



PTP-handboken

Nationell handbok för praktisk tjänstgöring för psykologer

Innehåll

1. Inledning	3
2. Syftet med Praktisk tjänstgöring för psykologer (PTP)	4
3. När kan PTP påbörjas.....	5
4. Bestämmelser om legitimation, behörighet och ansvar.....	6
5. Strukturen i PTP	8
6. Innehållet i PTP.....	11
7. PTP-handledning.....	14
8. Uppföljnings-, utvärderings- och bedömningsmoment.....	17
9. Yrkesidentitet och professionalisering.....	19
10. Hänvisningar	22
Bilaga 1 Socialstyrelsens föreskrifter om praktisk tjänstgöring för psykologer (SOSFS 2008:34) inklusive intyg.....	23
Bilaga 2 Individuell tjänstgöringsplan för PTP-tjänstgöring.....	25
Bilaga 3 Utvärdering av PTP-handledningen.....	27
Bilaga 4 Bedömningsunderlag för värdering av PTP-tjänstgöringen	28
Bilaga 5 Exempel på arbetsuppgifter som ingått i PTP.....	29
Bilaga 6 Översiktlig utvärdering av PTP.....	30
Bilaga 7 Ansökan om legitimation som psykolog för den som har utbildning i Sverige eller i land utanför EU/EES-området.....	31

1. Inledning

Ett nätverk bestående av legitimerade psykologer, tillika samordnare och studierektorer för PTP från olika landstingsverksamheter, har sedan 2004 träffats för att dela sina erfarenheter av PTP-verksamheter. Efterhand som erfarenheter och idéer genererades väcktes tanken på att skapa ett dokument som kan vara generellt vägledande för PTP.

För att utforma en bra PTP-tjänstgöring har Socialstyrelsens föreskrifter om praktisk tjänstgöring för psykologer (SOSFS 2008:34) samt nätverkets arbete och samlade erfarenheter vägts samman.

Handboken är vägledande för hur en optimal PTP kan se ut. Den är utformad och utgiven i samarbete med Sveriges Psykologförbund.

Målgrupperna för handboken är PTP-handledare, PTP-psykologer, arbetsgivare, utbildningsanordnare och andra intressenter.

Sex huvudområden har valts för att beskriva tillämpningen av PTP:

- Syftet med PTP och bestämmelser om legitimation
- Innehåll
- Struktur
- Handledning
- Utvärdering och uppföljning
- Professionalisering

Handboken är framtagen 2006, reviderad oktober 2009 och 2012. Senaste revideringen gjordes av representanter från

Arbetsförmedlingen
Landstinget Dalarna
Landstinget i Jönköpings län
Landstinget i Värmland
Landstinget Kronoberg
Landstinget Västmanland
Landstinget i Uppsala län
Region Skåne
Stockholms läns landsting
Sveriges Psykologförbund
Västerbottens läns landsting
Västra Götalandsregionen
Örebro läns landsting

2. Syftet med praktisk tjänstgöring för psykologer (PTP)

Syftet med PTP är att psykologen ska påbörja utvecklingen mot en professionell identitet och bli duglig i att tillämpa de kunskaper den femåriga universitetsutbildningen har gett.

PTP ska ge övning och fördjupade kunskaper i psykologyrket och dess olika ansvars- och kompetensområden inom en organisation. Genom att kunskaperna utövas i praktiskt psykologarbete under handledning, skapas förutsättningar för yrkesverksamhet i självständig ställning.

PTP är en praktisk utövning av psykologyrket integrerat med utbildningsmoment.

3. När kan PTP påbörjas?

För att få legitimation som psykolog krävs, enligt 4 kap 1 § patientsäkerhetslagen, avlagd psykologexamen samt fullgjord praktisk tjänstgöring som psykolog. Enligt 3 kap 9 § patientsäkerhetsförordningen ska den praktiska tjänstgöringen som psykolog (PTP) fullgöras under en tid som motsvarar minst ett års heltidstjänstgöring efter avlagd psykologexamen.

Det krävs alltså avlagd psykologexamen innan PTP-tjänstgöring kan påbörjas. Givetvis kan PTP sökas tidigare, men kan inte påbörjas innan examensbeviset är utfärdat.

Det betyder att enligt reglerna måste en psykologstudent ha avlagt examen och fått sitt examensbevis innan han eller hon kan påbörja sin praktiska tjänstgöring. Socialstyrelsen godtar inte någon PTP-tjänstgöring före det datum som examensbeviset utfärdats.

Psykologer med utländsk examen eller utländsk legitimation ska vända sig till Socialstyrelsen för information.

4. Bestämmelser om legitimation, behörighet och ansvar

Legitimation

Legitimation för psykologer infördes 1978. Inom hälso- och sjukvården utgör legitimationen det mest framträdande beviset på en yrkesutövers kompetens och är ett uttryck för att en yrkesutövare står under samhällets tillsyn och har godkänts för yrkesverksamhet inom det område legitimationen avser. Legitimationens huvudfunktion är att vara en garanti för att yrkesutövaren har en viss kunskapsnivå och vissa personliga egenskaper. Legitimationen fyller också ett väsentligt informationsbehov gentemot allmänheten och utgör en varudeklaration av olika yrkesutövers kvalifikationer. Detsamma gäller gentemot myndigheter som måste kunna lita på yrkesutövarna, t.ex. i fråga om intyg, utlåtande och vid anställning av personal.

För att få legitimation som psykolog krävs enligt 4 kap 1 § patientsäkerhetslagen (PSL) avlagd psykologexamen samt fullgjord godkänd praktisk tjänstgöring.

De krav som ställs på den praktiska tjänstgöringen för psykologer regleras i patientsäkerhetsförordningen samt i Socialstyrelsens föreskrifter om praktisk tjänstgöring för psykologer (SOSFS 2008:34). Föreskrifterna finns i bilaga 1. Om innehållet i den praktiska tjänstgöringen, se kapitel 6.

Titelskydd

Legitimationsreglerna kompletteras med skydd för yrkestiteln. Psykolog är en skyddad yrkestitel enligt 4 kap 5 § PSL. Titelskyddet innebär att inom hälso- och sjukvården får endast den som är legitimerad psykolog eller den som genomför sin praktiska tjänstgöring som psykolog (PTP) kalla sig för psykolog. Det är inte heller tillåtet att använda en titel som kan förväxlas med en skyddad titel. Skyddet för yrkestiteln psykolog gäller därför även när psykologtiteln används i olika kombinationer som till exempel skolpsykolog, barnpsykolog, kbt-psykolog, neuropsykolog. Syftet med skyddet för yrkestiteln är bland annat att göra det enklare för den enskilde att avgöra vilka yrkesutövare som har erforderlig kompetens och som står under samhällets tillsyn. Den som obehörigen använder sig av titeln psykolog kan enligt lagen dömas till böter.

