

UDEN FOR

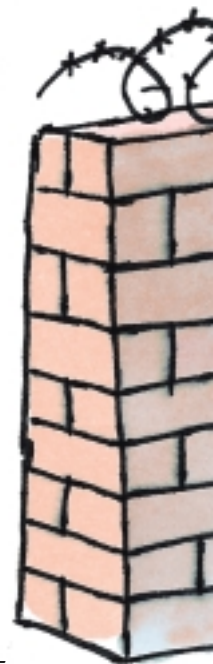
ETIKKEN

På en stor dansk psykologarbejdsplads sker der systematiske brud på de etiske principper. Skyldes det ressourcemangel – eller befinder stedet sig bare uden for etikken?

Jeg har over et flerårigt forløb været i kontakt med en psykologarbejdsplads, hvor nogle af medarbejderne bryder adskillige principper i "Ethiske principper for nordiske psykologer", "Retningslinjer for brug af test i erhvervslivet" samt "Retningslinjer for personvurdering i offentlige og private virksomheder". Disse brud på de etiske principper foregår endda som en institutionaliseret praksis.

Medarbejderstaben består af flere forskellige faggrupper med en tung overvægt af psykologer. Det er fx psykologer, der leder stedet og dermed har det overordnede ansvar. ▶▶▶





► ► ► Grupperinger blandt psykologerne har i årevis haft interne stridigheder. Tidligere bestod arbejdspladsen af to afdelinger, der i dag er slået sammen til én stor. For at eksemplificere arbejdsklimaet og de interne konflikter, der har præget stedet, kan det nævnes, at visse medarbejdere tidligere mente, at den dør, der forbandt de to afdelinger, simpelt hen skulle sløjfes og erstattes med en mur. I dag synes arbejdsklimaet at være lidt bedre – i hvert fald når stedet præsenterer sig udadtil.

I det følgende refererer udtrykket "klient" til enhver person eller gruppe af personer, som psykologerne har et arbejdsmæssigt forhold til. Arbejdspladsens kerneydelser i forbindelse med klienterne er at udbyde kurser, rådgive samt at foretage personvurderinger.

Kurser

I det oplysningsmateriale om organisationen, der er tilgængeligt, nævnes det, at de udbudte kurser bygger på forskning. Det står også nævnt i "Ethiske principper for nordiske psykologer", at "Psykologer arbejder med udgangspunkt i faglig viden, der er baseret på forskning og underbygget erfaring."

Det er dog ikke alle medarbejderne, der tager det med forskningen lige tungt. Der er i hvert fald mange måder at forske på, hvis man skal sige det pænt. Arbejdspladsen har i den forbindelse været i offentlighe-

dens søgelys, men har helt og aldeles afvist kritikken som uberettiget.

I forbindelse med de afholdte kurser skal klienterne selv anskaffe sig kursusmaterialer. Det er før sket og kan stadig forekomme, at kursusmaterialet først fastlægges, efter at kurserne er gået i gang; og det er heller ikke usædvanligt, at der foretages ændringer, selv efter at nogle klienter har købt det tidligere kursusmateriale.

Noget materiale er så gammelt, at det ikke længere trykkes. Eksemplarer er dog oftest til rådighed, som det er op til klienterne selv at kopiere, hvis de er villige til at bryde ophavsrettighederne for at følge kurserne. Det kan ikke altid forventes, at psykologerne selv har læst kursusmaterialet til de kurser, de underviser i, idet det ikke står i deres jobbeskrivelse, at de skal gøre det.

Selve kurserne er som regel nogenlunde tilfredsstillende; men det er ikke usædvanligt, at visse psykologer gentagne gange kommer for sent til deres sessioner, uden at det får konsekvenser for dem. Det er heller ikke usædvanligt at høre psykologer læse højt af deres manuskripter i stedet for at tale med klienterne. Ej heller tages kritiske tilbagemeldinger særlig højtideligt; og hvis der endelig foretages noget i den forbindelse, er det som regel at flytte psykologen til et andet kursus. Det er også forekommet, at visse kurser er blevet afbrudt halvvejs igennem forløbet med tilbud om rådgivning som kompen-

sation: Rådgivning som der desværre ikke var mere tid til, da klienterne senere henvendte sig.

Rådgivning

Ifølge de "Ethiske principper for nordiske psykologer" skal psykologer kun påtage sig de opgaver, de er kvalificeret til i kraft af uddannelse, træning og erfaring. Det er dog ikke altid muligt for psykologerne på den omtalte arbejdsplads, idet de eksisterende rammer gør det svært for dem at henvise rådgivningsforløb til andre kolleger, hvis de ikke selv føler sig kompetente til at håndtere problemstillingerne. Hertil kommer, at nye medarbejdere kastes ud i rådgivningsforløb uden supervision på processen.

