

# Psykolog i arbetsmarknadsverket på 1900-talet

Birgitta Svanberg och Ulla-Britt Selander

## Arbetspsykologins grunder

Arbetspsykologin har sin grund i den industriella utvecklingen som medförde behov av förfinade metoder vid rekrytering och urval. År 1879 grundades det första psykologiska laboratoriet i Leipzig av Wilhelm Wundt. Redan året därpå gav den tyske psykologen Wilhelm Stern ut sin bok om den differentiella psykologin, där han dels beskrev metoder för testning av individuella skillnader, dels föreslog att man skulle använda begreppet psykoteknik för dessa metoder. Studier av reaktionstider, valreaktionstider och förmågan att motoriskt reagera spelade en viktig roll i dessa tidiga undersökningar. Senare började man pröva förmågan att arbeta med båda händerna simultant men på olika sätt, en metod som använts långt in på 1900-talet t ex för blivande svarvare, maskinförare etc.

Den första läroboken i psykoteknik ”Grundzuge der Psychotechnik” av Hugo Munsterberg gavs ut 1912. Han varnade bl.a. för riskerna i att forcera utvecklingen om inte den professionella bedömningen finns med både vid arbetsanalysen och i tolkningen av testinstrumentens resultat. Det visade sig befogat med denna varning när metoderna togs i anspråk i den nya, snabbt utvecklade värld som skapades vid återuppbyggnaden efter första världskriget.

Under andra världskriget, med massrekrytering av soldater och behov av snabb uppbyggnad av en krigsmaskin, utvecklade den amerikanska armén begåvningsstest för att finna ”rätt man på rätt plats”. Detta var Army Alfa och Army Beta för engelskspråkiga resp utlandsfödda och de byggde på Thurstones begåvnings teori. I Sverige var det försvaret som initierade en liknande utveckling. CVB skalan (Centrala värnpliktsbyrån) standardiserades 1946 och publicerades 1949 (Källa: Gunvor Bergquist).

## Framväxt av Psykotekniska institut

Stockholms högskolas *Institut för psykologi och pedagogik* inrättades 1937. I direkt anslutning till den forsknings- och utbildningsverksamhet, som där bedrevs, växte en mer praktiskt inriktad psykologisk verksamhet av konsultativ art fram. Det var bl.a. anlagsprövningar i samband med

personalrekrytering och yrkesval, psykologiska olycksfallsutredningar, vittnespsykologiska undersökningar. Denna verksamhet organiserades som en underavdelning till Institutet för psykologi och pedagogik. Ett organisatoriskt och förvaltningsmässigt fristående högskoleinstitut för psykoteknisk forskning och praktisk psykologisk verksamhet, Psykotekniska Institutet, bildades i Stockholm 1944.

I verksamhetsberättelsen år 1943 – 44 står att läsa: *I yrkesrådgivningen söker den moderna psykologin med hjälp av s.k. test eller psykologiska prov av olika slag, genom systematiska beteendestudier, genom muntlig och skriftlig utfrågning o.s.v. bilda sig en så tillförlitlig och allsidig uppfattning som möjligt om den enskilde individens anlagsutrustning och naturliga intresseinriktning för att därmed bidra till eller underlätta ett rationellt val av yrke*". De anställda var också aktiva inom personalrekrytering och "vad som brukar hänföras till arbetshygienens område". Man undersökte arbetslivsolyckor i syfte att kunna förebygga dem. Viktiga frågor var också den mest ändamålsenliga anpassningen av arbetsredskap, tempo, miljö etc. till den mänskliga individens psykiska och psykofysiska beskaffenhet. Denna del av tillämpad psykologi sammanfördes till begreppet arbetspsykologi.

I oktober 1943 fick socialdepartementet i uppdrag tillsätta en kommitté för att utreda den partiellt arbetsföra arbetskraftens situation i syfte att bättre ta tillvara deras produktiva förmågor. Av kommitténs fem betänkanden syftade tre till allmänt utvecklande åtgärder för att rusta individen och två syftade till att underlätta arbetsplaceringen. De förbättringsförslag som här framfördes för partiellt arbetsföra gällde i praktiken inte enbart denna grupp utan alla arbetsföra. I samband med att en utbyggnad av yrkesvägledningen här föreslogs, betonades också vikten av att bygga ut verksamheten för psykotekniska anlagsprov vid de psykologiska institutionerna vid universiteten i Uppsala, Lund och Göteborg efter mönstret av den verksamhet som fanns vid Stockholms högskola. Man ville upprätta filialer för praktisk och psykologisk anlagsdiagnostisering.

Fram till 1979 bedrevs praktisk konsultativ verksamhet inom yrkesvägledning och personalrekrytering, forskning samt utbildnings- och kursverksamhet vid arbetspsykologiska institut spridda över landet. Stockholms Psykotekniska institut (PTI) var det största i statlig regi samt Statens Arbetsklirik. Övriga var privata eller stiftelsebaserade: Personaladministrativa Rådet (PA-rådet), Göteborgs Psykotekniska Institut (GPI), Institutet för Psykologisk Pedagogisk Konsultverksamhet AB (IPPK AB), Arbetspsykologiska Utvecklingsgruppen, Malmö Psykologbyrå. På dessa arbetade ca 350 psykologer.



## Arbetspsykologins framväxt under efterkrigstiden

Den förändring av arbetslivet, som efter kriget inleddes på 1950-talet, tog ordentlig fart under 60-talet, nya verksamheter växte fram, nya yrken kom till och gamla försvann. Det betydde att vi fick stort behov av arbetskraft utbildad inom nya yrken och utbildningsväsendet behövde ses över. Under 50-talet genomfördes grundskolereformen och förlängde utbildningen för ungdomar. Riksdagen fattade 1964 beslut som innebar att av en årskull vid 1970-talets ingång skulle 50 % ha möjlighet att studera vid gymnasium eller fackskola (2 årig utbildning på gymnasial nivå) I arbetslivet fanns också många år framöver ett stort antal personer med 6- eller 7-årig grundskola som stod inför att välja nytt yrke av fritt val eller påtvingat.

De centrala omskolningskurserna, som anordnades av Arbetsmarknadsstyrelsen och Skolöverstyrelsen, fick ett uppsving i slutet av 50-talet och fortsatte att utvecklas under 1960-talet. Arbetsmarknadsstyrelsen upphandlade tjänster av de arbetspsykologiska instituten för att ge sina tjänstemän stöd i arbetet. Det kunde handla om anlagsundersökningar, yrkesvägledning eller andra former av stöd till arbetslösa personer inför inträdet på arbetsmarknaden.

I samband med den intensiva utvecklingen på arbetsmarknaden under efterkrigstiden med ökad efterfrågan på arbetspsykologiska insatser bedrevs på de arbetspsykologiska instituten både forskning och praktisk metodutveckling under 50, 60 och 70-talen, vilka än idag äger stor giltighet. Arbetsförmedlingen var den viktigaste uppdragsgivaren och under många år var individuella utredningar och vägledning hörnstenar i psykologens uppgifter. Under 60 och 70 talen var det stor efterfrågan på anlagsundersökningar. Viktiga redskap för arbetspsykologerna var intervjuer, begåvnings-, intresse-, behovs och personlighetsinventorier.

### Anlagsundersökningens utveckling under 1960 och -70 talen

Anlagsundersökningen var under 60-talet mycket av en expertutredning genomförd på uppdrag av annan expert – yrkesvägledaren och arbetsvårdaren på arbetsförmedlingen. Även uppföljningen och redovisningen av testresultaten var en typ av expertförfarande. Utlåtandet skrevs till yrkesvägledaren/arbetsvårdaren, som också gjorde delgivningen av resultaten. Avsikten var således inte att utlåtandet skulle läsas av den testade.

Under 60-talet genomfördes anlagsundersökningar både på arbetspsykologiska institut och inom rehabiliteringsverksamhet för funktionshindrade. Inom rehabiliteringen jobbade psykologerna under långa perioder med inskrivna elever med olika funktionshinder och hade då möjligheter att både tids- och innehållsmässigt arbeta flexibelt. Här hade man starkt fokus på att de skulle lära sig att leva med sitt handikapp och därmed också finna en väg i arbetslivet. På de

arbetspsykologiska instituten däremot genomfördes anlagsundersökningar koncentrerat under två dagar.

Den första dagen fick personen, som då benämndes klient, under ledning av en testledare genomgå ett omfattande batteri av begåvningsstest. Det var teoretiska prov som avsåg att belysa verbal, logisk, spatial, numerisk och perceptiv begåvning. Testledaren hade också till uppgift att dokumentera klientens arbetsätt. Andra dagen tillkom ett antal finmotoriska och problemlösningssinriktade praktiska uppgifter och en djupintervju som psykologen genomförde. Testresultat och information från intervjun integrerades och sammanställdes i en omfattande skriftlig rapport (4 – 7 sidor) som innehöll följande rubriker: Bakgrund, Allmän karaktäristik, Intressen och behov, Begåvningsmässiga förutsättningar, Sammanfattning och Bedömning. Psykologen var här experten, som gjorde tolkningar och bedömningar. På vissa institut fick inte psykologen själv visa resultaten av testen för klienten. Redovisningen skulle den remitterande yrkesvägledaren/arbetsvårdaren på arbetsförmedlingen göra.

På 60-talet komplicerades arbetet av avstånd mellan psykologerna och handläggarna på Arbetsförmedlingen (Af). För psykologerna var det, åtminstone på vissa håll, inte tillåtet att själva ta kontakt med den handläggare, som remitterat en person till anlagsundersökning. Man levde på ömse håll med stor okunskap om varandra. Af tyckte, många gånger, säkert med all rätt, att psykologer var orealistiska i sina resonemang. Det kunde bli kollision när psykologen lyfte fram klientens potential och resonerade om utbildningar/yrken medan handläggare ofta ville att man skulle fokusera på s.k. AMS-kurser och framförallt satsa på bristyrken. Det var Af:s uppdrag att se till att arbetsmarknaden fungerade och det var de som svarade för hur studiefinansieringen kunde lösas, medan psykologerna i första hand såg till klientens behov och önskemål. För psykologerna var det störande att inte veta hur resultaten sedan hanterades på Af. Någon direkt återkoppling på sina utlåtanden fick psykologen oftast inte.

Verksamheten med anlagsundersökningar växte från mitten av sextioalet och många unga nyutbildade akademiker i åldern 25 – 30 inledde här sin yrkeskarriär som biträdande psykologer. Samtidigt var de som kom till anlagsundersökning inte så sällan äldre, livserfarna personer. Det var t.ex. ganska vanligt att hemmafruar ville komma ut i arbetslivet och det fanns också äldre med lång arbetslivserfarenhet, som testades i samband med omställningar. Att skapa ett förtroendefullt samtalsklimat under intervjun kunde vara utmanande för den unga och ofta tämligen oerfarna psykologen. Det gjorde inte saken lättare att man förde resonemang utan att utifrån sin profession kunna delge resultaten och öppet integrera samtal och testresultat.

I skiftet till 70-talet inträdde dock en förändring då handläggarna på Af fick en gedigen utbildning på flera veckor i att använda anlagsundersökningen. Avståndet mellan Af och psykologerna minskade och psykologer fick ökad kunskap om arbetsmarknaden, yrken och utbildning-

ar. Båda parter fick lära sig att förstå varandras roller och olika uppdrag. När kurserna Arbetsliv och Utveckling (ALU-kurser) startade involverades olika parter i samarbetet. Då kunde handläggare från olika myndigheter gemensamt svara för insatser för grupper av arbetssökande.

I början av 70-talet skapades en utveckling där individens rätt till deltagande och ansvar för den egna situationen lyftes fram. Vi hade studentupproren 1968, fick en du-reform, förarbeten för MBL startade. Tidsandan ifrågasatte expertens rätt att stå oemotsagd. Givetvis påverkade detta anlagsundersökningen i hög grad. Nu ändrades formuleringarna i föreskrifterna från riksdag och regering. Nu läggs också ökad tonvikt på att anpassa arbetsuppgifter och arbetsförhållanden så nära som möjligt till individens önskemål. Individerna förväntades i större utsträckning ta eget ansvar i sin beslutssituation. Klienten blev kund och skulle inta en mer aktiv roll, dra egna slutsatser av de resonemang som fördes med psykologen. Detta ledde till att samtalen efter en testning blev mer av samtal för ökad självkännedom och utlåtandet skrevs för att individen själv skulle ta del av det.

Från mitten av 70-talet startade på samhälls nivå förarbeten till en ny arbetsmiljölagstiftning. I denna talades om individens rätt till trivsel och utveckling på arbetet och begreppet ”psykosocial arbetsmiljö” infördes. Möjligheter till utveckling i arbetet blev allt viktigare och människor började alltmer efterfråga ”vad kan arbetet ge mig?” och se på arbetet som något utvecklande och utbytbar och inte något som man bara väljer en gång i livet. En ökad snabbhet i förändringarna på arbetsmarknaden med tillkomsten av nya yrken och försvinnandet av andra skapade också en annan attityd till arbete. Att byta yrke ansågs numera som tecken på framåtanda. Anlagsundersökningen blev alltmer ett instrument för att se möjligheter på kort och lång sikt och efterfrågan ökade stadigt under 70-talet.

En viktig framgångsfaktor var, att det under denna period pågick ett intensivt arbete för att utveckla begåvnings testen och testmetodiken. Arbetsmarknadsverket tog initiativ till att starta metod- och utvecklingsgrupper tillsammans med de arbetspsykologiska verksamheterna, som den vägen hade stora möjligheter att initiera olika projekt. Man utvecklade nya begåvnings test, intresse- och personlighetsinventorier, som sedan användes gemensamt inom de arbetspsykologiska instituten. Den som testades skulle mötas av ungefär samma typ av testning oavsett var i landet man testades. Psykologer sammanställde rapporter för att sprida kunskaper om begåvningsmätning och innebörden i de olika begåvningsfaktorer som ingick i testen. Ett viktigt steg i utvecklingen var också att man satsade på att ge yrkesvägledare och arbetsvårdare upp till 3 veckors utbildning i anlagsundersökningens användning. Inom rehabiliteringen för funktionshindrade skedde en anpassning av metodiken till olika handikapp, t.ex. vägledning för döva, synskadade m.fl.