Ursprungligen fanns endast ett skydd för yrkesbeteckningen ”legitimerad psykolog”. 1994 utökades skyddet till att omfatta även yrkestiteln psykolog, det vill säga det skydd som finns idag. Motiveringen till införandet av det mer omfattande titelskyddet för psykologer var att legitimationen inte hade lett till någon märkbar begränsning i det allmänna utbudet av psykologisk rådgivning och behandling. Marknadsföringen av samtalsterapi i en mångfald former var fortfarande mycket omfattande från personer vars kompetens för verksamheten var otillräcklig. Titeln psykolog eller liknande titlar

användes ofta i marknadsföringen på ett vilseledande sätt som kunde ge intrycket att utövaren hade den legitimerade psykologens kompetens.

Behörighet att utöva yrket

Förutom titelskyddet har vissa yrkesgrupper ensamrätt till yrket. De yrkesgrupper som idag har ensamrätt till yrket är apotekare, barnmorska, läkare, receptarie och tandläkare. För psykologer finns inte någon ensamrätt att utöva yrket. Dock omfattas psykologerna av behörighetsregleringen till anställning inom landstingen. Enligt behörighetsförordningen är endast legitimerad psykolog eller den som genomgår föreskriven praktisk tjänstgöring för psykologer (PTP) behörig till anställning inom landstingens och kommunernas hälso- och sjukvård.

Patientansvar

Psykologer ska utföra sitt arbete i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet. Kravet på vetenskap och beprövad erfarenhet i PSL är avgörande för kvaliteten i den vetenskapligt grundade hälso- och sjukvården och för avgränsningen mot alternativa eller i övrigt icke dokumenterade metoder. Psykologer har också enligt PSL ett eget yrkesansvar. Detta gäller även den som genomgår praktisk tjänstgöring för psykologer (PTP). Yrkesansvaret innebär att psykologen själv bär ansvaret för hur han eller hon fullgör sina arbetsuppgifter. Ansvaret innebär inte bara hur en uppgift utförs utan också att uppgiften blir utförd, där så krävs. Motsvarande gäller vid rådgivning och instruktioner till patienter, kollegor och andra. Yrkesansvarets innehåll och omfattning bestäms utifrån psykologens utbildning, erfarenhet och kompetens i övrigt. Psykologer har mot bakgrund av dessa bestämmelser både rätt och skyldighet att självständigt under eget yrkesansvar arbeta med psykologisk utredning, diagnostik och behandling inom det psykologiska vetenskapliga området och inom ramen för den individuella yrkeskompetensen.

Verksamhetschefen har det yttersta ansvaret för verksamheten och för att personalen har rätt kompetens för de arbetsuppgifter som de åläggs i förhållande till patienterna. PTP-psykologen har, liksom handledaren, ett ansvar att informera ansvarig chef om en uppgift är för svår eller komplex.

5. Strukturen i PTP

PTP-psykologen arbetar under eget yrkesansvar på en tjänst som inrättats för psykologarbete. Det kan vara en särskild PTP-tjänst, psykologvikariat eller som en tillsvidareanställning som psykolog. PTP fullgörs i allmänhet 12 månader på heltid. Om PTP fullgörs på deltid ska tjänsten vara minst på halvtid och tiden ska förlängas så att den sammanlagda tiden motsvarar ett års heltidstjänstgöring. Vid oplanerad frånvaro (i form av sjukdom, vård av barn etc) som överstiger tio dagar förlängs PTP-tjänstgöringen med motsvarande tid.

PTP kan förläggas till flera arbetsplatser men måste motsvara minst fyra månader heltid på samma ställe för att ge fördjupning och kontinuitet. Ska PTP fullgöras inom privat verksamhet fordras ett godkännande av Socialstyrelsen. Verksamheten ska ge den allsidiga och breda erfarenhet av psykologyrket som Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2008:34) anger.

Anställningsförhållande

Arbetsplatsen som helhet tar emot PTP-psykologen, vilken ska ingå i arbetslaget med samma rättigheter och skyldigheter som övriga medarbetare. Arbetsplatsens chef är också PTP-psykologens chef med ansvar för introduktion, utvecklings- och lönesamtal.

PTP-handledaren har ansvar för yrkeshandledning av PTP-psykologen. Det förordas att den tilltänkte handledaren deltar vid anställningsintervjuer av PTP-psykologer för att ge förutsättningar för en fungerande handledningsrelation.

Introduktion på arbetsplatsen och i organisationen

Chefen ansvarar för att PTP-psykologen introduceras på arbetsplatsen och ges nödvändiga förutsättningar för att kunna utföra arbetsuppgifterna. PTP-psykologen ska informeras om rutiner angående det dagliga arbetet.

På vissa arbetsplatser finns informationsdagar för nyanställda där man bland annat går igenom hur organisationen ser ut. PTP-psykologen ska förstås ansluta sig till en sådan dag. Annars är det angeläget att tillfälle ges till genomgång av organisationen som helhet samt information om det fackliga samverkanssystemet inom organisationen.

Tjänstgöringsplan

Enligt föreskrifterna ska chefen, handledaren och PTP-psykologen tillsammans snarast utforma en individuell skriftlig tjänstgöringsplan för PTP-året. Under året ska planen regelbundet utvärderas, och vid behov justeras. Detta bör dokumenteras. I planen beskrivs fördelningen av innehållet i tjänstgöringen. Här planeras vilka studiebesök

och auskultationer som ska göras och vilka utbildningar som är aktuella. Man anger om några handledningsmoment, exempelvis olika metodhandledningar, ska ingå utöver PTP-handledningen. Förslag på hur en tjänstgöringsplan kan utformas finns i bilaga 2.

Deltagande i PTP-program

Verksamheter bör samverka för att ordna gemensamma program för PTP-psykologer.

Det finns flera goda exempel från olika delar av landet på hur man kan anpassa och utforma programmen utifrån lokala förutsättningar. Gå in på www.psykologforbundet.se för aktuella PTP-program.

PTP-program kan se olika ut, men kännetecknas av en samordning av PTP- verksamheten i organisationen. Det kan innehålla ett antal gemensamma studiedagar under året. Dessa kan utformas som studiebesök i olika psykologverksamheter. Temadagar kring ämnesområden som är av gemensamt intresse kan också anordnas. Det kan vara genomgångar av professionsjuridiska frågor och etiska frågeställningar. Det är också angeläget att ge PTP-psykologerna tillfälle att träffa varandra för ett gemensamt erfarenhetsutbyte. Exempelvis kan man anordna särskilda dialogdagar kring yrkesrollsfrågor. Det kan också vara bra att anordna gemensamma träffar mellan handledare och PTP-psykologer för gemensam reflektion. Det har visat sig mycket värdefullt för PTP-psykologer att utöver det praktiska psykologarbetet och handledningen få tillhöra en grupp av PTP-psykologer, som tillsammans kan fördjupa sina erfarenheter genom reflektion, seminarier och studiebesök.