Et andet problematisk træk ved den tilbudte rådgivning er, at mange af medarbejderne har gravet sig ned i faglige skyttegrave, hvilket betyder, at det ofte er klienterne, der må møde psykologerne, og ikke omvendt. Af den grund er det undertiden svært for klienterne at skifte psykolog, hvis kemien ikke passer, fordi det oftest betyder, at klienten må starte forfra med det forløb, vedkommende var i gang med.

Det er i øvrigt ikke usædvanligt, at visse psykologer ikke har forberedt sig på deres rådgivning. Adskillige gange bliver klienterne derfor bedt om at komme igen senere samme dag.



Personvurdering

For at få, hvad der svarer til kursusbeviser, som kan bruges i et fortsat karriereforløb, må klienterne igennem adskillige personvurderinger bestående af diverse interview og test.

Vurderingskriterier

Det er oftest ikke muligt for klienterne på forhånd at få oplyst de vurderingskriterier, der ligger til grund for bedømmelsen af deres kompetencer. Selv ikke i de situationer, hvor klienterne eksplicit beder om disse oplysninger. I sådanne tilfælde giver psykologerne oftest nølende svar, hvilket efterlader indtrykket af, at de heller ikke selv er helt klar over, hvilke kriterier de vurderer ud fra. De har i hvert fald svært ved at sætte ord på kriterierne, hvilket strider mod det etiske princip om klare vurderingskriterier i "Retningslinjer for personvurdering i offentlige og private virksomheder".

Der synes heller ikke at være konsensus blandt gruppen af psykologer om kriterierne for personvurdering. Således oplever de fleste klienter kriterierne som både uigennemskuelige og meget subjektive. Det subjektive element er en mere eller mindre ubehagelig del af personvurderingen, da klienternes møde med den pågældende organisation er en del af deres fortsatte karriereforløb. Det er derfor

forholdsvis vigtigt, at den enkelte klient har nærmet sig psykologen i kursus- eller rådgivningsforløbet forud for personvurderingen.

Til næsten alle personvurderinger er der to psykologer til stede, hvilket skulle sikre kvaliteten og klienternes retssikkerhed. Desværre er det ofte medarbejderen fra den omtalte organisation, der selv vælger den anden psykolog, som skal være klientens garant for en fair bedømmelse. Sat på spidsen kan man sige, at anklager udvælger den dømtes forsvarer, og tilsammen forestår de domsafsigelsen. En del klienter har forståeligt nok lidt svært ved at føle sig helt trygge ved dette *set up*.

Interview

I de situationer, hvor der anvendes interview, stiller psykologerne spørgsmål, der hverken er kriteriebaserede eller opstillet i en struktureret spørgeramme. På trods af at det er veldokumenteret, at ustrukturerede interview har lav prædiktiv validitet, foretrækkes denne form for interview alligevel.

Dertil kommer, at klienterne som hovedregel vurderes på et uensartet grundlag, hvilket gør sammenligninger problematiske. Desuden foreta-

ges der ingen undersøgelser af *inter-rater reliabilitet*. Alle disse forhold bryder med adskillige principper i "Retningslinjer for personvurdering i offentlige og private virksomheder".

Test

I "Retningslinjer for brug af test i erhvervslivet" hedder det, at betegnelsen „test“ og „testning“ bør tolkes bredt. Det er uvæsentligt, om en analyseproces faktisk betegnes som en „test“.

På det pågældende sted benytter psykologerne sig som regel af 1) test med åbne spørgsmål med og uden hjælpemidler samt 2) præsentationsøvelser.

Ifølge "Retningslinjer for personvurdering i offentlige og private virksomheder" bør testbruger evaluere nytteværdien af testningen ved personvurderinger. Dette synes dog ikke at finde sted. Sammenlignet med andre offentlige og private virksomheder fortages der det pågældende sted uhyggeligt mange personvurderinger. Der er penge i kassen hver gang, det sker.

I "Ethiske principper for nordiske



► ► ► psykologer" hedder det, at psykologer arbejder i overensstemmelse med videnskabelige principper og underbygget erfaring. Det er heller ikke altid tilfældet på denne arbejdsplads. De fleste test, der konstrueres, lever ikke op til de psykometriske krav for sunde test – dvs. undersøgelser for pålidelighed og gyldighed samt indsamling af normgrupper:

- Der foretages ingen studier af pålidelighed.
- Der foreligger ikke dokumentation for, hvad testene måler, idet de bikses sammen til den konkrete situation. Der synes heller ikke at eksistere nogen standardiseret scoringsprocedure.
- Der foreligger ingen normgrupper, idet de items, der indgår i testene, som hovedregel ændres, hver gang testene bliver anvendt.

Dertil kommer, at omstændighederne for administrationen af visse test er betænkelige, idet det ikke er usædvanligt, at klienter udsættes for 5-6 timer lange bedømmelser uden pauser. Insisterer en klient på at holde en pause trækkes pausen fra den tid, der er til rådighed til løsning af opgaven. Der er også eksempler på, at testmateriale er blevet ændret midt i en testning, idet materialet indeholdt fejl og mangler.