På 70-talet var förändringarna inom psykologkåren också en betydelsefull faktor i pågående utveckling. Fram till mitten av 70-talet fanns det två grupper av psykologer. De biträdande psykologerna hade en fil.kand. examen med psykologi, pedagogik och sociologi och de självständiga psykologerna hade en fil.lic. examen oftast i psykologi. Psykologutbildningen blev 5-årig och psykologlegitimation infördes. Under en period av ett par år kunde biträdande psykologer läsa in den s.k. mellanexamen vid universiteten för att erhålla sin legitimation. En del av examensarbetena kom att bidra till utveckling inom arbetspsykologiska fältet bl.a. särskilt testbatteri för synskadade, utveckling av intresseformulär m.fl. Efter 1980 krävdes psykologlegitimation för psykologtjänst inom Arbetsmarknadsverket.

## Psykologer utvecklar metoder för stöd till Arbetsförmedlingen

Sjuttioalet var en dynamisk utvecklingsperiod inom det arbetsmarknadspolitiska området och psykologerna var i hög grad drivande i dessa utvecklingsprocesser. Det bidrog till att psykologers arbete gav möjligheter till ökad bredd och fler kunde verka i roller som utvecklare och utbildare. Psykologerna hade en framträdande roll vid introduktionen av nya metoder inom Arbetsförmedlingen.

Inspiration från England, Kanada och andra länder nådde psykologerna via deltagande i internationella konferenser och i mitten av 70-talet började den **aktiverande pedagogiken** vinna gehör i Sverige. Metodiken byggde på att pedagogiska övningsuppgifter användes för att få de arbetssökande att aktivt delta i att upptäcka faktorer hos sig själva och i sin omgivning, som var viktiga i val av yrkesinriktning. Den aktiverande pedagogiken kom att få tydlig inverkan på de individuella utredningarna och vägledningen. Nu väcktes också intresset för att bedriva **vägledning i grupp** där Barrie Hopson från England, Vance Peavy, William A Borgen och Norman E. Amundsen från Kanada delade med sig av sina kunskaper till psykologerna i Sverige.

Ett utvecklingsarbete för att ta fram avaktiverande pedagogiska uppgifter initierades på Psykotekniska institutet i Stockholm och genomfördes med stöd från AMS. En grupp psykologer utvecklade ett antal övningsuppgifter för samtal enskilt och i grupp om intressen, begåvning, beslutsprocess m.m., vilka senare förlades på Psykologiförlaget.

**Gruppvägledning** introducerades på Arbetsförmedlingen. Det var revolutionerande nytt och väckte stor uppmärksamhet men initialt även en hel del motstånd. Det rådde allmänt ganska stor skepsis mot att arbeta med grupper – den s.k. sensiträningen hade livligt debatterats i pressen med avskräckande vittnesbörder. Gällande vägledningsgrupper ansågs det synnerligen ineffektivt att en psykolog och en handläggare från Af skulle tillbringa två - tre dagar med ca 8 -10 deltagare. Men successivt insåg fler och fler att grupparbeten påtagligt bidrog till att stärka deltagarna. Man såg att de fick stöd också av varandra och stimulerades till ökad aktivitet. Metoden

väckte också nyfikenhet. Det var utmanande och utvecklande också för medverkande personal med denna form av utökat samarbete. Denna vägledningsform blev från 1980 en grundsten i Ami - metodiken.

En systematisk och pedagogisk **kartläggningsmetodik** (Phil Patsula) från Kanada anpassades till svenska förhållanden och kom också att sätta sina spår i metodutvecklingen och ge avtryck i arbetet på Arbetsförmedlingen. Även den **konstruktivistiska vägledningen** (Vance Peavy) som inspirerade till att utifrån människans livsberättelse finna de viktiga komponenterna i vägledningssamtalet t.ex. starka drivkrafter, behov och värderingar såväl som inneboende konflikter och motkrafter.

Anlagsundersökningen var, om än inte allena rådande, fortfarande den mest efterfrågade insatsen när det gällde att utreda förutsättningar för arbete och utbildning. **Koncentrerade anlagsundersökningar (KA-test)** var inte lika omfattande som den allmänna anlagsundersökningen utan avsåg att svara på en begränsad frågeställning inför val av utbildning. Denna hade utvecklats redan i slutet av 60-talet och genomfördes i ökande utsträckning inför urval till olika arbetsmarknadsutbildningar. De var ett viktigt stöd till arbetsförmedlarnas arbete i samband med omskolningsverksamheten som var expansiv under 70-talet. KA-testen upphörde dock i slutet av 70-talet och ersattes först på 90-talet av **RA-test** (riktad arbetspsykologisk utredning) och nu i mer begränsad omfattning. De fokuserade bl.a. på fordonstekniker, teletekniker, nätverkstekniker och fordonsförare.

Psykologerna och arbetsförmedlingens tjänstemän hade sedan början av 70-talet alltmer nära samarbete med varandra. På arbetsförmedlingarna fanns sedan 1973 s.k. **jourpsykologer**. Det innebar att en psykolog var knuten till ett visst arbetsförmedlingskontor och fanns till hands en dag per vecka för att ha egna samtal med arbetssökande eller vara rådgivande konsult till arbetsförmedlaren kring olika ärenden. Att ha psykologer på Af väckte till en början både förundran och ifrågasättande – en psykolog förknippades ofta med psykiatrisk vård eller en avslöjande röntgenblick och kommenterades: ” här är vi väl inte psykiskt sjuka!” Även yttranden av typ ” Har du med dig kristallkulan idag?” eller ” Du har väl inte glömt att sätta på taxamatern” hördes ibland. Det ansågs av vissa som onödig lyx att släppa in ”dyra psykologer” på Af- kontoren.

Ytterligare en komplikation uppstod med psykologernas intåg på Af: I början av 70-talet rådde inom arbetsförmedlingen en utbredd kultur som framhöll facklig erfarenhet som den främsta meriten för att arbeta med arbetsförmedling. Det i kombination med ett bitvis starkt ifrågasättande av akademisk kunskap i dessa sammanhang skapade till en början svårigheter. När relativt unga, ofta kvinnliga, psykologer började ”joura” på kontoren var det inte så lätt för dem att vinna gehör hos alla. De fick tips inför uppgiften att försöka vara så ”vanliga” som möj-

ligt i klädsel och umgänge, att gå på gemensam lunch och kafferaster med personalen och att prata om vardagsteman av typ matrecept, barn och TV-program.

Men med tiden blev jourpsykolog en högt uppskattad insats genom att samarbetet alltmer utvecklade en mycket värdefull kunskapsöverföring åt båda hållen. Fler och fler anlät psykologen för samtal med de arbetssökande eller som rådgivare. Psykologerna blev mer bekanta med arbetsmarknadens villkor, utbildningar etc. och handläggarna fick alltmer ökad förståelse för den kunskap en psykolog kunde bidra med. Framgången med jourverksamhet lade därmed grunden för fortsatt närmare samarbete bl.a. när vägledning i grupp introducerades något senare.

Även om de yrkesvägledande insatserna till ganska stor del inriktats på unga personer på väg ut i arbetslivet, så skedde under 70-talet en förändring. Nu riktades alltmer fokus på att ge arbetsmarknadspolitiskt stöd till individer som av olika skäl var i behov av mer omfattande åtgärder för att finna sin plats i arbetslivet. Kurserna *Arbetsliv och utveckling (ALU-kurser)* bedrevs i Skolöverstyrelsens regi i nära samverkan med Arbetsmarknadsverket. Här genomfördes utredande och vägledande insatser kombinerade med en praktikperiod på ett par veckor, vilket var ett gott stöd bl.a. för något äldre nyttillträdande, t.ex. hemmafruar eller ombytessökande. Arbetspsykologer deltog här med anlagsutredningar och vägledning enskilt eller i grupp, men fick också bredda sina erfarenheter och skaffa sig nya lärdomar bl.a. genom arbetsplatsbesök. Det berättades bl.a. om en ung kvinnlig psykolog som skulle besöka en kursdeltagare som praktiserade på en byggarbetsplats. Hon kom i snäv kjol och klackskor och med hjälmen på huvudet sågs hon - till byggjobbarnas förtjusning och förundran - med viss möda klättra uppför byggnadsställningar för att nå den praktiserande.

Andra exempel på mer omfattande insatser var kursen *Omställning och träning (OT-kurser)* som av Skolöverstyrelsen drevs för personer med särskilda behov p.g.a. funktionshinder. Det var kurser i internatform, som innehöll utbildning och träning. Landsting och kommuner svarade för *Arbetsvårdsinstituten* som vände sig till arbetssökande med funktionshindren synskada, hörselskada, dövhet samt socialmedicinskt, psykiskt, intellektuellt, motoriskt funktionshinder. Där samverkade psykologerna med olika kompetenser inom medicinsk rehabilitering: socio-  
nomer, sjuksköterskor, läkare och praktiskt kunniga hantverkare på träningsavdelningar.

Det var således i slutet av 70-talet många intressenter som aktivt tog del i de arbetsmarknadspolitiska insatser som var avsedda för personer med olika arbetshinder. Det var många olika huvudmän – kommuner, landsting, staten, privata företag och därför ett behov av ökad samordning för bättre utnyttjande av kunskaper och resurser. Av den anledningen tillsattes i mars 1978 en utredning om yrkesinriktad rehabilitering, **YR- utredningen** sedermera **NYR -utredningen**, vilken i december 1979 presenterade riktlinjer för hur verksamheten skulle organiseras och bedrivas i *Arbetsmarknadsinstitut (Ami)* under Arbetsmarknadsstyrelsens huvudmannaskap.

Syftet med att sammanföra dessa olika verksamheter var att få ett effektivare utnyttjande av de samlade resurserna och att skapa en tydligare inriktning mot arbete. Ungefär samtidigt sammanfördes arbetsvårdare och yrkesvägledare inom Arbetsförmedlingen till en ny funktion – arbetsvägledare. Arbetsmarknadsverket fick således här ett utökat uppdrag när det gällde att underlätta för personer med oklara eller begränsade förutsättningar att komma in på arbetsmarknaden. Vägledande för den nya verksamheten och metodutvecklingen blev synen på den arbetsökande som aktiv, med en vilja och förmåga till förändring och med ett eget ansvar för val och beslut. Ett utbildningshäfte ”Samtal med sökande”(kallad Silverbibeln), som lyfte fram den gemensamma människosynen och förhållningssättet spreds över hela verksamheten.

## Arbetsmarknadsinstitut (Ami)

Arbetsmarknadsinstitutet inledde sin verksamhet den 1 januari 1980 och erbjöd merparten psykologer (ca 300) och andra yrkesgrupper, som varit verksamma i olika former av väglednings-, utbildnings- och rehabiliteringsverksamhet att gå över till statlig tjänst inom Arbetsmarknadsverket. NYR- utredningen talade detaljerat om hur verksamheten skulle bedrivas: 40 % arbetshandikappade och 60 % yrkesvilsna. Två grundtankar i Ami fick genomslag vid utformningen av organisation och verksamhet: inriktningen på utåtriktad verksamhet i form av arbetsprövning i arbetslivet samt små arbetsenheter, arbetslag, som skulle möjliggöra effektiv planering för de arbetssökande. I arbetslagen ingick arbeidskonsulenter, psykologer, arbetsvägledare som stommen. Socialkonsulent, sjukgymnast och sjuksköterska samt PRAOT-konsulent (praktisk arbetsorientering) medverkade som resurser till lagen. Vid vissa institut tillkom dessutom timanställda rehabiliterare. En fristående grupp bestående av enbart psykologer och testledare, kallad Psykologservicegrupp, organiserades på vissa Ami. Verksamheten bedrevs inte enbart inom Ami: s väggar utan också på arbetsförmedlingen.

Således skulle fr.o.m. den 1 januari 1980 sammanslagningen av ett stort antal olika yrkesgrupper från landsting, kommunal, statlig eller privat verksamhet nu samarbeta inom Ami - organisationen. En första introduktionsperiod på ett par veckor skulle innehålla diskussioner kring riktlinjerna i NYR-utredningen, allmänt kallad ”Apelsinbibeln”. Det visade sig omedelbart att här fanns enorma kulturskillnader. Bl.a. framkom avgrundsdjupa skillnader mellan medicinsk/pedagogisk rehabilitering inom SÖ:s eller landstingens regi och de s.k. ”testpsykologerna” från privat och statlig verksamhet. Nu stod pedagogik, undervisning och långsiktig träning, ibland i form av internatboende, i skarp motsats mot institutens mer koncentrerade arbetspsykologiskt utredande och vägledande insatser.

Riktlinjer i all ära men hanterandet av de processer, som uppstod genom denna relativt snabbt påkomna sammanslagning av olika kulturer och yrkesfunktioner, skapade problem. Arbetsplat-

serna fick själva efter bästa förmåga hantera förändringsprocesserna, som tog mycket kraft och energi i uppstarten av den nya Ami-organisationen. Det fanns hos en del personal och i vissa fall även från ledningen ett mycket aktivt motstånd mot förändringen och det var ett motstånd som satt i längde och försvårade sammanslagningen. Alla bevakade sina revir. När t.ex. ett nytt gäng från instituten ibland helt sonika flyttade in i befintliga rehabiliteringsanläggningar uppstod spänningar, som åtminstone initialt kunde ta sig drastiska uttryck i form av kottaribildningar och utfrysning från ömse håll.