Exempel på PTP-psykologers kommentarer kring PTP-program:

”Det är bra att träffas och utbyta erfarenheter och få insyn i andra arbetsområden än det egna. Det är bra och värdefullt att se andra områden där psykologer arbetar.”

”Jag tycker att våra gemensamma dagar har varit roliga och lärorika. Det är givande att se olika verksamheter och psykologer i olika roller och kul att bygga nätverk.”

”Det är intressant och givande att komma ut till olika verksamheter. Känns skönt att höra hur andra har det och få idéer om eventuella förändringar. Det har varit ett gott stöd på min väg mot yrkesidentiteten.”

”Bra med olika verksamheter, bra med mycket tid för samtal och diskussion. Har upplevt träffarna som ”tankningsställen” och identitetsstärkande.”

Att tänka på under PTP-året – arbetsprocessen

PTP-året kan delas in i en start-, mitt- och avslutningsfas där betoningen på olika moment skiljer sig åt. Syftet med PTP-året är att PTP-psykologen ska få en bred erfarenhet av psykologarbete. Det kliniska arbetet ska till en början ske med stöd och efterhand utföras allt mer självständigt. Eftersom tiden är begränsad är det relevant att redan inledningsvis tala om avslutningen och de mål som då ska vara uppnådda. Mot slutet handlar det om att samla ihop PTP-psykologens erfarenheter och att avsluta patientärenden. Även om PTP-psykologen fortsätter arbeta inom verksamheten så kommer det att vara i en ny roll, som legitimerad psykolog.

Chefen svarar för att PTP-psykologen får lämpliga arbetsuppgifter. Handledaren vägleder och stödjer PTP-psykologen kring vad som är lämpliga arbetsuppgifter, både i antal och i svårighetsgrad. Det ska till exempel finnas tid att dokumentera, gå tillbaka till litteratur, samt ta itu med det oförutsedda i patientarbetet. Utrymme bör finnas för spontana kontakter och tillfällen för frågor, åtminstone under det första halvåret.

Tjänstgöringsplanen syftar till att hjälpa handledare, PTP-psykolog och chef att se till att PTP-tjänsten omfattar de arbetsuppgifter som Socialstyrelsen föreskriver. Förutom en kontinuerlig uppföljning av tjänstgöringsplanen så bör handledaren några gånger under året tillsammans med PTP-psykologen utvärdera handledningsprocessen, se bilaga 3. Vidare bör handledaren kontinuerligt ta ställning till om PTP-psykologen kommer att nå målet att bli godkänd. Handledaren och PTP-psykolog bör tillsammans gå igenom ett antal bedömningskriterier, se bilaga 4.

6. Innehållet i PTP

Enligt Socialstyrelsens föreskrifter ska tjänstgöringen fullgöras inom verksamhetsområden som omfattar såväl individinriktat psykologarbete som övrigt psykologarbete och ska ge psykologen förutsättningar att tillämpa och utveckla sina kunskaper och erfarenheter från grundutbildningen. Därför är det viktigt att tjänstgöringen under PTP-året är allsidig och bred. Psykologen ska ha möjlighet att följa processer över tid och kontinuitet måste därför garanteras. Psykologen behöver lära känna organisationen och andra yrkesprofessioners arbets sätt och gränsdragningar. PTP-psykologen bör också få kännedom om andra angränsande verksamheter och samverkansprocesser.

Tjänstgöringen ska omfatta:

Individinriktat psykologarbete

- Psykologisk utredning och bedömning
- Behandling och rådgivning

Individinriktat psykologarbete ska innehålla båda ovanstående moment. Det kliniska arbetet inkluderar utredning och diagnostik samt behandling av individer, familjer och grupper. Det inkluderar också förmedling av utredning och insatser till andra vårdgivare och instanser liksom behandlings- och vårdplanering.

Vad som avses är det direkta arbetet med klienter/patienter utifrån perspektivet psykisk hälsa/ohälsa och psykologiska funktioner sett i sitt sammanhang. Se bilaga 5 för exempel på individinriktat psykologarbete.

Övrigt psykologarbete

- Psykologisk utredning avseende grupper och organisationer
- Förebyggande insatser
- Arbete med organisationsförändring
- Rådgivning
- Konsultation
- Metodutveckling och utvärdering
- Handledning och undervisning

Med övrigt psykologarbete avses arbetsuppgifter av övergripande karaktär och bör omfatta några av ovanstående moment. Här handlar det framför allt om psykologarbete som avser att sprida och använda psykologisk kunskap utöver det rena klientperspektivet. Det kan handla om arbete på grupp- och organisationsnivå. Se bilaga 5 för exempel på övrigt psykologarbete.

Fördelning av tiden

- Hälften av tiden skall ägnas åt individinriktat psykologarbete
- En fjärdedel av tiden skall ägnas åt övrigt psykologarbete
- En fjärdedel av tiden fördelas enligt det som önskas av ovanstående

Reflektion och fördjupning

Chefen ansvarar för att PTP-psykologen ges tid till reflektion och fördjupning av olika arbetsmoment. Möjlighet ska ges att delta i det utbud av internutbildningar, seminarier och konferenser som finns. Det är önskvärt att PTP-psykologen breddar sin erfarenhet genom auskultation och studiebesök.

Balans mellan individinriktat och övrigt psykologarbete

PTP-psykologen och handledaren ska genom tjänstgöringsplanen och dess praktiska genomförande få en balans mellan individinriktat och övrigt psykologarbete.

Arbetsbelastningen och behovet i olika kliniska verksamheter är ofta stort när det gäller att ta emot patienter för utredning, bedömning och behandling. Detta stämmer ofta överens med PTP-psykologernas önskan att få arbeta kliniskt, därför är det oftast lättare att tillgodose det kliniska momentet, det individinriktade psykologarbetet. En del arbetsplatser är ”smala” i sin kliniska profil varför PTP-psykologen ibland kan behöva få uppgifter utanför den egna arbetsplatsen för att kunna uppfylla kraven på en allsidig PTP.

Det övriga psykologarbetet behöver planeras och påbörjas tidigt. Verksamhetens behov av att få avgränsade frågeställningar belysta genom övergripande utredningar och sammanställningar kan man passa på att ta till vara.

PTP-psykologer i Dalarna har i fokusarbete beskrivit vad som kännetecknar en bra PTP-tjänst:

- Tjänstgöringen ska ha en bredd med olika typer av patienter, olika slags arbetsuppgifter som speglar psykologyrket och samarbete med andra vårdgivare.
- Det ska finnas en avvägning mellan att ta ansvar och att lära. PTP-psykologen vill bli mött där han eller hon är i processen. Kraven som ställs ska vara balanserade mellan ansvar i direkt arbete och tillfälle att reflektera och lära.
- Det ska finnas möjlighet till kompetensutveckling. Man vill ha utbildningsmöjligheter, tillfällen till auskultation, tid för reflektion och möjlighet att fördjupa sig i specifika uppgifter.
- Att ingå i ett sammanhang och tillhöra en arbetsplats och arbetsgemenskap, ha en egen plan och kollegor att vända sig till. Man vill att arbetsplatsen ska vara förberedd så att man där är införstådd med vad som gäller och att det praktiska fungerar.