Tilbage melding

I de tilfælde, hvor der anvendes test, bliver testresultatet alene brugt som

grundlag for personvurderingen. Dette strider imod principperne i "Retningslinjer for brug af test i erhvervslivet".

Ifølge disse retningslinjer har klienterne ret til en mundtlig tilbage melding om deres testresultater så snart som muligt efter testtagning. Det sker dog kun i meget ringe omfang – hvis overhovedet. I de situationer, hvor der rent faktisk gives mundtlig tilbagemelding, er det ofte skåret ned til fem minutter. I nogle tilfælde kan det tage op til flere uger at få en tilbagemelding.

Der har endda været tilfælde, hvor der ikke umiddelbart kunne gives tilbagemeldinger på visse klienters personvurderinger, idet der ikke var nogle ansatte, der havde fået tildelt ansvaret for lige netop det specifikke område, og hvorfor der heller ikke var søgt om penge til det.

Klagebehandling

Nogle få klienter drister sig til at klage over den behandling, de har modtaget. Klager bliver i første omgang behandlet af de psykologer, der klages over; og de kan afvise klagen, uden at andre fagpersoner har vurderet den. Hvis den pågældende klient har energi og tålmodighed til at klage igen, kommer der først i anden omgang "uvildige" øjne på sagen. "Uvildige" i den forstand, at det bl.a. drejer sig om kolleger til den eller de psykologer, der klages over.

Der er eksempler på medarbejdere,

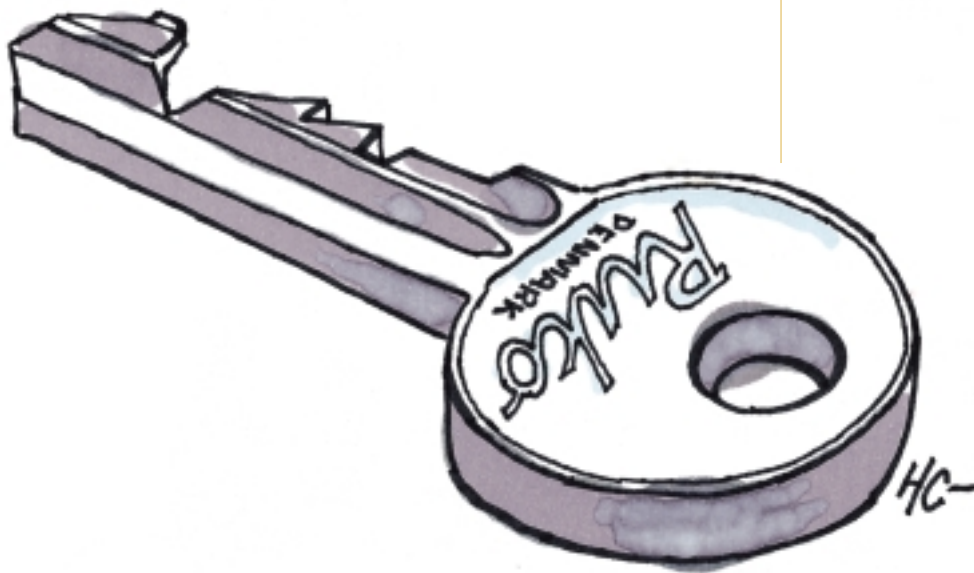
der forlader arbejdspladsen og nægter at besvare klager over den behandling, klienterne har været udsat for. Der er eksempler på kolleger, der nægter at nedsætte et udvalg, som skal se på klager med "uvildige" øjne. Der er eksempler på psykologer, der rent faktisk nedsætter et sådant udvalg, men nægter at behandle eksisterende klagesager. Jeg har fx kendskab til en klagesag, der pga. sådanne forhold først blev afsluttet efter halvandet år.

Uden for etikken

En del af medarbejderne mener, at mange af de eksisterende problemer skyldes manglende ressourcer. Jeg mener, at de skyldes manglende etik.

Stedet hedder Institut for Psykologi, Københavns Universitet Amager. De personer, der udsættes for denne praksis kaldes studerende; og over for dem gælder den psykologfaglige etik åbenbart ikke ...

*Ebbe Lavendt
er BA.psych.*



De fagetiske principper

"De fagetiske principper regulerer psykologers faglige virksomhed, der er defineret som "enhver situation, hvor psykologen udøver faglig virksomhed i relation til individ, gruppe eller organisation."

De fagetiske principper gælder også i arbejdsmæssige situationer, hvis indhold ikke umiddelbart kan karakteriseres som psykologfaglig virksomhed, men som udøves af psykologer og bygger på færdigheder opnået gennem psykologuddannelsen."

(Etiske principper for nordiske psykologer)



Referencer

Dansk Psykolog Forening (1998). Retningslinjer for brug af test i erhvervslivet.

Dansk Psykolog Forening (2000). Etiske principper for nordiske psykologer. I Regelsæt 2000-2002.

Referencegruppen (2000). Retningslinjer for personvurdering i offentlige og private virksomheder. København: Psykologisk Forlag. Endnu ikke offentliggjort.