För vissa personalgrupper innebar Ami en radikal förändring i yrkesrollen. Ett exempel är rehabilitering i SÖ:s regi där pedagoger bedrivit utbildning och träning i internatform för funktionshindrade personer. En lärare som hade haft 24 timmars undervisningsskyldighet skulle nu bli arbeidskonsulent med utredande/ vägledande uppgifter och 40 timmars arbetsvecka. Och därtill få sämre lönevillkor. En yrkeskunnig lärare t.ex. inom snickeri skulle också bli arbeidskonsulent (benämnd PRAOT - konsulent). I stället för att utbilda och träna i snickeri skulle PRAOT-konsulenterna nu vägleda och aktivera sina arbetssökande i varierande praktiska uppgifter. Det var inte alltid en lätt övergång och skapade en hel del frustration i samarbetet.

För psykologerna och övrig personal från de arbetspsykologiska instituten var man mer bekanta med arbetsmarknadspolitiken inom AMS/Arbetsförmedlingen, men arbetssättet var radikalt annorlunda. Nu gällde det att under längre perioder och i arbetslag samverka med medicinska, sociala och rehabiliteringskunniga personer. Institutspsykologen var inte längre ensam herre på täppan! De psykologer och övriga personalgrupper, som arbetat inom rehabiliteringsverksamheter hade däremot erfarenhet av att fungera tillsammans med olika kompetenser och vana att samarbeta i lag.

På länsarbetsnämnderna fanns en särskild avdelning, *Lami-kansliet*, med en chef och ett antal metodkonsulenter som följde verksamheten på fältet. Centralt på AMS fanns en enhet med ett 20-tal anställda på Ami-kansliet sedermera *Enheten för yrkesinriktad rehabilitering (YR-enheten)*, som hade ansvar för uppföljning och utveckling av den nya organisationen. Metodkonsulenterna, hade tät kontakt med arbetet på fältet och återkopplade till den centrala YR-enheten. Det resulterade i en intensiv utveckling ute i verksamheten under 80- och 90-talen. Psykologer var många gånger drivande i dessa utvecklingsinsatser. Vid de uppföljningar som genomfördes uppdagades svårigheter i det löpande arbetet och det fanns en öppenhet för att ompröva de förslag som lagts i den omfattande och snabbt genomförda sammanslagningen av olika verksamheter.

Från 1980-talet skedde en stor del av metodutvecklingen med psykologer som ansvariga inom ramen för Arbetsmarknadsinstitutet. Alla metoder var inte avsedda enbart för aktiviteter inom rehabiliteringen utan riktade sig även till arbetsförmedlingen. Utvecklingsinsatserna



bedrevs inom en rad olika områden och innehöll såväl utveckling av psykologisk utrednings- och vägledningsmetodik som anpassning av metoder och instrument för olika målgrupper d.v.s. yrkesvilsna såväl som individer med olika funktionshinder.

En bidragande orsak till det framstående utvecklingsarbetet var ett starkt engagemang i den nya organisationen. Personalen drevs av en stark pionjäranda, stort stöd från arbetsgivaren och en allmänt optimistisk tidsanda med snabb teknikutveckling och framtidstro: Arbete åt alla! Den överordnade organisationen, AMS, inspirerade och drev på utvecklingen samt ställde medel till förfogande för lokala initiativ. Metodutvecklingen avspeglar till stor del förändringar i omvärlden och de problem som där aktualiseras.

### Utveckling av psykologernas kunskaper och metoder

Två år efter Ami:s tillkomst genomförde YR- enheten på AMS en uppföljningsstudie ” *Kartläggning av arbetslag inom Ami* ”. Denna kartläggning ledde från AMS sida till två stora utvecklingssatsningar avseende psykologernas arbete. Den ena inriktades på ett tydliggörande av psykologens olika funktioner i Ami:s verksamhet. Detta arbetades fram i diskussion med en grupp psykologer från fältverksamheten och mynnade ut i det s.k. *Psykologträdet*. I denna träd-symbol utgörs stammen av den legitimerade psykologens kunskaper. Det arbete AMI-psykologen utförde kunde beskrivas i sex olika funktioner: Vägledare, Utredare, Konsult, Utbildare, Metodutvecklare, Terapeut

- **Vägledare.** När en individ ställs inför ett val av arbete eller utbildning aktualiseras mer eller mindre medvetet psykologiska viktiga frågeställningar. Psykologen kan i enskilda samtal eller genom samtal i grupp stödja individen till bättre insikt i sina intressen och behov, sitt fungerande och sina utvecklingsmöjligheter.
- **Utredare.** Den arbetspsykologiska utredningen är en samlingsbeteckning för psykologens utredande insatser som kan vara alltifrån enstaka samtal till serier av samtal. Vid behov används olika diagnostiska hjälpmedel t.ex. begåvnings-test, personlighets-test/inventorier och intresseformulär. Specialtester förekommer i samband med diagnostik för t.ex. hjärnskador och dyslexi. Funktionen som utredare är nära sammankopplad med funktionen som vägledare.
- **Utbildare.** Psykologen har utifrån sitt psykologiska och pedagogiska kunnande en viktig funktion i personalutbildningen inom Arbetsmarknadsverket och kan bidra både med teoretiska kunskaper och med pedagogisk träning. Det var bl.a. stor efterfrågan på utbildning inom testmetodik, vägledning och gruppleaderskap.
- **Konsult.** Inom arbetsförmedlingen och Ami finns efterfrågan på psykologernas insatser både i klientinriktad konsultation och i konsultandinriktad konsultation för att stödja personalen i yrkesutövandet. Psykologen gjorde konsultinsatser bl.a. vid teambuilding och organisationsförändringar.

- **Metodutvecklare.** Psykologer har utifrån sina kunskaper i psykologisk teori och metod samt vetenskaplig metodik ett särskilt ansvar att följa och bidra i metodutvecklingen samt aktivt följa och bevaka aktuell utveckling inom sitt sakområde.
- **Terapeut.** Psykologen kan i begränsad omfattning bedriva korttidsterapi med målet att bearbeta psykiska problem som hindrar individen att utnyttja sina resurser för att få ett arbete, t.ex. att hjälpa individen i en svår omställning, krisbearbetning.

Det andra stora utvecklingsområdet inom psykologprofessionen inriktades på en utveckling av utrednings- och testmetodik, **Arbetspsykologisk Utredning (APU)** vilken var en vidareutveckling av den tidigare anlagsundersökningen. Arbetspsykologisk utredning inför yrkesval har alltid varit basen i psykologernas arbete, men det fanns bland psykologerna inom År 1970 olika traditioner inom testområdet. Många saknade djupare kunskaper i testmetodik, vilket var en konsekvens av att test överhuvudtaget var illa sedda under 70-talet och då endast marginellt förekom i psykologutbildningen. Nu betonades att det var viktigt att värna testkunskap inom arbetspsykologin, att ta fram bra verktyg och lära ut metodiken till samtliga psykologer. APU blev en mer flexibel metodik där den specifika frågeställningen avgjorde huruvida test användes och även vilka test som var adekvata i situationen.

Utprovning av *nya begåvningsstest, intressetest och personlighetsinstrument* har varit en naturlig del i utvecklingen. Utveckling inom *neuropsykologin* började bli intressant. *Dyslexin* hade börjat få uppmärksamhet och inom *personlighetspsykologin* fanns önskemål om en översikt och kunskap om nya metoder. Det satsades mycket på att få en jämn hög utbildningsnivå inom olika testmetoder samt inom speciella områden såsom intellektuella funktionsnedsättningar, personlighetsdiagnostik, neuropsykologi och dyslexi. För att bevaka utvecklingen och sprida kunskaper utsåg varje län en **APU-ansvarig** psykolog som skulle ingå i en centralt sammankallad grupp. Gruppens syfte var att kontinuerligt ha erfarenhetsutbyte och hålla diskussioner kring utvecklingsbehov levande. Denna konstruktion med representanter från varje län fungerar fortfarande in på 2010-talet.

Som ytterligare komplement till den arbetspsykologiska utredningen introducerades *datortestning* genom ett system som utvecklats i Österrike, med test baserade på forskning på olika psykologiska institutioner i Europa. Datortesten blev ett viktigt inslag i den riktade arbetspsykologiska utredningen. Under senare delen av 90-talet tillkom även andra datorbaserade test som utvecklats av psykologer i svenska företag. Även om det till att börja med rådde skepsis mot att använda datoriserade test har användningen och intresset med tiden ökat alltmer.

Den snabba teknikutvecklingen bidrog också till att videokonferenser började tillämpas. Bl.a. i arbetet med döva utvecklades metodiken "Närhet på distans". Förutom att psykologerna ibland reste runt till dövskolorna för väglednings- och utredningsinsatser kunde man med teknikstödet

nu samtala på distans där elev, lärare och dövkonsulent kunde delta, vilket avsevärt underlättade stödet till eleverna på skolorna.

Psykologerna provade och utarbetade även nya metoder för att förse arbetsförmedlingen med nya redskap för att tackla arbetslösheten. Bland annat importerades en kanadensisk modell av *jobbklubbar*, som där visat sig vara framgångsrik. Denna byggde på beteendeterapeutiska principer och innebar ett systematiskt, mycket strikt strukturerat arbetssätt utifrån beteendeterapeutiska principer, där enbart förstärkande stöd till kunden skulle bidra till framgång. Efter några försöksomgångar övergavs emellertid metoden. Den visade sig vara alltför krävande och tidsödande, och den överensstämde inte heller med det svenska sättet att arbeta. I stället kom en gruppmodell anpassad för svenska förhållanden som utarbetats inom Ami i Göteborg (även tidigare utprövad på rehab i Göteborg) att få stort genomslag. Den ägnades åt att öka de arbetsökandes färdigheter i att söka jobb, s.k. *jobbsökaraktiviteter* och kom att införlivas i arbetsförmedlingens arbetsmetoder. Modellerna kan hänföras till aktiverande pedagogik med målet att de sökande skulle ta egna initiativ och lära sig att söka arbete på ett systematiskt sätt samt få redskap för att göra sig själva rättvisa i en intervjusituation. För att öka kunskapen i organisationen om människors *reaktioner i och inför arbetslöshet och omställning* utgav en psykolog ett par teoretiskt förankrade rapporter i ämnet, liksom en skrift om aktiverande insatser för att finna arbete. En vidareutveckling på temat ledde så småningom till en doktorsavhandling.

I början på 1980-talet rådde lågkonjunktur och strukturomvandling, som medförde att många människor stod inför omställningsproblem och arbetslöshet. Detta resulterade i ett antal utvecklingsprojekt i samarbete med arbetsförmedlingen. Exempelvis bedrevs *omställningsarbete på nedläggningshotade företag* eller där arbetsstyrkan skulle reduceras. Psykologisk arbetsmetodik anpassades för målgrupperna.

Ett led i arbetsmarknadspolitiken var att utbilda de arbetsökande genom s.k. omskolningskurser. I början på 1990-talet konstaterades att många sökande avbröt sina utbildningar i förtid eller presterade dåligt. Investeringen i tid och pengar för såväl arbetsförmedlingen, utbildningsinstitutionerna och de enskilda sökande var olönsam. Några psykologer utvecklade därför urvalsprövningar, s.k. *RA-test (riktad arbetspsykologisk utredning)*. De områden som bl.a. fokuserades var fordonstekniker, teletekniker, fordonsförare, nätverkstekniker och industritekniker. Till kurserna sökte många med utländsk bakgrund. Förutom att säkra urvalet studerades även invandrares möjligheter att göra sig rättvisa i urvalsförfarandet. Underlaget har använts vidare för en doktorsavhandling.

## Psykologens roll vid organisationsförändringar

Rollen som arbetspsykolog har genomgått en påtaglig breddning och fördjupning under de år som Ami -organisationen var en viktig part i arbetsmarknadspolitiken. Några år in på 80-talet började också förändringar i hur man organiserade Ami -verksamheten inom olika län och olika former prövades för att få ökad effektivitet i samverkan med Arbetsförmedlingen. I dessa utvecklingsinsatser har psykologerna i kraft av sina kunskaper ofta haft en viktig funktion både som idékläckare, igångsättare, genomförare och utbildare. Ett av många exempel var ett utvecklingsarbete vid Ami Edsberg som dokumenterades under titeln ” *En organisation är något som pågår.*” Arbetet pågick under lång tid och samtliga i personalen var involverade.

I samband med omstruktureringar inom verksamheten fanns i slutet av 80-talet ambitionen att involvera medarbetarna i förändringsarbetet. AMS erbjöd en grupp om 12 medarbetare en 4 + 4 veckors utbildning i konsultativt arbetssätt, varav några psykologer därefter under flera år verkade som internkonsulter. De var ofta anlitate för olika former av teambildande insatser inom Ami, samt utbildningar i konsultativt arbetssätt. Ett exempel på en riksomfattande satsning i samband med en stor organisationsförändring var ”*Arbetsgrupper i utveckling*” en metod utarbetad av två psykologer, vilka sedan i sin tur utbildade ett antal handledare, varav många psykologer. Över hela landet hölls sedan handledarledda gruppdiskussioner med chefer och medarbetare med inriktning på önskvärda förändringar för att bättre svara mot arbetslivets krav

## Nya metoder för specifika grupper med funktionshinder

Ami hade som uppgift att kunna ta sig an arbetssökande med olika funktionshinder och man utvecklade där specifika utrednings- och rehabiliteringsmetoder samt vägledningsmetodik utifrån de olika målgruppernas särskilda behov. Därutöver påbörjades också under 1990-talet arbetet med att utveckla särskilda utrednings- och rehabiliteringsinsatser för arbetssökanden med specifika funktionshinder som neuropsykologiska/neuropsykiatriska funktionshinder, t.ex. ADHD, Aspergers syndrom samt dyslexi. Också i samhället i övrigt började dessa grupper uppmärksammas, t.ex. inom sjukvården och inom skolan. Även om viss utredningsmetodik kunde hämtas från andra aktörer var målet för Ami:s psykologer att utreda förutsättningar för arbete och upprätta rehabiliteringsplaner för att nå dit.