Utöver detta finns faktorer (se bilaga 6) som också kan användas som en översiktlig utvärdering av PTP.

Handledning

PTP-psykologen ska ges yrkeshandledning minst en timma per vecka av psykolog med minst tre års yrkeserfarenhet som legitimerad psykolog. Annan handledning, exempelvis i psykologisk behandling eller utredningsmetodik kan också behövas och kan ges av annan handledare. PTP-psykologen kan således ha flera handledare, men yrkeshandledningen som syftar till en inskolning i psykologyrket är specifik för just PTP. Psykologutbildningen är en generalistutbildning och legitimationen ska ge en grund för att arbeta utifrån detta, varför PTP-handledningen inte ska ses som handledning i specifika tekniker.

7. PTP-handledning

Handledningen är det viktigaste inslaget i PTP förutom det praktiska psykologarbetet. Handledaren har en viktig funktion som modell för PTP-psykologen som ska utveckla sin yrkesidentitet och yrkesutövning. De bästa förutsättningarna finns om handledaren är på samma arbetsplats. Om detta ej är möjligt att åstadkomma är det angeläget att det finns psykologkollegor i verksamheten. Att som PTP-psykolog vara ensam psykolog på arbetsplatsen är ogynnsamt och rekommenderas ej.

I början av tjänstgöringen kan handledningen behöva ske tätare än en gång i veckan eftersom mycket nytt ska gås igenom, i synnerhet om yrkeshandledning och metodhandledning integreras. Som handledare gäller det att ha avsatt tid och veta att man ibland kan behöva ge mera stöd än den timme handledning som Socialstyrelsen anger i sina föreskrifter för att det ska bli bra.

Handledningssituationen bygger på att en förtroendefull samarbetsrelation skapas mellan PTP-psykolog och handledare där man kan vara öppen och ta upp både det som går bra och sina tillkortakommanden.

Handledningssituationen rymmer ett bedömningsmoment där det är handledaren som intygar vilka arbetsuppgifter som ingått, tjänstgöringens omfattning samt om PTP-psykologen är lämplig som psykolog i självständig ställning. Därför behöver handledaren kontinuerligt förvissa sig om att PTP-psykologen får arbetsuppgifter som motsvarar dennes kompetens.

Det rekommenderas att handledaren har deltagit i någon form av PTP-handledarseminarier eller utbildning. Att vara PTP-handledare kräver engagemang och är tidskrävande.

En tjänstgöringsplan hjälper till att ge struktur åt PTP och handledningsprocessen. Att hålla planerade tider är viktigt även om almanackan är fylld med annat eller om man på förhand inte alltid har förberedda ämnen att ta upp.

Handledaren ska bevaka att omgivningen inte ställer orimliga krav på PTP-psykologen men också att PTP-psykologens egna ambitioner inte tar överhanden. Detta är särskilt viktigt i början. Handledarens funktion är därigenom både skyddande och gränssättande. Handledaren ska kunna bedöma och balansera så att avvägningen blir optimal mellan PTP-psykologens behov av att ta sig an uppgifter, dennes förmåga och omgivningens krav och förväntningar, även om handledaren inte kan hållas ansvarig för PTP-psykologens arbetssituation. En annan viktig uppgift är att handledaren i dialog med PTP-psykologen tar upp ställningstaganden och överväganden så att PTP blir en inskolnings- och mognadstid.

Misstag och felbedömningar kan användas som erfarenheter att rätta till och dra lärdom av. Det är angeläget att från början definiera en icke bestraffande kultur där förbättringstanken genomsyrar både psykologarbetet och handledningen.

Handledaren bör ha bred erfarenhet av olika psykologarbetsuppgifter och framför allt av det som PTP-psykologen ska göra och vara öppen för många olika infallsvinklar.

Handledaren ska kunna sätta sig in i PTP-psykologens situation och ha en känsla för processen, vara lyhörd för den enskilde PTP-psykologen och helst ligga före och i lagom takt introducera olika moment. Det är också handledaren som i dialog med PTP-psykologen ytterst avgör vad som ska ingå i PTP-tjänstgöringen, det vill säga den som definierar innehållet så att det blir så allsidigt som krävs för ett godkännande.

Rollkonflikter

Som PTP-handledare har man flera roller. En roll är att vara stödjande och underlätta en inlärnings- och utvecklingsprocess. I den processen är det viktigt att PTP-psykologen vågar vara öppen och dela med sig av både sina erfarenheter, tankar och känslor. En annan roll är att bedöma om PTP-psykologen ska bli godkänd på sin PTP-tjänstgöring. Detta är en inbyggd konflikt som ska hanteras. Särskilt känsligt blir det utifrån handledarens båda roller att som PTP-psykolog våga vara öppen men också kritisk gentemot handledaren och handledningen. En trygg handledare klarar av att förena och balansera olika förhållningssätt, ge och ta kritik som värdefull information som gynnar processen och för den framåt. Utifrån den redan komplexa handledarrollen är det olämpligt att som handledare dessutom ha en chefsfunktion i förhållande till PTP-psykologen. Chefen leder och fördelar arbetet och handledarens roll är att vägleda och stödja PTP-psykologen.

När PTP psykologen riskerar att inte uppfylla kriterierna för godkännande

Om handledaren noterar brister i PTP-psykologens arbete bör detta tas upp snarast möjligt med PTP-psykologen. Fokusera på förbättringsområden och diskutera och bestäm åtgärder t ex, kompletterande arbetsuppgifter, specifikt metodstöd, extra handlednings- eller tjänstgöringstid. Vid stora brister eller problem som medför tvivel om lämplighet som legitimerad psykolog, bör detta likaså tas upp snarast. Konsultera PTP-studierektor/PTP-samordnare vid behov. Diskutera även med ansvarig chef. Ordna med gemensamt möte samt upprätta en åtgärdsplan.

Även PTP-psykologen ska konsultera studierektor och chef om handledaren inte hanterat eller kan fullgöra sitt uppdrag. Vid byte av handledare eller arbetsplats ska handledaren intyga genomförd tjänstgöring.

Förslag på rutiner då handledaren märker att det finns brister hos PTP-psykologen

1. Snarast delge PTP-psykologen de brister som uppmärksammats.
2. Ge extra tid för att gå igenom förbättringsområden.
3. Tillsammans diskutera vilket extra stöd som behövs.
4. Ge arbetsuppgifter som ger möjlighet till extra träning och erfarenhet inom problemområdet.