Det fanns också grupper där *problematiken var mer obestämd* och som medförde stora svårigheter för dem att både få och klara ett arbete. För att bättre kunna förstå den bakomliggande problematiken utprovades projektiva instrument, som DMT och DMTm, som användes för urval inom försvaret (piloturval). Metoderna gav en djupare förståelse för vilka insatser som krävdes. Men metoden krävde dels kostsam apparatur och dels ganska omfattande utbildning och användes i huvudsak endast av dem som tidigare hade tillägnat sig kunskaperna på något av

universiteten eller annan extern utbildning. Detsamma gällde andra projektiva metoder som t.ex. Rorschach.

*Invandrare med bristfälliga svenskkunskaper* utgjorde ett problem i samband med testning. För att de skulle kunna ges rättvisa gjordes försök med icke-språkliga test och särskilda instruktioner. Dock förblev resultaten osäkra och en mer noggrann undersökning av deras möjligheter att visa sin kapacitet gjordes i samband med de riktade arbetspsykologiska utredningarna. På flera institut arbetade man även med modeller för att ta sig an flyktingar och särskilt *traumatiserade flyktingar*.

Ett annat exempel på en i samhället uppmärksam grupp är de som drabbats av *utbrändhet*. Problemen uppmärksammades i början av 2000-talet. Redan under 1980-talet hade en av psykologerna i Stockholm undersökt frågan såväl teoretiskt som i projektform och utarbetat ett frågeformulär för att kunna kartlägga problemet. Problematiken föll dock i glömska fram till slutet av 1990-talet och början på 2000. Psykologernas bidrag inom AMV var att formulera en handledning för att förstå problematiken. Handledningen spreds via det interna datornätet till samtliga handläggare.

Genom utbildning och certifiering i användning av instrumentet *Stress and Crisis Inventory (SCI-93)* ökades psykologernas kompetens att bedöma arbetssökandes *rehabiliteringspotential*. Utifrån ett strukturerat frågeformulär och intervju resulterade utredningen med hjälp av SCI i en bedömning av förekomst av kris- och stressreaktioner hos individen och hur dessa bearbetats. Detta i sin tur underlättade bedömningen av personens arbetsförutsättningar, som i många fall var relevant i kommunikationen med Försäkringskassan.

Många metoder som hade syftet att bättre förstå människors drivkrafter inhämtades från andra verksamhetsområden, både inom och utom Sverige, och som antingen utprovades eller modifierades för arbetssökande. Exempel är *lösningfokuserade samtal*, hämtat från USA och *frågeformuläret KASAM*, ursprungligen från Israel. Även dessa metoder prövades ut i projektform för att sedan blir mer eller mindre permanenta inslag i psykologernas arbete. Metoderna är för övrigt numera vanliga inom många olika verksamhetsfält i samhället.

**Vägledning** till yrke var en bas i Ami -metodik och varje ny grupp som skrevs in på Ami startade med grupp vägledning. Metoden, vilket tidigare framgick, utvecklades under 1970-talet. Metodiken kom att prövas i olika former på Ami, som t.ex. *livsvägledning och lösningfokuserad grupp vägledning*. Ett mycket uppskattat tillskott var *intresse- och personlighetsformuläret Vägvisare* (utvecklat inom Ami Borlänge), som också spreds till arbetsförmedlingens tjänstemän. Medan grupp vägledningen fortsatte att användas på Ami och senare i olika arbetsmarknadsprojekt, kom grupp vägledningen på arbetsförmedlingen att utvecklas i riktning mot yrkesvalskurser med allt mindre av psykologmedverkan. Så småningom övergavs grupp vägledningen

på arbetsförmedlingen eftersom den ansågs vara för resurskrävande. Psykologerna använde även andra metoder såsom *Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)* som mest tillämpades i samband med teamutveckling samt i början av 2000-talet *NEOPI-R* som bygger på femfaktormodellen.

En särskild arbetsgrupp för arbetspsykologisk teori- och metodutveckling med psykologer från olika delar i landet har hela tiden arbetat under ledning av AMS. Sedan början av 2000-talet har gruppen främst inriktat sig på att inhämta kunskaper om ny testteori för att omsättas i tolkning av testresultat. Den har också arbetat med att parallellt integrera tidigare tolkningsramar i det nya systemet. Normkontroller har genomförts i olika omgångar och systematiserats i en förteckning med referenslitteratur. Även projekt kring kvalitetssäkring av den arbetspsykologiska utredningen har genomförts (Jönköping).

### Ami upphör som självständig organisation

Det pågick under många år ständigt diskussioner både mellan Ami och Arbetsförmedlingen och inom Ami- organisationen i olika delar av landet: hur skulle man på bästa sätt tillvarata resurserna för att kostnadseffektivt bidra till en väl fungerande arbetsmarknad och ge stöd till de arbetssökande att finna, få och behålla ett arbete i linje med sina resurser? Det rådde en viss spänning mellan Ami och Af p.g.a. ganska stora skillnader i arbetsvillkor. Ami kunde sätta gränser för hur många arbetssökande man tog emot för utredning/vägledning medan Af under långa perioder, när stor arbetslöshet rådde, arbetade under starkt tryck av en strid ström av arbetssökande. När väntrummet på Af ”var svart av folk” var det provocerande att Ami höll fast vid sin metodik och sina begränsade intag. Inom Ami pågick dock ständigt försök att effektivisera arbetet och man prövade olika sätt utveckla sitt inre arbete och förbättra samarbetet med Af. Från att 1980 och några år framöver ha följt riktlinjerna i NYR -utredningen blev det så småningom ganska stora variationer i hur man på olika håll landet organiserade det inre arbetet och samarbetet med Af. Man lärde av varandra men hade friheten att anpassa sig till de lokala villkoren.

När den politiska makten förändrades 2006 ändrades också arbetsmarknadspolitiken, som nu ställde ökade krav på att minska utanförskapet på arbetsmarknaden. Trycket ökade markant på Försäkringskassan (Fk), som var en viktig samarbetspartner för Af och Ami. Alla fick lägga mycket kraft på att sjukskrivningar förkortades och förtidspensioneringar begränsades. Psykologernas kompetens efterfrågades för att diagnosticera potentiell arbetsförmåga och grad av funktionshinder och de behövde komma in i ett tidigt skede på Af. Det var en bidragande orsak till att Ami:s olika kompetenser behövdes närmare Af och ledde så småningom till att Ami kom att gå upp i Af under benämningen **Af rehabilitering**. I samband med en större omorganisation

av AMS 2008 blev Af rehabilitering en egen avdelning inom nybildade Arbetsförmedlingens huvudkontor och ute på fältet har personalen inom Af rehabilitering chefer som i matrisorganisation leder verksamheten för sin personal.

## Speciella resurser för funktionshindrade vid Ami - s

Under 60- och 70-talen inrättades s.k. anpassningskurser för att underlätta utträdet på arbetsmarknaden för personer med funktionshinder. Beteckningen övergick till OT-kurser (Omställning och Träning). Huvudman var Skolöverstyrelsen, som i några fall övertog verksamheter som tidigare drivits i stiftelseform. I samband med att Arbetsmarknadsinstitutet inrättades 1980 övergick huvudmannskapet till Arbetsmarknadsverket och kallades för Ami-S, Arbetsmarknadsinstitut med särskilda resurser. Institutet var specialiserade på funktionshindren synskada, hörselskada, dövhet, rörelsehinder samt intellektuellt, socialmedicinskt och psykiskt funktionshinder. I senare skeden sammanfördes verksamheterna för de olika handikappgrupperna eller integrerades i den ordinarie verksamheten, beroende på hur länen organiserade sig. Fr.o.m. 2008 övergick arbetsmarknadsinstitutet till att bli arbetsförmedlingskontor med särskilda resurser.

Eftersom verksamheten tidigare drevs av SÖ var lärare med specialutbildning en viktig personalfunktion. Psykologer har hela tiden varit en viktig resurs inom verksamheten och psykologerna ökade kraftigt i antal efter att AMS blev huvudman.

I efterhand kan man konstatera att den stora satsning som gjordes på 70-talet på dessa grupper kom att krympa avsevärt vid övergången till arbetsmarknadsverket. Ett exempel på det är de s.k. inskrivningstiderna. Under OT-tiden kunde en deltagare få insatser under 42 veckor med möjlighet till förlängning med lika många veckor. Man erbjöd också boende och fritidsaktiviteter under inskrivningstiden. Även för personalen fanns stora resurser för vidareutbildning. Även om resurserna minskade blev det tydliga effektivitetsvinster pga ökade kunskaper och ökad professionalisering. Synsättet på de funktionshindrade förändrades - från att man varit omhändertagande med inslag av "tycka - synd- om" började man se de funktionshindrade som resurser med vissa begränsningar.

Den idé som präglade resurstilldelningen var de politiska ställningstagande som verkade för jämställdhet och tillvaratagande av människors resurser. Normaliseringsprincipen var ledande. Den som får en diagnos/har ett funktionshinder också har rätt till stödresurser för att kunna bli delaktig i arbetslivet. Verksamheten för döva påverkades av en samhällelig diskussion, nämligen den konflikt som handlade om teckenspråkets vara eller inte vara och som pågick under lång tid.

Eftersom verksamheterna under 70-talet var under uppbyggnad fanns inte nödvändig kompetens hos personalen, varför det ter sig naturligt att det krävdes en hel del utbildning både vad

gäller möjligheten att slussa ut personer på arbetsmarknaden och kunskaper om själva handikappen. Arbetet bedrevs mer professionellt beroende på att den allmänna kunskapsnivån i samhället ökat, vilket också forskningen bidragit till. Ytterligare bidragande orsaker är att satsningarna på utvecklingsarbete vad gäller metodik kontinuerligt utvecklats under åren. Psykologerna hade en viktig roll i den kunskapsutveckling som skedde. Inte sällan var det fråga om långa samtalsserier, ibland upp till ett år. Särskilt viktigt var detta för nyskadade, d.v.s. de som blivit handikappade i vuxen ålder. Utvecklingen handlade också om yrkesvägledning och material som anpassats för de olika grupperna, efter det att vägledningsmetodik lyfts fram och utformats i den ordinarie verksamheten. Men självklart präglas de nuvarande verksamheterna också av arbetsförmedlingens idé om snabb genomströmning för att så många som möjligt ska komma i åtnjutande av insatser.

Ett annat viktigt utvecklingsområde för dessa grupper var teknikutvecklingen, som leddes av en speciell enhet på AMS. För varje handikappgrupp fanns dessutom den s.k. Resurs-funktionen (R-funktionen) med övergripande ansvar för metodutveckling, personalutbildning och information inom varje handikappområde. Till R-funktionens ansvar hörde även att fånga upp nyheter och utvecklingstendenser såväl inom som utom landet och stimulera till kunskapspridning och metodutveckling.

Metodiken för dessa grupper skiljer sig inte i princip från vad som tillämpats i den ordinarie verksamheten för Ami, bortsett från att metodiken anpassats. Därför har de satsningar på utbildning och metodutveckling för psykologerna inom Ami även kunnat tillgodose behoven hos psykologerna i S-verksamheten. Så t.ex. har man haft nytta av kunskaper i psykosomatik, neuropsykologi, stress- och krishantering, gruppdynamik, invandrarkunskap, smärtproblematik, centrala livsroller, dialektisk beteendeterapi, självskadebeteende och ny metodik för mätning av kognitiva resurser.

## Arbetslivstjänster ( ALT )

I början av 1990-talet uppdrog regeringen till Arbetsmarknadsstyrelsen att som en försöksverksamhet bedriva arbetslivsinriktad rehabilitering i syfte att förebygga och förhindra att anställda slogs ut från arbetslivet. Försöksverksamheten permanentades 1991 i den intäktsfinansierade verksamheten Arbetslivstjänster (ALT) inom länsarbetsnämnderna och blev 2001 en rikstäckande organisation under AMS.

ALT sålde huvudsakligen sina tjänster till Försäkringskassan som initialt var den absolut största kunden, men så småningom växte verksamheten och riktades även mot kommuner, landsting och både företag och offentliga organisationer. Tjänsterna bestod av gängse metoder inom arbetslivsinriktad rehabilitering i olika slags förebyggande och utvecklande arbete inriktat



på individer, grupper och organisationer. Psykologerna fördjupade och utvecklade sin kompetens mot alltmer ökad bredd i konsultrollen bl. a. professionell bedömning av individers personliga resurser och utvecklingspotential, handledning, konflikthantering, stresshantering, ledarutveckling, rekrytering/urval och uppdrag inom området medarbetarundersökningar. För psykologerna och övriga personalgrupper, som tidigare varit verksamma inom Ami och på arbetsförmedlingen, var det en stor förändring att nu arbeta med krav på intäkter och att vara drivande i att ta hem uppdrag. Det bidrog till att en viss intern konkurrens mellan personalkategorierna kunde förekomma. Nytt var också att inte längre vara i en myndighet utan nu handlade det om att ”kunden har rätt”!

Den nära knytningen till den anslagsfinansierade verksamheten var på den konkurrensutsatta marknaden känsligt för andra konsulter. Dock var ALT mycket självständigt i förhållande till AMS. ALT kunde möjligen fått en konkurrensfördel av att de fick del av den då relativt blygsamma testutveckling som AMS bedrev, ett område som kräver stora insatser och inte förekom inom andra arbetspsykologiska områden i Sverige.

ALT och Samhall Resurs AB, ett intäktsfinansierat bolag inom Samhall, som tillkom 1997, arbetade båda intäktsfinansierat med arbetslivsinriktad rehabilitering för anställda och hade båda bl. a. Försäkringskassan som en viktig kund. För att staten bättre skulle kunna samordna sina resurser och hävda sig starkare på en konkurrensutsatt marknad förslogs en sammanslagning av de två verksamheterna i ett gemensamt statligt aktiebolag. Detta genomfördes 2006 och ALT upphörde därmed som en organisation inom Arbetsmarknadsverket.