5. Vid stora brister kontakta PTP-studierektor/PTP-samordnare.
6. Förtäta utvärderingen.
7. Om bristerna fortfarande bedöms som stora efter 4 månader kontakta PTP-samordnare eller motsvarande för samråd.
8. Om bristerna kvarstår efter 6 månader initieras ett möte mellan PTP-psykolog, chef, PTP-studierektor/PTP-samordnare och PTP-handledaren.
9. Åtgärdsplan upprättas.

Det är viktigt att processen dokumenteras.

Några kommentarer från utvärderingar som PTP-psykologer har gjort av sin handledning:

”Jag har fått tid för reflektion, utveckling i egen takt, möjlighet till ökat ansvar även för handledningen, samt haft tre bra modeller för egen framtida handledning av personal/psykologer. Den externa handledningen har varit mycket lärorik och PTP-handledningen har varit mycket bra. Jag har kunnat få tröst, peppning, ärendeinriktat – mer på personliga planet. Jag har dessutom haft en handledare som bjussat mycket på sig själv – positivt!”

”Det jag upplevt som positivt i handledningen har varit då handledarna har kunnat hjälpa mig att skapa överblick över uppgifter som jag upplevt som svåra att övergripa. Uppgifterna blev därmed lätta att arbeta vidare med och handledningen fungerade då inledningsvis som en tydlig guidning, vilket gjorde att jag vid senare tillfällen själv lättare hittade lösningar, information och material för att arbeta vidare på olika uppgifter. Jag har också upplevt det som bra att ibland snabbt kunna fråga om saker som dyker upp emellan handledningstillfällena, detta har ökat min trygghet och skapat en större självständighet.”

”Jag har haft en erfaren och kunnig handledare som dessutom har varit en mycket bra rollmodell i förhållande till vilken plats och funktion psykologer har i ett team/inom en verksamhet!”

”Jag har i första hand haft ärendehandledning, men vi har hela tiden fört en kontinuerlig diskussion kring yrkesrollen och förhållningssättet i samband med detta vilket jag uppskattat mycket.”

”En tillåtande atmosfär har gjort att jag vågat ställa frågor utan att censurera mig. Jag har fått klok och balanserad respons från min trygga handledare.”

”Efter att ha delat upp handledningen på eget initiativ i yrkesrollshandledning – PTP-handledning och patienthandledning är jag nöjd.”

8. Uppföljnings-, utvärderings- och bedömningsmoment

Det är i huvudsak tre områden som ska utvärderas och bedömas: uppföljning av tjänstgöringsplanen, utvärdering av handledningen samt bedömning av PTP-psykologens arbete.

Uppföljning av tjänstgöringsplanen

Några gånger under året bör chef, handledare och PTP-psykolog avsätta tid för att tillsammans gå igenom hur tjänstgöringsplanen fungerar och följs. Se bilaga 2.

Utvärdering av handledningsprocessen

Utöver kontinuerlig uppföljning av tjänstgöringsplanen ska handledare och PTP-psykolog tillsammans kontinuerligt utvärdera handledningsprocessen.

För att utvärdera handledningsprocessen kan man ha hjälp av följande punkter (se bilaga 3):

- Ramarna för handledningen
- Arbetsalliansen
- Arbetsuppgifterna i relation till planen, balans mellan uppgifter
- Innehållet i handledningen

Man noterar särskilt det som behöver följas upp eller justeras.

Bedömning av PTP-psykologens arbete

Handledaren och PTP-psykologen bör tillsammans regelbundet utvärdera hur det fungerar i det praktiska arbetet. Vi rekommenderar att bilaga 4 används som reflektions- och bedömningsunderlag.

Områden att bedöma:

- Förmåga att integrera och tillämpa kunskap
- Kännedom om och tillämpning av lagar och förordningar
- Professionellt förhållningssätt
- Samarbetsförmåga
- Förmåga och intresse till utveckling

Intyg till Socialstyrelsen

Handledaren ska vid PTP tidens slut sammanfatta sin bedömning i ett intyg till Socialstyrelsen (se bilaga 7).

Under punkten ”Arbetsuppgifter som ingått i PTP” ska en beskrivning finnas av de uppgifter som ingått i PTP. Där ska det framgå att uppgifterna har fördelats enligt föreskrivet innehåll.

Handledaren intygar att PTP-psykologen fullgjort sin tjänstgöring och att de beskrivna momenten ingått. Handledaren skall också bedöma om psykologen är lämplig som psykolog i självständig ställning och ge underlag för att Socialstyrelsen utfärdar legitimation. För exempel på hur innehållet i intyget kan beskrivas se bilaga 5.

PTP-psykologen ska skicka intyget i original till Socialstyrelsen tillsammans med sin ansökan om legitimation (bilaga 8). Förutom PTP-intyget ska även personbevis, psykologexamensbevis och tjänstgöringsintyg från arbetsgivaren bifogas ansökan.

Handlingar som ska bifogas ansökan om legitimation till Socialstyrelsen tillsammans med inbetalning av föreskriven avgift

- PTP-intyg
- Personbevis
- Psykologexamensbevis
- Tjänstgöringsintyg från arbetsgivaren

Se Socialstyrelsens hemsida för aktuella uppgifter.

9. Yrkesidentitet och professionalisering

Profession och professionalisering

Ordet profess betyder att utöva, att förklara sig skicklig. En profession är ett yrke som kräver längre teoretisk utbildning som sedan ger sig uttryck i praktisk yrkesutövning i tjänster som gynnar den enskilde och samhället. Professionen kräver etiska förhållnings-sätt, kontinuerlig kunskapsutveckling och en vetenskaplig förankring. Specialisering inom yrket är vanlig.

En profession står i förhållande till samhället och gör anspråk på att företräda ett särskilt kunskapsområde. Psykologer innehar expertstatus inom psykologins kunskapsområde.

Professionens status och legitimitet avgörs till stor del av samhällets erkännande. En professions ställning markeras och stärks av legitimation vilken ger professions-utövarna autonomi. En profession behöver generera ny kunskap och nya metoder för att upprätthålla sin expertställning. Gränserna inom och mellan professioner förändras utifrån samhälleliga, politiska och kunskapsmässiga krafter. Det finns alltid ett kraftspel och en kamp både inom och mellan professioner om att äga makt och inneha tolkningsföreträde.

PTP-psykologen och professionen

PTP-psykologens väg från examinerad psykolog till legitimerad psykolog speglar individens professionalisering.Handledarens uppgift är att underlätta och följa den processen samtidigt som psykologen lär sig den praktiska metodiken i psykologyrket. Det handlar också om att ge vägledning i att tillämpa de etiska regler och förhållningssätt som är förknippade med den legitimerade psykologens yrkesutövning. Som stöd för detta finns dels samhällets regelverk för yrkesutövning inom hälso- och sjukvårdens område, dels ”Yrkesetiska principer för psykologer i Norden”. De sistnämnda är antagna av Sveriges Psykologförbund och utgör preciseringar av samhällets etik och ansluter sig till den europeiska psykologfederationen EFPA:s ”Meta Code of Ethics”.

Att utvecklas hela yrkeslivet

PTP-året är en plattform för fortsatt yrkesutövning och ger en positiv och allsidig erfarenhet som gynnar utvecklingen under kommande år. Det är lätt att se paralleller till mänsklig utveckling där de första erfarenheterna är av stor betydelse för vidare utveckling. En god PTP-tid bildar en modell för psykologen i det egna behandlingsarbetet. PTP är en grund för att bemöta och samarbeta med kollegor och andra yrkesutövare.

Stark yrkesidentitet och yrkesstolthet

En bra utbildningsgrund och möjlighet att omsätta teoretiska kunskaper i praktiskt och varierat psykologarbete utgör en första bas för att uppnå yrkesskicklighet. En professions yrkesutövning kan beskrivas i olika stadier. På nybörjarnivå, där man lär sig metoderna, är beroendet stort av regler och mallar för att hantera konkreta situationer. Snart har man en egen erfarenhetsbas att luta sig mot, ser mönster och kan agera utifrån en mer integrerad kunskap. Så småningom uppnås yrkesskicklighet och expertnivå.

Den legitimerade psykologen arbetar i mycket varierande situationer och organisationer, ofta i sammanhang där man är i minoritet och där andra kunskapsområden överväger i verksamheten. Det är nödvändigt att varje psykolog värnar om och vårdar sin yrkesidentitet och arbetar för att behålla och utveckla sin yrkesstolthet. Psykologen måste veta gränserna för sin egen kunskap och yrkesutövning, respektera andra yrkesprofessioners områden och kunna etablera samarbete. Det kan vara särskilt grannliga inom områden där andra yrkesutövare använder sig av psykologisk kunskap och har viss psykologisk skolning.

Professionell tillhörighet

Det är angeläget att stärka och vidareutveckla professionen och att gemensamt arbeta för att få en jämn och god kvalitet på det psykologiska arbetet. Varje profession behöver ha sina sammanslutningar och nätverk för detta. Dessa grupperingar kan användas till gemensamma utbildningar och man kan formera arbetsgrupper som tar sig an olika frågeställningar. Yrkesföreningar bestående av psykologer inom olika områden arbetar aktivt med professionsutveckling. Stödet i professionen och yrkesutövningen via kollegor är betydelsefullt.

Omvärldsperspektiv

Psykologen arbetar med människor och mänskliga problemställningar som finns i ett sammanhang och påverkas och förändras av bland annat samhälleliga, ekonomiska, kulturella och kunskapsmässiga förhållanden. Arbetet påverkas av dessa faktorer. Psykologen behöver vara inställd på och intresserad av att förstå komplexa sammanhang utifrån många olika perspektiv.

Omvärldsperspektivet kommer in som en av många faktorer i arbetet. Förändringstakten och kunskapsutvecklingen gör också att psykologen behöver kunna växla perspektiv mellan individ, grupp – och samhällsnivå. Omorganisationer är och kommer sannolikt också i framtiden att vara ett naturligt tillstånd i organisationer.

Psykologen arbetar ofta i team med många professioner, där både förmåga till gränsdragningar och samarbete förutsätts och underlättas av kunskap om och förståelse för andra perspektiv än de egna.

Arbetsförhållanden – balans i livet

Dagens arbetsliv ställer stora krav på arbetsprestationer och som psykolog är man utsatt för ett stort tryck från många håll. Arbetsgivare har allt tydligare fokus på kvantitet samtidigt som kvaliteten på prestationerna ska vara hög och jämn. Klienter och patienter har stora behov av psykologiska insatser. Anhöriga och närstående behöver ofta involveras.

Utbildning, handledning och konsultation till andra yrkesgrupper efterfrågas, ökande krav ställs på samverkan mellan olika vårdgivare. Psykologen behöver vara bra på att sätta gränser för sina insatser, att planera och att prioritera.

Förutsättningarna för att orka ett helt yrkesliv är att ha arbetsuppgifter som är varierande och stimulerande, att kunna påverka och styra sin arbetssituation, ha möjligheter till kompetensutveckling, karriärmöjligheter, rimlig lön och löneutveckling. Möjlighet till mentorskap och handledning är andra viktiga redskap i den professionella utvecklingen. Arbetskamrater, arbetsklimat och chefskap är också av stor betydelse. Psykologen behöver som andra yrkesutövare vårda sig själv och sin arbetssituation.

Den privata sfären i livet, utanför arbetet behöver också sin tid. Alla livets delar ska få plats för att möjliggöra balans i livet, ork och arbetsglädje. Arbetsmiljöarbetet är idag ett prioriterat område på många arbetsplatser och arbetsplatsträffar tillmäts stor betydelse i det systematiska arbetsmiljöarbetet (se arbetsmiljölag 1977:1160). Även om arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön så har varje medarbetare ett ansvar för både sin egen och den gemensamma arbetsmiljön.

PTP-psykologers kommentarer angående utveckling av professionell identitet:

”Genom att se hur erfarna psykologer arbetar och genom att själv sätta mig in i psykologensroll på olika plan, känner jag att jag kunnat utveckla en adekvat yrkesidentitet under PTP-året.”

”I en otydlig organisation är det svårare att agera professionellt. Jag hade hoppats på en starkare yrkesidentitet efter PTP.”

”Jag känner mig stärkt i psykologrollen och i bemötandet av patienter och samarbetspartners.”

”Jag ser mycket fram emot ett yrkesliv som psykolog och har fått en rad goda förebilder som arbetar på olika sätt att lära och inspireras av.”

10. Hänvisningar

Socialstyrelsen
106 30 Stockholm
075–247 30 00
www.socialstyrelsen.se

Sveriges Psykologförbund
Box 3287
103 65 Stockholm
08-567 06 400
post@psykologforbundet.se
www.psykologforbundet.se

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Socialstyrelsens föreskrifter om praktisk tjänstgöring för psykologer (SOSFS 2008:34)

Hälso- och sjukvårdslagen (1982:763)

Patientsäkerhetslag (2010:659)

Patientsäkerhetsförordning (2010:1369)

Förordning (1998:1518) om behörighet till vissa anställningar inom hälso- och sjukvården m.m.

Patientdatalagen (2008:355)

Socialstyrelsens föreskrifter om informationshantering och journalföring i hälso- och sjukvården (SOSFS 2008:14)

Socialstyrelsens föreskrifter om utfärdande av intyg inom hälso- och sjukvården m.m. (SOSFS 2005:29)

Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Yrkesetiska principer för psykologer i Norden antagna av Sveriges Psykologförbunds kongress 1998

Socialstyrelsens föreskrifter om praktisk tjänstgöring för psykologer (SOSFS 2008:34) inklusive intyg

Socialstyrelsen föreskriver följande med stöd av 3 kap. 5 § och 8 kap. 4 § förordningen (1998:1513) om yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område.