### Utvecklingen under 2000-talet

I början på 2000-talet startade ett kvalitetssäkringsprojekt där samtliga metoder inom arbetsförmedlingen kartlades och systematiserades i ett enhetligt system. Detta skedde framför allt på den centrala myndigheten, men diskuterades med verksamma psykologer avseende de psykologiska metoderna, framför allt den arbetspsykologiska utredningen.

På fältet kom emellertid arbetet att i huvudsak präglas av insatser mot ohälsan. Samarbetet med försäkringskassan fick nya former i flera omgångar under perioden fram till 2012. Psykologernas insatser kom alltmer att fokusera på bedömning av *arbetsförmåga* och i en diskussion med centrala befattningshavare 2012 framkom att ungefär 70 % av psykologernas tid gick till att fastställa en handikappkod för arbetssökande inom områdena psykisk ohälsa, generella inlärningssvårigheter och specifika inlärningssvårigheter. Psykologernas tidigare förvärvade kunskaper i neuropsykologi och dyslexi bl.a. utnyttjades i hög grad. Dessutom hade rekryteringen av psykologer under lång tid inriktats mot dem med kliniska erfarenheter.

Den arbetspsykologiska utredningen inriktad mot arbetslivet, liksom vägledning mot arbete, kom att inta en undanskymd plats i psykologernas arbete, då utredning och bedömning av ohälsa tog lång tid. Detta ledde till att man på centralt håll ansåg att psykologernas kapacitet inte utnyttjades för dem som behövde deras insatser för att komma i arbete. Därför planerar man en satsning på att återuppliva APU:n (där utvecklingsinsatser fortfarande har bedrivits) och att koppla psykologer till vägledning igen för att både förebygga arbetslöshet och finna lämpliga arbeten, bl.a. genom att ge underlag för matchning. Samtidigt kommer en del av utredningsuppgifterna i ohälsfrågor som psykologerna haft att läggas utanför förmedlingsverksamheten. Vidare satsas på psykologernas konsultativa roll.

Detta medför en stor satsning på utbildning för de psykologer som enbart har en klinisk inriktning medan de med tidigare erfarenheter av APU och vägledning lättare kan ställa om sitt arbetssätt. Det är gammal metodik som återuppstår, men i nya former där den senaste utvecklingen inom respektive fält kommer att tillföras. I arbetet med de svagaste grupperna kommer enligt planerna psykologerna att vara rådgivande för förmedlarnas arbete med anpassning till arbetslivet. Cirkeln är på sätt och vis sluten och gammal erfarenhet blir som ny. Det betyder att alla de erfarenheter som psykologerna samlat under skiftande omständigheter kan nyttjas.

Sammanfattningsvis fördelar sig psykologernas insatser på fyra uppdrag, nämligen etableringsuppdraget (flyktingar), rehabiliteringsuppdraget, förebyggande av arbetslöshet samt ohälsouppdraget (i förstärkt samarbete med försäkringskassan). Arbetsförmedlarna blir coacher i dessa uppdrag med psykologerna som konsulter.

# En psykologs yrkesbana Sven-Lennart Lindlöf

Driven (i efterhand betraktat) av lutherska och småländska värderingar, sysselsatt i ett antal korta anställningar i verkstad, på SCB, Statens institut för folkhälsan, Beckomberga m.fl. Grubblande över mig själv tipsades jag om ”Psykoteknikerutredningen” 1955. Läste psykologi, sociologi, pedagogik, praktisk filosofi på Stockholms högskola. Läste och utövade Zenbuddism. (Gör också så nu av och till).

Praktikant och amanuens på Psykotekniska Institutet i Stockholm. 1958-62 jobbade bl.a. med Tomas Tranströmer med anlagsundersökningar för yrkesval under den yvigt kreativa föreståndaren Valdemar Fellenius. Sökte till PA-rådets urvalsverksamhet i Sthlm. Fick jobb där på villkor att jag först öppnade API i Umeå och stannade där i ett halvår.

Chef för runt 20 anställda. Det blev 3 1/2 år. Ingen ville avlösa mig förrän Kurt Bronner gjorde detta 1965. Åter till boende i Sthlm och ett frekvent resande norrut. Masstestningar av aspiranter till befattningar som arbetsledare, skogsmaskinförare, lokförare m.fl. Flyttade till PA-rådets malmökontor 1968. Blev mera anlagsundersökningar och urval – också för chefsbefattningar. Dessutom konsultationsuppdrag - attitydundersökningar, personalplanering organisationsöversyner m.m.

Vändpunkt hösten 71 i och med ett sensitivitetslab för kontoret. Började mer och mer ägna mig åt individ- grupp- och organisationsutveckling väsentligen med gruppdynamiska metoder. Såväl inom organisationer som via externa kurser. Action research. Sannolikt är jag den som i Sverige genomfört flest kurser namngivna och marknadsförda som ”Sensitivitetslaboratorium” Den sista 1982.

Detta år slogs PA-rådet ihop med ALI- RATI. Svenska Managementgruppen bildades. Jag slutade 1988 och öppnade Intrinsic Kompetensutveckling AB. Verksam till 2002. Min fru har nu företaget som plattform för sin terapi och konsultation.

Att anlags- och urvalstesta var i hög grad att umgås med mätvärden och stanineskalor. Att analysera, bedöma, ge råd, skriva utlåtanden och egentligen på vacklande grunder - döma. Ett grundantagande var att personligheten är en konstant, oföränderlig entitet också i olika miljöer och sociala sammanhang. Ett annat att språket i ett utlåtande/en avrapportering har samma inne-

börd för sändare och mottagare. Tvivel på detta och andra dubier fick mig att känna mig obehaglig.

Deltagandet i labbet hösten 71 kändes som en metamorfos. En känslomässig omvälvning och en plötslig och fördjupad, intellektuell förståelse av abstrakta begrepp. T.ex. sociotekniska system, upplevelsepedagogik, medvetandegörande, feed-back m.m. Initiativtagare till labbet var Malmöchefen Arne Derfeldt. Tränare bl.a. Gunnar Hjelholt och Gurth Higgin, Hjelholt ur organisationen EIT (European Institute for Transnational Studies of Groups and Organisations), Higgins ur Tavistock. Båda utbildade av den äldre amerikanska motsvarigheten NTL (National Training Laboratories). EIT ordnade en skandinavisk tränarutbildning, ledd av Trygve Johnstad och Gori Ehrenskjöld omfattande 6-7 veckor under ett drygt års tid. Jag deltog 72-73 tillsammans med bl.a. en grupp från Socialhögskolan i Lund (Jenny Ljunghill, Sven Marke, Erik Olsson), redan tidigare verksamma i Gruppterapeutiskt forum. Andra tränarutbildningar ordnades av EIT vid ett universitet i Belgien och ett i Wien.

En spännande och intensiv tid följde. Internatvistelser med öppna och företagsinterna kurser. När det gällde sensilabben: varje på nytt ställe (i Sverige eller övriga Europa) för att inte påverkas av minnen och miljö. En slitsam och sprakande tillvaro. En grundvärdering i verksamheten var att den kunskap som behövs för utveckling av individ, grupp och organisation i hög grad finns hos vederbörande i fokus. Kursledarens (psykologens, tränarens,) roll var katalysatorns. Att locka fram det förborgade kunnandet och den kreativa samverkan. Att belysa makt- och ledarskapsaspekter. Att genom att koncentrera uppmärksamheten på här och nu, tina (unfreeze), utveckla (move) och stadga (refreeze) psykiska strukturer. Allt i enlighet med etiska regler framtagna av Bengt Göransson i PA-rådets ledning, stadfästa av arbetsmarknadens parter.

De gruppdynamiska metoderna, särskilt sensitivitetsträningen, uppmärksammades i media. Helt övervägande negativt. I tider av 68-rörelsens dyningar, uppståndelsen kring löntagarfundsdebatten, LAS och MBL och annat. Också, tror jag, för att utbildningsmålen och den pedagogiska metodiken inte lät sig beskrivas särskilt precist i förväg. Jag och förmodligen många kollegor med mig togs på sängen av det kraftiga ifrågasättandet. Jag var naiv och underskattade effekten av att spela flipperspel med maktstrukturer som hierarkier, revir, monopol, kontroll, byråkratier etc. Mina bevekelsegrunder var missionärens men jag (vi) tillskrevs allehanda vådliga och omstörtande motiv. Arbetsgivarna såg kommunistisk infiltration. SAF ombildades från förhandlingsorganisation till värderingsbildare. Fackliga ledare anade kapitalistisk subversiv verksamhet. Psykiatriprofessorer varnade för sjukdom och självmord. Psykoterapeuter för charlataneri. Något som inte hindrade psykoterapeuter att några år senare starta AGSLO, väsentligen

med samma metoder som sensitivträningen. Journalister såg hjärntvätt. Inom kyrkan såg man gudlöshet och skilsmässor. Biskop Ingemar Ström tyckte sig känna igen ”den tysta revolutionen”. Ekonomer befarade rivalitet ifråga om konsultverksamhet i ledarskap och organisation. Positivistiska vetenskapsmän dömde ut undervisningsmetoden eftersom den inte skulle kunna mätas och kontrolleras.

Missionären blev kokt levande av kannibaler. Kom undan skållad med bettstora köttbitar bortslitna ur själen och ett avgångsvederlag när M-gruppens malmökontor lades ner. Upplevde svek från Psykologförbundets sida och gick tillsammans med en grupp kollegor ur. Återinträdde 2011. Nu i Seniorpsykologerna Södra.

Etablissemang som krossar opposition lär ta över motståndarnas argument och vapen sägs det. Så blev det nog i detta fall. Jan Carlzon ”Riv pyramiderna”. En pater i jesuitkyrkan i Heidelberg fixade år 2002 med mig i församlingen ”minibikupor” under sin predikan. Handelshögskolan i Stockholm använder gruppdynamik i sina kurser. Så ock försvarsmakten i stor omfattning.

Inte sensitivitetsträning men i hög grad andra gruppdynamiska metoder har kommit att användas i grupp- och organisationsutveckling i näringsliv, förvaltning, kyrka och försvar. Detta för att påverka, lära ut och förändra. Underhållningsbranschen tog tillfället i akt för att roa. ”Robinson” och ”Big Brother” är exempel ur utslagnings- och förnedringsrepertoiren i TV där metoder hämtats från gruppdynamisk pedagogik.

I sökandet efter nya potenta grepp för att utveckla individer fortbildade jag mig. På 70-talet några kortare visiter på Esalen Institute, Big Sur, California bl. Gestalt, Provocative Terapi och Non Directive. Senare en månad hos Zerka Moreno i Psykodrama i Beacon USA. Många veckor i Reicheansk kropp-psyke-terapi. Där bland med Malcolm Brown och Catherine Ennis/Björn Blumenthal och Inga Allwood; en dryg månad, varav en vecka i f.d. Vidkun Quislings residens i Oslo. (Vid den tiden jordmorskole). Dansade då en dans med Reichs dotter Eva – inte så bra. Deltog i Björns egna kurser Vegetoterapi och träffade Lillemor Johnsen. En sejour med Alexander Lowe -Bioenergetics i Rättvik. For till Santa Cruz och Palo Alto i California med flera ställen i USA för att under många veckor lära Neuro Linguistic Programming (NLP) och tog John Grinder och Judith Deloizier m.fl. ur den amerikanska staben till Sverige för kurser. Tog initiativ till och genomförde några internatkurser runt om i landet i nämnda läror, men använde dem väsentligen som avsnitt i företagsinterna arrangemang. (T.ex. rollspel - psykodrama - i ledarutbildning.) Kom återigen i revirstrid vid en demonstration av kropp-psyke-metoder för sjukgymnaster. De anatomiskt mekanistiskt rörelsefokuserade förskräcktes och tänkte anmäla mig till Socialstyrelsen. Blev ej så.

Jag arbetade i egen regi (Intrinsic Kompetensutveckling AB) från 1988 inom ett par koncerner med bl.a. att utveckla ledningsgrupper och skapa s.k. självstyrande grupper. Efter en konferens i London om Service Management 1992 lanserade jag också servicekvalitetsundersökningar genom djupintervjuer. Speciellt hur R & D-enheter inom en koncern sköter sig. (Cementa, Heidelberg Zement, Alfa Laval, Arla). Därmed ett erkännande åt det talade språket som kommunikationsmedel. Denna drapa är ett försök till hommage åt det skrivna.

Efterskrift:

I min verksamhet har jag alltid varit noga med att jag inte bedriver terapi eller behandling. Av flera skäl. Ett i tro på att icke diagnosticerade människor i grupp har resurser att tillsammans lösa problem och att utvecklas. Ett i vilja att inte bidra till att onödigtvis patologisera känslor, tankar och handlingar. Jfr Läkare med gränser. Ett för att slippa tvingas skriva journaler. Ett, slutligen, för att inte attrahera personer med uppenbara behov av vårdinsatser.

När jag läser det jag skrivit undrar jag vad jag egentligen har utträttat när det gäller enskilda individers utveckling. Skeptisk till alla gjorda kursvärderingar – spontana eller ombedda - fritt formulerade eller i allehanda skalor under, just efter, en tid efter eller i samband med uppföljningar - positiva och negativa. För mig själv har det varit spännande, roligt, deprimerande, jobbigt och annat. Om jag själv utvecklats? Osäkert. Den mest djupgående och integrerade förändringen i ens psykiska repertoar är man möjligen per definition inte medveten om. Kanske borde jag blivit ingenjör eller bonde. Alexander Lowe fann sin lisa på äldre dagar i segling.