Den praktiska tjänstgöringen

1 § Den praktiska tjänstgöringen som psykolog får påbörjas efter det att psykologexamen har avlagts.

2 § Tjänstgöringen ska genomföras på ett sådant sätt att den ger övning och fördjupning i psykologyrket utifrån kraven som ställs för psykologexamen.

Verksamheten där tjänstgöringen genomförs ska ha en sådan omfattning att den kan ge en allsidig och bred erfarenhet av psykologyrket utifrån kraven som ställs för psykologexamen.

Psykologen ska under tjänstgöringen arbeta under eget yrkesansvar på en befattning som har inrättats för psykologarbete.

3 § Tjänstgöringen ska fullgöras på minst halvtid under en period som motsvarar ett års heltidstjänstgöring. Tjänstgöringen på en och samma arbetsplats ska motsvara minst fyra månaders heltidstjänstgöring.

4 § Tjänstgöringen ska fullgöras inom verksamhetsområden som omfattar såväl individriktat psykologarbete som övrigt psykologarbete och ska ge psykologen förutsättningar att tillämpa och utveckla sina kunskaper och erfarenheter från grundutbildningen.

Minst hälften av tjänstgöringen ska omfatta individriktat psykologarbete, vilket innebär psykologisk utredning och bedömning samt behandling och rådgivning.

Minst en fjärdedel av tjänstgöringen ska omfatta övrigt psykologarbete, som t.ex. psykologisk utredning avseende grupper och organisationer, förebyggande insatser, arbete med organisationsförändring, rådgivning, konsultation, metodutveckling och utvärdering samt handledning och undervisning.

Utbildning från annat land än EES-land eller Schweiz

5 § Psykologer med en annan utländsk utbildning än en sådan som avses i 7 kap. 9 § förordningen (1998:1513) om yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område ska för att få legitimation, utöver vad som anges i 8 kap. 1 § samma förordning, ha fullgjort ett års praktisk tjänstgöring som psykolog. Minst sex månader av den tjänstgöringen ska ha fullgjorts i Sverige.

Privat verksamhet

6 § Enligt 3 kap. 5 § förordningen (1998:1513) om yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område prövas frågan om godkännande av praktisk tjänstgöring som psykolog i privat verksamhet av Socialstyrelsen.

En ansökan till Socialstyrelsen om godkännande av privat verksamhet ska innehålla uppgifter om

1. verksamhetens organisation och ledning,
2. samverkan och kontakter med andra verksamheter,
3. patient- och klientkategorier,
4. handledning, och
5. de arbetsuppgifter som ingår i den praktiska tjänstgöringen.

Handledning

7 § Den praktiska tjänstgöringen som psykolog ska fullgöras under handledning av en legitimerad psykolog som har minst tre års erfarenhet av yrket. Handledningen ska omfatta minst en timme per vecka.

Handledaren ska

1. kontinuerligt och i dialogform stödja och vägleda psykologen i dennes professionella utveckling,
2. i samråd med den praktiskt tjänstgörande psykologen utforma en individuell skriftlig tjänstgöringsplan snarast efter påbörjad tjänstgöring, och
3. tillsammans med psykologen regelbundet utvärdera tjänstgöringen.

Handledaren ska, efter att den praktiska tjänstgöringen har avslutats, utfärda ett intyg på blanketten SoSB 45205.

Den praktiskt tjänstgörande psykologens personuppgifter

Efternamn och samtliga förnamn		Personnummer
Bostadsadress		
Postnummer	Postort	
Telefon bostad (inkl. riktnr)	E-postadress	

Arbetsplats

Namn (t.ex. sjukvårdsinrättning, skola)	Avdelning (motsvarande)	
Tjänstgöring Heltid <input type="checkbox"/> Deltid <input type="checkbox"/> omfattning i %	Tidsperiod (fr.o.m.–t.o.m.)	
Benämning på den tjänst där tjänstgöringen har fullgjorts		
Arbetsuppgifter som har ingått i den praktiska tjänstgöringen som psykolog		
	Månader	Dagar
Sammanlagda tiden för den praktiska tjänstgöringen som psykolog (deltidsarbete omräknas till heltid)
därav individriktat psykologarbete
därav övrigt psykologarbete

Anser du att ovan nämnda person är lämplig som psykolog i självständig ställning?

Ja Nej

Om nej, ange skälen.

Jag intygar ovanstående uppgifter

Ort och datum	Handledarens befattning
Handledarens underskrift	Är då handledaren fick legitimation som psykolog
Namnförtydligande	Telefon (inkl. riktnr)
Utdelningsadress	
Postnummer	Postort

Individuell tjänstgöringsplan för PTP-tjänstgöring

Namn	Började när	Slutar när	Tjänstgöringsgrad
------	-------------	------------	-------------------

Enhet/enheter som har arbetsgivaransvaret

Placering	Fr.o.m.	T.o.m.
1.		
2.		
3.		

Handledare

PTP-handledare	Annan handledare
----------------	------------------

A. Individinriktat psykologarbete

Utredning och diagnostik

Redogör för det arbete som planeras

Behandlingsarbete

Redogör för det arbete som planeras

B. Övrigt psykologarbete

Exempelvis handledning, undervisning, konsultation, metodutveckling

Redogör för det arbete som planeras

Deltar i PTP program

Ja Nej

Planerade utbildningar och kurser utöver PTP programmet

Kurs	Beskriv vad, när, hur
1	
2	
3	
4	

Planerade studiebesök

Studiebesök	Beskriv vad, när, hur
1	
2	
3	
4	

Auskultationer

Hos vem	Ska fokusera på	Tidpunkt
1		
2		
3		
4		

Planen fastställd,

Ort och datum

PTP-psykolog

Handledare

Verksamhetschef/enhetschef

A. Uppföljning av planen

Tidpunkter
1
2
osv

B. Uppföljning av handledningen

Tidpunkter
1
2
osv

Utvärdering av PTP-handledningen

Utvärderingen sker vid tre till fyra tillfällen under handledningsperioden. Minnesanteckningar från de olika utvärderingstillfällena kan vara bra att ha vid senare uppföljningar.

Följande aspekter utvärderas:

Ramar för handledningen

Hur ser överenskommelsen om handledningen ut?

Hur upprätthålls ramarna för handledningen?

Träffas vi tillräckligt ofta?

Håller vi överenskomna tider? Ändras tiderna? Är vi ostörda?

Planering vid ledigheter?

Tystnadsplikt?

Hur bevakas Socialstyrelsens föreskrifter om PTP?

Arbetsalliansen

Hur fungerar vårt samarbete? Hur är klimatet i handledningen?

Kan jag tala öppet om olika situationer?

Hur fungerar handledningen?

Är handledarens interventioner till hjälp? Hur? Är de till hinder? Hur?