Frågan om utvecklingsresultat är ju förknippad med hur man definierar personlighet; människa; individ. Det är viktigt, tycker jag, att ha klart för sig att det finns många modeller (filosofiska, politiska, psykologiska, religiösa, biologiska, neurologiska etc.) och att ingen ensam är tillräcklig eller bör vara hegemoniskt överst. Bara för att man i hjärnan inte hittat centra för olika psykiska företeelser (G Hesslow, M Ingvar m.fl.) innebär ju detta inte att dessa företeelser inte finns. Evidenskravet i det naturvetenskapliga tänkandet har kontaminerat hela samhällsdebatten. Nu kommer jag utanför ämnet och då är det bäst att sluta.

Resultat på grupp- och organisationsnivå är det ibland lättare att peka på, men inte alltid helt entydigt. Att obefordrad personal utbildades till och gavs uppgifter som specialister och arbetsledare haft gjorde att den gängse ”befattningsbilden” förändrades. Tydligast kanske inom industrin. Förman, verkmästare, kvalitetsansvarig, produktionstekniker, överingenjör m.fl. blev

ovanligare titlar. Fackförbundet SALF ersattes av LEDARNA. Min insats i förändringsprocessen var självfallet en av väldigt många. Mer omfattande konsultation och utbildning inom organisationer genomförde jag inom Volvo Flygmotor (nu Aero), LKAB. Cementa/Heidelberg Zement), White arkitekter, Flygt, Theorells, BPA, Autoliv, Tripasin, Sydkraft, Leo, kommuner, landsting.

Arkeologin hittar både skärvor och boplatser. Hoppas att denna skrivning kan bidra till bilden av de utövande psykologernas historia. (2012-04-01)

För dem som fortfarande tror på att ett skrivet språk kan ge behållning finns massor med litteratur att läsa. En bra bok om sensitivitetsträning är Golembiewski, Blumberg: "Sensitivity training and the laboratory approach". FE Peacock. Publishers Inc. Itasca. Illinois 1978. Några principer vid sensitivitetsträning:

Upplev – gör erfarenheter – först, bygg teorin därefter

Om ingen är expert - gruppens resultat blir bättre än den individuellt bästes

Det går att lära på väsentligen två sätt – genom att foga kunskap i redan etablerade variabler resp. etablera nya variabler (dimensioner, synsätt, kontakter med verkligheten). Om du har förstått något har du inte begripit. Eller omvänt. (Jfr Zazon)

# Mönstring – en mönsterverksamhet?

Johan Lothigius

## Inledning

När jag ska försöka samla mig inför uppgiften att skriva ner lite om min yrkesverksamhet är det många minnen som strömmar fram, ganska osorterade. I nedanstående opus gör jag ett antal nedslag i en cirka 40-årig yrkesverksamhet. Det blir garanterat subjektivt och fyller inga krav på vetenskaplighet, så känner jag det nu vid start.

## Starten på 60-talet

Mina studier bedrev jag på Göteborgs universitet från 1964, i en tid som blev tämligen turbulent. Ettan i sociologi läste jag t.ex. kring 1968, jag behöver egentligen inte säga så mycket mer. Men en illustration från tiden är incidenten som fick större spridning än den artikel, som ursprungligen publicerades i kårtidningen Götheborgske spionen: en student hade haft kul på en fest och sedan på morgonen gått till sociologen för en s.k. grupptenta. Väl i tentamenslokalen somnade den trötte studenten. Sött sovande väcks han sedermera av beskedet framifrån i lokalen: ”Alla är godkända i tentamen”. Detta var också tider när psykologstudenter, några år efter mig i spåret, kunde ägna halva terminen åt diskussioner om val av kurslitteratur.

Som genuin göteborgare var jag spårvagns- och busskonduktör vid sidan av studierna. Senare blev jag också förare av stadens spårbundna blå expresser, till vissa trafikanters fasa. Bra knäck med hela 6 kronor och 52 öre i grundtimlön. Men också ett frikort som främst tog mig fram och åter till föreläsningarna. Under denna tid engagerade jag mig också politiskt och på kåren, där jag gick in som förste ”partiledare” i det nybildade Fria studenter. Ganska så stort intresse var det för kårvalet i ett läge då det direktdemokratiska systemet nyligen avslutats med ett stormötesbeslut att skicka 10 000 kronor till Hanoi. Detta ytterligare en tidsmarkör.

Mina egna studier löpte oftast efter hyfsade strukturer. På denna tid var Göteborg enda studieorten med fri antagning till ämnet psykologi. En spärr fanns först inför tvåan i pedagogik, där testkursen var gränssättande. Då vi var många som ville med på denna blev åtta av oss antagna till en speciell variant med både tvåan och trean samtidigt, med syfte att påbörja trebetygsuppsatsen tidigt, parallellt med tvåan. Och det gick det ju lite si och så...



Annars var det ju så att man oftast läste 3 betyg i antingen psykologi eller pedagogik och 2 betyg i det andra ämnet, dessutom 1 betyg i sociologi. Det fanns varianter med t.ex. 1 betyg i statistik. Med sina 6 betyg i tentamensboken kunde man ta ut en filosofie kandidatexamen. Ville man sedan läsa vidare så var det till en filosofie licentiat- eller doktorsexamen (-grad). Det fanns alltså ingen över tid sammanhållen utbildning till psykolog, inte heller något statligt system med integrerad teori och praktik. Och ingen legitimation...

Under min tid i studierna infördes dock den s.k. PEG-en, en 2-årig utbildning mot en högre examen, efter akademisk grundexamen. Om jag minns rätt startade denna utbildning med oss som gick in på den hösten 1969. På samma vis som när det gällt trean valde jag, och många med mig, pedagogen för PEG-studierna eftersom denna institution i Göteborg hade ett bättre rykte än psykologen.

## Behörighet och praktik

Eftersom det saknades behörighetskrav från samhället var det Sveriges Psykologförbund som byggt upp sitt eget system. Enligt detta skulle man som fil.kand. praktisera 6 månader, förlagda till två verksamhetsområden. Väldigt många valde inom det arbetspsykologiska fältet att göra några månader som mönstringspsykologer. Så även jag. Anställningen började med en längre kurs på Militärpsykologiska Institutet i Stockholm (nedlagt den sista juni 1974). Under ledning av militäröverpsykologen, sedermera professorn, Jan Agrell (mannen som hade som gimmick att knyta slipsen på sitt alldeles eget vis) gick vi förhoppningsfulla en alldeles utmärkt kurs. Den var så bra genom sin mix av teori och praktisk träning i intervju och bedömning. Den tekniska utrustningen bestod vid denna tid av mikrofon och en rullbandspelare av märket Tandberg. Lokalerna var dessutom på ett ställe utrustade med tvillingrum med mellanliggande vägg med en *one way screen*. Hamnade man där så var orsaken kanske inte så kul: bedömningen av ens förmåga hade hamnat på "tveksam". Intervjun av försökspersonen fick då utföras med lärarkollegiet sittande på andra sidan rutan. Ingen avundsvärd sits!

Jag gick denna grundläggande MPI-kurs sommaren 1968, första gången vill säga. Kommer strax åter till detta. Stämningen var hög bland oss deltagare och vi umgicks en del. Aldrig glömmer jag den kväll då flertalet manifesterade genom att vandra bort till Sovjets ambassad, belägen på Villagatan på det nobla Östermalm, minsann. I den ljumma sommarkvällen sögs många just dit för att från gatan visa sin indignation över att det stora riket i öster just invaderat Tjeckoslovakien. Året därpå fick jag och några andra "gå om" en del av kursen, eftersom den nya bedömningsmetoden av "Plikttjänstförmåga" skulle läras in.

En tid efter avslutad kurs startade så den praktiska tjänstgöringen, någonstans i vårt avlånga land, hösten 1968. Självt hamnade jag på IO 9, det inskrivningsområde som omfattade Skara-

borgs län. Så kom det sig att min psykologbana startade på det pampiga stadshotellet i Mariestad. Vår uppgift var att intervjua och bedöma alla som kunde vara aktuella för befälsuttagning, d.v.s. alla som nått minst en femma på den niogradiga skalan på Inskrivningsprovet. I-provet tillkom i samband med andra världskriget och miljoner svenskar, flest män, har svettats över detta testbatteri, vilket ju utvecklats och förekommit i flera varianter. Utöver att intervjua dem med provgrupp 5 – 9 skulle vi också möta dem med en etta, d.v.s. de fyra lägst presterande procenten. I samtliga fall var frisedel en möjlighet, något som kunde avgöras efter förslag till läkaren.

Jag var i stort sett ende icke-skaraborgare i teamet under de två månaderna. Vi utgjorde en s.k. liten nämnd vilket innebar att det för mig bara fanns ytterligare en kollega med i teamet. Eftersom jag inte ville långpendla utnyttjade jag möjligheten att hyra mitt tjänsterum för nattlogi, vilket kunde innebära det hiskliga tillägget av kanske 11:75 per natt. För IO 9 höll sina mönstringar på hotell, också i Karlsborg, Vara och Skövde. Endast i Falköping hade vi andra lokaler, i en sporthall.

Vackert och lärorikt var det att åka omkring i landskapet. Och det var intressant att möta alla dessa skaraborgska killar. En oväntad upplevelse blev det när en av dem dök upp såsom intagen på fängelse, och att den medföljande vårdaren propsade på att få finnas med i rummet. Så jag intervjuade på hotell Billingen med vårdaren sittande på min säng!

Efter årsskiftet kom jag som klinisk praktikant till Lillhagens sjukhus, i min egen hemstad Göteborg. Där blev det 4 givande månader. Detta var ju före sektoriseringens tid och jag fanns på en psykologavdelning bestående av, förutom mig själv som praktikant, en självständig/licpsykolog och en bitr. psykolog. Jag hade en känsla av att vi psykologer s.a.s. hakade på läkarna i vissa stycken. Vi åt i samma matsal, vi gick i vita rockar med uppvikt krage (viktigt). Jag tilltalades av en förmodligen lätt förvirrad patient ”docenten” vid ett tillfälle. Min omsorg om en differentialtestad patient, en ung kvinna intagen med ett stort antal äldre, psykotiska patienter, på slutet avdelning, höll på att sluta med storlarm. Jag tog mig nämligen före att fråga patienten om ett litet avbrott i den långa testsekvensen. Efter ett ”ja” från henne tog vi bilen till grannsjukhusets, Sankt Jörgen, kafeteria för en kopp. Uppståndelsen hade hunnit bli rätt stor vid vår återkomst: praktikanten försvunnen med patienten!

Efter en tid på sjukhuset hörde man av sig från rättspsykiatrin som undrade om jag ville börja där. Att det var goda tider för nyutbildade visade sig också av ett brev från det då nybildade Värnpliktsverket, med förfrågan om att börja hos dem på den nystartade Västra inskrivningscentralen, belägen relativt nära Lillhagen, på Hisingen. Det handlade om en arvodesanställning, under inskrivningssäsong (~läsår), på halvtid. Detta passade mig som hand i handske eftersom

jag hösten 1969 skulle påbörja mina PEG-studier. Våren 1969 blev jag alltså klar med hela praktiken och fick ut min behörighet som biträdande psykolog.

### Studier och arbete parallellt

PEG-studierna gick igång för fullt, samtidigt som jag introducerades på arbetsplatsen. Säve innebar märkligt nog för mig en återkomst, F 9 hade just lagts ner som flygflottilj på platsen. Där hade jag först gjort lumpen som värnpliktig underofficer 15 månader och, under en sommar några år senare, frivilligt gått vidare till värnpliktig officer. Roligt att vara tillbaka på en plats som faktisk var riktigt fin med sitt lätt kuperade landskap och lite trivsamma byggnader i trä. Det gamla intendenturförrådet hade nu blivit platsen för de medicinska undersökningarna, i kanslihuset tog vi psykologer, psykiatriker, överläkare, mönstringsförrättare och administratörer plats. Officersmässen blev lokalen för synnerligen glada psykologfester.

Vi var ett dussintal psykologer – 1 tillsvidareanställd chef på heltid, 2 värnpliktiga och ett tiotal halvtidare, arvodesanställda. Det visade sig att 5 av oss kommit till samma beslut: att jobba på förmiddagarna med mönstringen och plugga resten av tiden. En normal dag innebar ofta jobb mellan 8 och 12, lunch i den gamla underbefälsmatsalen och så en tur in till institutionen på Mölndalsvägen 36 för föreläsningar. Lite då och då åter till jobbet för att ha kul på kvällen.

En värnpliktig psykolog, tillika amanuens/assistent på psykologen, var en utmärkt vissångare och med i gruppen Tre profiler. Vi hade verkligen kul av deras underhållning och vår kollegas imitationer av Evert Taube. En gång, när jag varit på en helt annan tillställning, faktiskt klädd i frack, återvände jag till mässen sent på kvällen. Och mycket riktigt, festen var i full gång och i soffan satt Lill-Babs...

Förmiddagarna var effektivt utnyttjade för jobb. På denna tid gjordes det snabba och många intervjuer, ofta 10 – 12 stycken på ett 4-timmarspass. I den nya modell som införts från hösten 1969 intervjuades samtliga, det gjordes en bedömning av Psykisk funktionsförmåga (sedermera Pliktjänstförmåga) gällande alla mönstrande och av de begåvningsmässigt starkaste 60 % även av Befälslämplighet. Om den psykiska tjänstbarheten (tjänstbarheten var en mer övergripande summering av individens förutsättningar som värnpliktig, under många år framräknad av dator) kunde antas vara sänkt skulle en intern remiss skrivas till psykiatriker, som långt ifrån alltid besatt denna specialitet utan var en värnpliktig eller reservofficer med en helt annan inriktning på sin profession. Någon gång kanske luftvårdsforskare, någon gynekolog... Men så var det, alla undantag från plikten skulle vidimeras av läkare. Och formellt inte av psykiatern utan av överläkaren. Så om det var psykologen som oftast eller, snarare, alltid upptäckte en psykisk nedsättning så skulle killen skickas till psykiatern som sedan skulle sända vidare till överläkaren. Denna stollighet tillhörde de saker jag senare jobbade bort.

Jag bedömer att psykologerna under denna tid och framåt gjort en mycket viktig insats. Våra omdömen har grundat en uttagning till befattningar på allt mellan 7 och upp till 15 månader samt att vi tagit fram avgörande underlag för frisedlar. Vi bedömde hur pass psykiskt krävande de befattningar kunde vara som de mönstrande skulle tas ut till. Samarbetet kom ofta att vara gott med andra personalkategorier som psykiatrer, personalkonsulenter och mönstringsförrättare, de senare militärer.

PEG-studierna innehöll krav på en genomförd undersökning och uppsats. Själv skrev jag ihop med min avdelningschef Kalju Plank en valideringsstudie av de psykologiska inskrivningsskattningarna, baserad på ett fältexperiment med ett 30-tal värnpliktiga som stängdes in i ett skyddsrum i tre dygn, under observation av psykologer. Våra vpl kom från alla 4 regementen (i Karlstad, Kristinehamn, Falun eller Örebro, inget av dem nu kvar) som då fanns inom Militärområde Bergslagen, med avtagna uniformsbezeichnungar och så lite som möjligt bekanta med varandra på. Spännande! Jag hade dessutom turen att under 10 månader anställas på den resterande halvtiden av MPI, just för att skriva denna uppsats.

## Arbete på allvar

Under våren 1971 ryktades det att de lokala chefspsykologerna i både Karlstad och Kristianstad var på väg att sluta. Jag kanske ska inflika att mönstring i många år pågick på 6 orter, nämligen Kristianstad, Göteborg, Stockholm, Karlstad, Östersund och Boden. Nåväl, tanken kom hos mig att söka tjänsten i Karlstad, en stad jag hastigt besökt en gång, ett antal år dessförinnan. För en gammal göteborgare kändes de 25 milen norrut lite som att vi talade om Norrland. Men det var chansen till ett första fast jobb, dessutom på heltid. Nog kunde det vara värt ett år eller två, särskilt som jag stod i begrepp att flytta ihop och gifta mig med min Margaretha?

Jag sökte alltså och blev den som fick tjänsten. Från den 1 juli 1971 var jag alltså avdelningschef på Bergslagens inskrivningscentral, några veckor innan jag skulle fylla 27, utan att ha hunnit klart med min psykologexamen. Så kunde det bli på den tiden.

Jag flyttade upp och efter en tid även min fästmö. Vi hade turen att få en centralt belägen, alldeles nybyggd studenttvåa, Detta eftersom vi tänkte plugga båda två. Så blev det också och förutom att avsluta min PEG läste jag Administrativ teknik med personaladministration och sedan också Informationsteknik de närmaste åren, på dåvarande Karlstads universitetsfilial.

Det var riktigt spännande att starta jobbet på inskrivningscentralen med alla nya bekantskaper och uppgifter. Vi satt på den tiden i ett rätt nedgånget f.d. tidningshus i centrala Karlstad, fördelade på alla 5 våningsplanen. Under andra dagens provning, efter övernattningsuppe vid regementet, kom de mönstrande till psykolog och mönstringsförrättare. Somliga också till psykiater

eller annan läkare, personalkonsulent och yrkesvägledare. Den senare var en rätt exklusiv funktion för att inom ramen för samhällsansvaret hjälpa personer till rätta inför diverse val.

Mitt intryck var att de fönsterlösa väntrummen var riktigt trista och där satt de väntande och mest bara hängde. Så jag gick snart till verket: köpte på stan en begagnad Luxor stereoradio som, placerad i en hurts bredvid mig, levererade radiounderhållning till killarna. Med hjälp av mina värnpliktiga assistenters finurliga kopplande blev det så att en uppkallning per snabbtelefon automatiskt bröt radioljudet. Men detta var inte tillräckligt – om vi skulle göra ett gott bedömningsjobb borde de prövande vara på gott humör, tänkte jag. Så jag startade ett enligt tillämpliga bestämmelser ”stående fältmarketeri” med varuautomater för kaffe och andra varma drycker samt för godis. Automaterna köptes begagnade. Så byggde jag på med en s.k. officersväska i vilket det placerades en liten uppsättning böcker för utlåning under det att man väntade. Slutligen ordnades en komplett anläggning för video. VHS-spelaren fanns i mitt plåtskåp, när den stängde av sig smällde det ljudligt till i skåpet och någon gång kunde jag under samtalet studsa upp och byta videoband, allt om det var lämpligt efter omständigheterna. Bredvid mig fanns en liten ”hemmabyggd” manövercentral för att slå på tv-apparaterna på våning 1 resp. 2. Det jag visade var dels information typ anti-rökning, dels ren underhållning, typ engelska Benny Hill. Mina ansträngningar att åstadkomma optimala förhållanden för de mönstrande gjorde att en något irriterad chef (jag har alltid haft militära chefer) yttrade: ”Hur vore det om psykologen ägnade sig åt att vara psykolog?” Den typen av kritik rann av mig. Anläggningen blev ett mönster när vi 1976 flyttade till den nybyggda kanslibyggnaden Karolinen och, tror jag, lite av ett föredöme på de andra kontoren.

Åren på ICB, så småningom VKB – Bergslagens värnpliktskontor, var roliga. En successiv utveckling skedde från det lite mer studentikosa klimatet, mycket kopplat till att man tänkt sig jobba bara en begränsad tid. Torsdagsärtorna var legio. Efter ett par år upphörde institutionen med värnpliktiga psykologer. De anställda stannade allt längre tid, men fortfarande med rätt stor omsättning. Stämningen var fortfarande god inom gruppen trots begränsat formellt mandat i arbetet. Någon gång kunde det bli tillspetsat då en psykiatriker, tillfälligt tjänstgörande, uppenbarligen lyckats negativt påverka vår gamle hederlige överläkare till att få en skeptisk attityd till psykologer.

Annars var det psykologavdelningen som var navet. Det var vi som ordnade samverkansmöten och seminarier (usch, på den tiden röktes det och man kom hem med rödkantade ögon). Det var jag som årligen höll i uttagningen av värnpliktiga assistenter till olika nyckelbefattningar. Vi hade också en aktiv relation med vår fackmyndighet som efter MPI först var FOA (våra kollegor hade titeln ”forskningsingenjör”) och senare FHS, Försvarshögskolan.

Flyttningen till Karolinen i maj 1976 upplevde jag som spännande. Egentligen var det någon vecka som man kunde se sig som arbetsbefriad eftersom man inte hade något färdigt rum med möblemang. Jag föredrog dock att jobba lite manuellt, för en gångs skull. Så jag skruvade isär hörselprovsburar och var med och körde flyttbil. En fredag noterade jag att en del stöldbegärligt ställts in i ett valv, dock olåst. Vid återkomsten till gamla stället berättade jag detta för närmaste officer och förväntade mig hans åtgärd. ”Jag”, sa han, ”jag är kapten och jag åker inte dit och låser”. Ridå.

I övrigt har väl ofta samvaron med militärerna fungerat. Inte alltid optimalt, mer av väpnad neutralitet under perioder. Värnpliktsverket var en militär myndighet gentemot vilken ÖB hade s.k. anvisningsrätt. Chefen var officer, generalmajor. Pliktverket inrättades 1995 som en fristående civil myndighet, ledd av en generaldirektör. Samma ledningsfunktion, direkt under regeringen, återfinns fortfarande i myndigheten som 2011 bytt namn till Rekryteringsmyndigheten.

En kommentar under senare hälften av 90-talet, från en person med officersbakgrund och tidigare tjänstgöring på en av Försvarmaktens centrala staber: ”Det är märkligt men den militära kulturen är t.o.m. mer påtaglig här i Pliktverket än vad den var i Stockholm”.

Så det har varit en fajt att slåss mot fördomar om psykologer och att kämpa för en starkare formell ställning. Det har upplevts av oss psykologer som att läkarna haft en mer självklar position, både i professionen som sådan och som chefer. Sedan senare delen av 90-talet lyder verksamheten under hälso- och sjukvårdens bestämmelser, ett faktum som enligt många kollegor tett sig allt märkligare i och med att värnplikten i sin gamla form upphörde 1 juli 2010 och att personalselektion därmed enbart kommit att avse frivilligt sökande personer. Verksamhetschefen är läkare och svarar för hela det medicinska och psykologiska fältet.

## Till huvudkontoret

Under 70-talet skedde en stor omlokalisering av statliga myndigheter (tyvärr har många av dem sedermera försvunnit från sina nya orter). Ett antal av dem, särskilt försvarsanknutna, beslöt man 1973 att de skulle hamna i Karlstad, från 1976. Så även Värnpliktsverket. Och alla skulle de in i det nya fina huset Karolinen. För mig blev detta ett omvänt ”Kan inte berget komma till Mohammed så får Mohammed komma till berget”. Berget, VPV:s huvudkontor, skulle alltså komma till oss i Karlstad! Bara detta innebar nya möjligheter. Men ännu mer sådana kom av att man i samma veva gjorde en organisationsöversyn, som bl.a. ledde till inrättandet av en ny tjänst som ”chefspsykolog”, med ansvar för hela den psykologiska verksamheten i verket. Att jag satt benämningen inom citationstecken beror på att befattningen i början kallades psykolog, så småningom med tillägget avdelningsdirektör. Vid en presentation någon gång, då min gene-

ral titulerade mig chefspsykolog, påminde jag om verkligheten. Och efter ett antal år hittade man fram till en adekvat benämning, chefspsykolog. Detta är faktisk ingen oviktig detalj i markeringen av den status en delverksamhet har i organisationen.

En av de myndigheter som omlokaliseras till Karolinen i Karlstad var SjuS, Försvarets sjukvårdsstyrelse. Att de hamnade i huset kändes lite utmanande eftersom de där inte precis kunde antas "älska" oss psykologer. Bemanningen hade, vad jag minns, helt utgjorts av somatiker, ingen enda psykiater. Möjligen gjorde "utlokaliseringen" att de mest psykologkritiska kirurgerna valde att lämna skutan och jag kom sällan eller aldrig att stöta på patrull. Tvärtom fick jag faktiskt efter ett antal år som chefspsykolog av en av läkarna omdömet: "tänk om vi hade någon som skötte om oss så som du tar hand om dina psykologer" (lite skryt blev det nog här...).

När jag tillträdde den nya tjänsten, i praktiken vid årsskiftet 1977/78, var vi cirka 50 psykologer, varav vi 7 i funktionsledande positioner var tillsvidareanställda, övriga hade ungefär fram till då bara osäkra anställningar mot arvode och på halvtid. Min vision var att alla skulle bli fast anställda, alla som så ville på heltid och alla med en diversifiering av uppgifter. Så blev det också, även om det tog tid. Ett första steg var projektet "Den psykologisk-psykiatriska verksamheten vid inskrivningen, PPI". Detta handlade i stora drag om att se till att bedömningsansvaret inom psyk-området gick över helt och fullt på psykologerna, inga psykiatriker behövdes längre, mer än som handledare. I den vidare utvecklingen fick vi stöttning genom ett betänkande av "1983 års värnpliktsutbildningskommitté", som pekade ut just psykologerna som den av ett antal genomgångna yrkesgrupper som hade störst samlad kompetens. Grunden för det specifika tilläggsuppdraget kom från Margot Wallström och hennes riksdagsmotion om psykiatrins användning i försvaret. Som av en händelse bodde – och bor – Margot och jag båda på Hammarö...

Ett viktigt steg var också PUFF, "Psykiska utredningar för försvaret". Detta innebar våra psykologers medverkan i kartläggningen av ineliggande värn- och civilpliktigas tjänstbarhet. I sin tur betydde det att konsultationer hos fristående expertis som psykologer och psykiatriker kunde undvikas, vi kunde skapa mer gemensamma bedömningsnormer och slutligen att vi fick en feedback på vårt mönstringsjobb.

En glädjande aspekt av jobbet har varit kvinnans intåg bland de prövande. På allvar skedde detta i samband med den nya lagen om totalförsvarsplikt som kom 1995. Mycket roligare, tycker jag, att inte längre behöva jobba med ett enkönat klientel. Och det har ju så klart visat sig att kvinnor kan!

PUFF blev relativt snart intäktsfinansierat vilket i sig var betydelsefullt. Det bidrog till ett kostnadsmedvetande och idéer kring nya uppdrag. En delvis slumpartad händelse förtjänar be-

rättas. Kring mitten av 90-talet var jag lärare på en kurs med inriktning på debriefing. Ett flertal gånger hände detta och det var i dåvarande Räddningsverkets regi. Eleverna kunde vara sjukvårdspersonal, folk från räddningstjänsten, präster och andra. Denna gång hölls kursen på Revingehed i Skåne. Något hände, enligt min minnesbild, med den avsedda hemresan, det blev strejk på flyget eller så. Gerry Larsson, viktig lärare på samma kurs, sedermera professor på FHS, skåning av födseln men sedan många år boende på Hammarö, hade sin Volvo med. Jag erbjöds åka med den långa vägen hem. Så även en av kursdeltagarna. Under resan satt vi så klart och pratade. Anne-Lie Persson var rekryteringsansvarig vid Värmlandspolisens. En självklar idé dök upp i min skalle: "Borde inte Pliktverket kunna hjälpa polisen med uttagning av blivande poliser?" Det hela stannade inte vid tanken: efter en tid skickade länspolismästaren i Värmland tre yngre poliser för att gå igenom vår mönstring i Karlstad. Det hela föll väl ut och sedan 1997 har vi medverkat vid prövningen av varenda polissökande i Sverige. Sedan många år finns det också i vår myndighet en psykolog speciellt avsatt att följa upp polisprövningen. Detta är numera detta Stefan Annells uppgift vilket också kommer att leda honom fram till en doktorsexamen.

Med åren har vi både fått nya uppdragsgivare – och tappat andra. Vi har jobbat åt Kriminalvården, ett stort och viktigt uppdrag. Också åt Tullen, Kustbevakningen, vaktbolag, SOS alarm, tagit ut läkarstudenter – förutom alla specialuppdrag för försvarsmakten. De senare består bl.a. av den grundläggande prövningen av blivande soldater, de som ska in på GMU, grundläggande militär utbildning, en fortsättning efter mönstringens upphörande. Vi finns med vid uttagning av stridsbåtförare och officerare. Det har tidigare också handlat om jägarsoldater och tolkar.

Känslan har varit att uppdragens bredd och tyngd givit en stärkt ställning åt psykologin. Antalet kollegor är ju inte längre 50 utan gruppen kan snarare kallas "De aderton". Kvalitetskontroll och -utveckling har länge varit en ledstjärna. Vår grundläggande kurs för nya psykologer i verket har det bästa renommé i fackkretsar. Metoden är att intervjua inför tv-kameran, med gruppen och läraren i ett intilliggande rum. Effektivt, det kan jag försäkra! Våra fackmöten, ofta ihop med medicinpersonalen, har flera gånger varit höjdpunkter. Viss fort-bildning har skett i regi av Arbetsmarknadsverket. Flera kollegor har utvecklats fram till specialistkompetens. Vi har också haft glädjen ta emot ett flertal PTP-are.

Några korta ord om testanvändningen: Inskrivningsprovet, I-provet, har jag redan nämnt. Det tillkom under medverkan av flera av psykologins pionjärer, såsom Torsten Husén, senare även Kjell Härnqvist. Under årens lopp har det funnits i ett flertal olika varianter med i respektive batteri ingående deltest, oftast mätande logisk-induktiv, verbal, spatial och teoretisk-teknisk förmåga. Ett stort kliv framåt togs 1994 då vi lämnade de optiskt läsbara svarsblanketterna och



den prövande satt direkt framför en bildskärm, med en datormus som enda verktyg. Testet blev nu semi-adaptivt, d.v.s. det anpassade sig efter individens förutsättningar.

Provledarna, både de anställda officerarna och de värnpliktiga assistenterna, var viktiga personer för att se att allt genomfördes korrekt. I direkt anslutning har också ett datoriserat frågeformulär besvarats. Denna verksamhet fortsätter i dag på rätt likartat sätt vid uttagning till GMU, grundläggande militär utbildning. Andra test som använts vid olika uppdrag är till exempel HDS, 16 PF, Myers-Briggs, Gordon, UnIQ, Raven...

## Kvalitetsarbete

En klar styrka har varit den intervju- och bedömningsmetod som hela tiden varit grundläggande, egentligen för de flesta uppdrag. Utan att gå in på en närmare förklaring av vårt fikonspråk så kallar vi samtalet för SAFHE-intervju, en akronym syftande på den disposition vi tillämpat. Alla prövande har utsatts för samma frågeområden, i samma inbördes turordning. En enorm fördel vad gäller reliabiliteten. Samtidigt mycket underlättande för den enskilda psykologen genom att det varit så lätt att hålla samtalet på rätt spår. Man har känt den säkerhet som kommer av att behärska metoden – man har verkligen kunnat sätta lyssnandet i första rummet och de uppföljande och andra frågorna har kommit med lätthet. På detta vis har intervjuerna kunnat genomföras som de ”otvungna samtal” som manualen föreskrivit. En god kontakt har snabbt etablerats, en kontakt som varit förutsättningen för både en individualisering och att få fram en stor mängd relevant information på en begränsad tid.

En stor informationsmängd, ja! Kollegorna torde ha varit något av svenska mästare på ämnet ”Vårt lands 18-årige man”. Mönstringen skedde ju normalt det år man fyllde 18 och mitt i adolescensen. Vad gjorde egentligen pojkarna på fritiden? Hur funkade relationen till föräldrarna? Vad tänkte de mönstrande om livet och framtiden? Hur såg de på samhället? På droger? Hur var det ställt med den psykiska hälsan? Allt detta kunde inskrivningspsykologer mycket om. Mönstringresultat har i decennier dessutom utgjort underlag för många vetenskapliga studier, inte minst longitudinella.

Inflikat i den dagliga verksamheten genomförde psykologerna återkommande skattningsövningar, variabeldiskussioner och analys av statistik. Men grunden för en god kvalitet lades redan från första början för var och en psykolog. Introduktionskursen, där jag själv var lärare ett 40-tal gånger och under flertalet år även kursledare, innebar stor dynamik i den pedagogiska metoden. Elev och intervjuperson, oftast en värnpliktig soldat, i det ena rummet, övriga gruppdeltagare och läraren i rummet bredvid. Intervju i realtid, skattningar direkt efter, följt av diskussioner kring dessa. Och slutligen intervjukritik. Var och en hann med 4-5 sådana egna övningar under grundkursen. Och lektioner gav teoretisk bakgrund till det egna jobbet, också in-

blick i den medicinska verksamheten, mönstringsförrättarnas arbete m.m. En kapten som fick följa de 2 första veckorna av kursen kommenterade: ”Jag har jobbat i försvaret i 20 år, gått massor av kurser men aldrig med så god ordning som här.” Lite tvärt emot vad somliga trott, kanske?

Tyskland och Israel är väl de länder som, vid sidan av Sverige, haft de mest utvecklade psykologbedömningarna inom ramen för värnplikt. Vilket som var det bästa systemet får väl här förbli en olöst fråga. Däremot tyckte jag mig vid ett besök i Tyskland för några år sedan kunna konstatera att förutsättningarna var klart olika. Vår svenska modell att inte inhämta en massa uppgifter från myndigheter och andra, att i stället visa förtroende för individens uppgifter här och nu, har skapat det förtroende som varit kärnan i ett väl fungerande massurval, som mönstringen var.

Utvecklingen av vår verksamhet har i hög grad skett i samverkan med den akademiska världen. På FHS vill jag särskilt uppmärksamma Berit Carlstedt vars av-handling handlade om I-provet. Ett flertal validitetsstudier har genomförts. T.ex. har I-provet begreppsvaliderats. Militära betyg har korrelerats med våra resultat från I-prov, också med psykologskattningarna Befälslämplighet och Psykisk funktionsförmåga. Den senare visade sig ha god prediktionsförmåga i en studie av utlandstjänstgörande soldater. Professorerna Bertil Mårdberg och Jan-Erik Gustafsson är några exempel på viktiga samarbetspersoner, bl.a. vid utveckling av test.

## Avslutning

Det är mycket som fascinerat i det jag fått medverka i, t.ex. att ha fått delta i uttagningen av officerare för alla tre försvarsgrenar: armén, marinen och flygvapnet. Eller de 7 gånger, under lika många påföljande år, som jag åkte över en vecka till Riga för att där pröva och vara med om att ta ut blivande officerare i armé och marin i Estland, Lettland och Litauen. Det var mer än en gång jag fick nypa mig i armen för att kolla att jag faktiskt deltog i militära uttagningar av personal för de nationella försvaren i tre andra länder än mitt eget, personal som via det svenska s.k. suveränitetsbiståndet skulle utbildas i Sverige. Bara några år efter Sovjetunionens fall... Och de seminarier jag deltagit i för att hjälpa psykologkollegor från dessa länder igång med egen verksamhet.

Jag vill inte undanhålla läsaren av denna lilla berättelse att jag för 20 år sedan, 1994, fick en extra bonus. På den tiden delade Statens förnyelsefond ut stipendier för att myndigheter skulle kunna sända medarbetare till en systemmyndighet i ett EU-land, innan vi själva blev med i unionen. Så jag fick förmånen att upp emot 4 månader vistas vid den franska motsvarigheten till Pliktverket, *La Direction du Service National*. En så lång period, som det blev, gav verkligen mycket goda möjligheter att studera mönstring och inskrivning på plats i Frankrike. Min sejour

(!) inleddes och avslutades på huvudkontoret i Compiègne norr om huvudstaden, jag var drygt 2 månader på Första inskrivningscentralen i förorten Vincennes (var ”riktig parisare” med metro-pendling dagligen till och från jobbet), en vecka på 7:e inskrivningscentralen i Mâcon (med ett spännande psykologiskt situationstest utformat med en cockpitliknande miljö) och slutligen på Värnpliktskontoret i Toulouse. En erfarenhet var att man inte hade några psykologer eller ens någonting liknande våra intervjuer. Däremot allehanda tester. Och så dessa härliga fransmän – jag blev ju frankofil på kuppen! Erfarenheterna har jag skrivit om i ”*Frankrike ett mönsterland. Mönstring och redovisning av värnpliktiga*”, VPV-rapport nr 9 1994.

Sammantaget har det skett en markant utveckling av både arbetsinnehåll och tillfredsställelse i vår verksamhet. Vi som från början ”bara” var mönstringspsykologer men som så småningom blivit så mycket mer. Det är min bedömning. Det som inte hängt med fullt ut är ställningen inom verket. Chefspsykologen, min efterträdare sedan 2009 är Rose-Marie Lindgren, borde t.ex. ingå i ledningsgruppen.

Den som intresserar sig för den allmänna historien kan med fördel läsa ”*På rätt plats. Värnpliktsverkets historia*” av Per-Anders Lundström, Värnpliktsverket 1993. Ett skäl till min långa period i verket är så klart att vi jobbat med ett kvalitetstänkande. Psykologförbundets tidigare informationschef Bengt Göransson konstaterade i någon studie att det egentligen bara var hos oss och i Arbetsmarknadsverket som den tillämpade psykometrin lyckats övervintra, efter alla angrepp (bl.a. från TCO) som kom efter -68. Säkerligen kan det också ha sin stora betydelse att så många årskullar av svenska män har haft sin första psykologkontakt under så konstruktiva, förtroendefulla och spännande former som vid mönstringen!

Hammarö i september 2014

*Johan Lothigius*

Pensionerad chefspsykolog i Värnpliktsverket och Pliktverket

## Personförteckning

Agrell Jan, 33	Johnsen Lillemor, 29
Allwood Inga, 29	Johnstad Trygve, 28
Amundsen Norman E., 12	Larsson Gerry, 40
Annell Stefan, 40	Lindgren Rose-Marie, 43
Bergquist Gunvor, 7	Lindlöf Sven-Lennart, 6
Blumenthal Björn, 29	Ljunghill Jenny, 28
Borgen William A., 12	Lothigius Johan, 6
Bronner Kurt, 27	Lowe Alexander, 29, 30
Brown Malcolm, 29	Lundström Per-Anders, 43
Carlstedt Berit, 42	Marke Sven, 28
Carlzon Jan, 29	Moreno Zerka, 29
Deloizier Judith, 30	Munsterberg Hugo, 7
Derefeldt Arne, 28	Mårdberg Bertil, 42
Ehrenskjöld Gori, 28	Olsson Erik, 28
Ennis Catherine, 29	Patsula Phil, 13
Fellenius Valdemar, 27	Peavy Vance, 12, 13
Golembiewski,, 31	Persson Anne-Lie, 40
Grinder John, 30	Plank Kalju, 36
Gustafsson Jan-Erik, 42	Quisling Vidkun, 29
Göransson Bengt, 28, 43	Selander Ulla-Britt, 5
Hesslow G, 31	Stern Wilhelm, 7
Higgin Gurth, 28	Ström Ingemar, 29
Hjelholt Gunnar, 28	Svanberg Birgitta, 5
Hopson Barrie, 12	Taube Evert, 35
Husén Torsten, 40	Tranströmer Tomas, 27
Härnqvist Kjell, 40	Wallström Margot, 39
Ingvar M, 31	Wundt Wilhelm, 7
	Zazon, 31

## Förkortningar

ADHD	Attention Deficit Hyperactivity Disorder
Af	Arbetsförmedlingen
AGSLO	Arbetsgruppen för studium av ledarskap och organisation
ALI-RATI	Arbetsledareinstitutet-Rationaliseringstekniska Institutet (nu M-gruppen)
ALT	Arbetslivstjänster
ALU	Arbetsliv och utveckling
Ami	Arbetsmarknadsinstitut
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen
API	Arbetspsykologiska Institutet
APU	Arbetspsykologisk utredning
CVB	Centrala Värnpliktsbyrån
DMT	Defence Mechanism Test
DMTm	Variant på Defence Mechanism Test
EIT	European Institute for Transnational Studies of Groups and Organizational Developmen
FHS	Försvarshögskolan
FOA	Försvarets forskningsanstalt
GMU	Grundläggande militär utbildning

GPI	Göteborgs Psykotekniska Institut
ICB	Bergslagens Inskrivningscentral
IO	Inskrivningsområde
IPPK AB	Institutet för Psykologisk Pedagogisk Konsultverksamhet AB
KA-test	Koncentrerad anlagsundersökning
KASAM	Känsla Av SAMmanhang (Frågeformulär)
Lami	Länsarbetsnämndens kansli för Ami
LAS	Lagen om anställningsskydd
MBL	Medbestämmandelagen
MBTI	Myers Briggs Type Indicator
MPI	Militärpsykologiska Institutet
NEO PI-R	NEO Personality Inventory – Revised
NKI	Nordiska korrespondensinstitutet
NTL	National Training Laboratories
NYR	Ny Yrkesinriktad Rehabilitering
OT	Omställning och träning
PA-rådet	Personaladministrativa rådet
PEG	Psykologiexamen efter grundutbildning
PRAOT	Praktisk arbetsorientering
PTI	Psykotekniska Institutet
PTP	Praktisk tjänstgöring för psykologer
PUFF	Psykologiska utredningar för försvaret
RA	Riktad arbetspsykologisk utredning
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SALF	Svenska Arbetsledareförbundet
SCB	Statistiska Centralbyrån
SCI	Stress and Crisis Inventory
SÖ	Skolöverstyrelsen
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
VKB	Bergslagens värnpliktskontor
VKÖN	Övre Norrlands Värnpliktskontor
VPV	Värnpliktsverket
YR	Yrkesinriktad rehabilitering