Kan jag som handledd använda mig av interventionerna?

Hur inverkar handledarens bedömarfunktion på handledningen?

Arbetsuppgifter

Vilka arbetsuppgifter ingår?

Hur förmedlas de?

Hur ser balansen mellan olika arbetsuppgifter ut?

Behöver nya arbetsuppgifter införas? Andra som behöver tas bort?

Finns det arbetsuppgifter som behöver prioriteras?

Innehållet i handledningen

Vad tar vi upp i handledningen?

Hur täcker handledningen upp och balanserar olika områden som:

- Psykologiska utredningar, bedömning, testning
- Psykologisk behandling
- Konsultativa arbetsuppgifter
- Arbetsuppgifter riktade mot organisatoriska processer
- Den professionella rollen
- Avslutningsfaser

Hur har dessa områden fokuserats i olika faser av PTP-perioden?

Särskilda punkter som behöver följas upp?

Bedömningsunderlag för värdering av PTP-tjänstgöringen

Bedömningen görs av PTP-handledaren och PTP-psykolog tillsammans som en del av den kontinuerliga professionaliseringsprocessen under PTP-tjänstgöringen. Förslagsvis görs en bedömning varje kvartal tillsammans med uppföljningen av tjänstgöringsarbetsplan en inklusive utvärdering av handledningen.

Som handledare skall du vid varje uppföljning särskilt beakta frågan: Skulle du kunna godkänna PTP-psykologen idag? Om svaret på frågan är att du inte kan godkänna eller om du är osäker ska du direkt ta kontakt med studierektor eller motsvarande, eller annan psykolog för en second opinion.

Förmåga att integrera och tillämpa kunskap

- Förståelse för patientens/klientens problematik och situation
- Förmåga att arbeta utifrån vetenskap och beprövad erfarenhet
- Förmåga att prioritera, planera och genomföra arbetsuppgifter utifrån givna uppdrag
- Förmåga till reflektion och analys
- Förmåga till metodflexibilitet
- Förmåga att arbeta med en mångfald av uppgifter

Kännedom om och tillämpning av lagar och förordningar

Professionellt förhållningssätt

- Förmåga att ta ansvar för den egna arbetsituationen, följa rutiner och att hålla struktur och ramar.
- Förmåga till gott bemötande
- Förmåga att kommunicera
- Lyhördhet
- Förmåga till empati

Samarbetsförmåga

- Förmåga att anpassa sig i en grupp
- Förmåga att arbeta självständigt
- Förmåga till flexibilitet

Förmåga och intresse till utveckling

- Insikt om egna tillgångar och begränsningar
- Förmåga att fokusera och avgränsa sig
- Förmåga att ta ansvar för eget välbefinnande och egen professionell utveckling
- Intresse och förmåga att söka ny kunskap, nya metoder och nya uppgifter
- Intresse och förmåga att vidga, fördjupa och ompröva synsätt, teori, metoder och nya perspektiv

Bedömningsskala för varje punkt kan vara:

Behöver förbättrasBra.....Utmärkt
eller

Mindre bra.....Mycket bra

Utrymme för att skriva ner gemensamma kommentarer ges också på hjälpformuläret man använder. Materialet betraktas som gemensamt arbetsmaterial som ges till PTP-psykologen vid tjänstgöringens slut eller förstörs om man kommer överens om det.

Exempel på arbetsuppgifter som ingått i PTP

Exempel från vuxenpsykiatri

Individeriktat arbete

- Självständigt utfört psykologiskt och psykoterapeutiskt utrednings- och behandlingsarbete inom klinikens öppna och slutenvård, inkluderande följande moment;
- Psykologisk utredning och testning med frågeställning kring bland annat ADHD och allmän begåvning
- Utredning inför psykoterapi
- Individualpsykoterapier med patienter med bland annat ångest och depressionsproblematik.

Övrigt arbete

- Stödsamtal med anhöriga
- Konsultation och handledning av andra yrkeskategorier
- Utrednings- och utvecklingsuppdrag av olika slag; utveckla nystartad enhet inom organisationen, utveckla gruppbehandling, strukturera upp information om olika diagnoser, metodutveckling, organisationsutveckling, utveckla informationsmaterial till patienterna, utredning av samarbete mellan olika psykiatriska enheter, utveckling av riktlinjer för psykologisk behandling på mottagningen, utvärdering av vårdprogram.
- Utbildning; utbilda andra personalgrupper, patient- och anhörigutbildning,
- Har aktivt deltagit i ronder och konferenser samt utfört i tjänsten förekommande administrativa uppgifter så som journalföring, remissvar, utlåtande- och intygsskrivning.

Exempel från mödra-barnhälsovården

Individeriktat arbete

- Mödravårdspatienter – utredning och samtalsbehandling.
- Barn i åldern 0–7år – utredning, utvecklingsbedömning och diagnostik.
- Makar som väntar barn – rådgivning och samtalsbehandling.
- Familjer med barn i åldern 0–7 år – förebyggande insatser, rådgivning och föräldrastöd.
- Inriktade insatser kräver oftast samverkan med många olika parter som förlossningen, BB, socialtjänst, barnomsorgen, skola, barnneurologiska teamet, BUP med flera.

Övrigt arbete

- Spädbarnsverksamheten, grupp för gravida kvinnor och mödrar med barn i åldrarna 0–1 år – samspeksbehandling/teamarbete
- Konsultation till barnmorskor inom mödravården.
- Konsultation till sjuksköterskor inom BVC.
- Deltagande i föräldragrupper på BMM och BVC
- Enkät, analys och presentation angående "Förlossningsrädsla"

Exempel från neurolog och rehabklinik

Individeriktat arbete

- Utredning och diagnostik: Patienter på neurolog och rehabklinik
- Behandlingsarbete; Samtalsbehandling och stöd till patienter och anhöriga på neurolog och rehabklinik

Övrigt arbete

- Konsultation och handledning av personal på strokemottagning och dagrehab
- Undervisning av andra yrkeskategorier och patienter
- Utvärdering och metodutveckling av bland annat behandlingsprogram

Översiktlig utvärdering av PTP *

Handledning

(T.ex. om den är tillräckligt engagerande och frekvent))

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Bredd i tjänstgöringen

(- olika typer av patienter, -olika typer av arbetsuppgifter som speglar bredden i psykologarbetet, - samarbete med andra vårdgivare)

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Avvägning mellan att få ansvar respektive att få lära

att bli mött där man är i processen

att det ställs balanserade krav mellan ansvar och behov av att lära

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Kompetensutveckling

- utbildningsmöjligheter,
- möjlighet till auskultation,
- tid för egen reflektion,
- möjlighet att fördjupa sig i specifika uppgifter

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Fungerande sammanhang

- egen plan för PTP-året
- kollegor som man arbetar med
- återkoppling från andra på egna arbetsinsatser
- tillhörighet, att man har fast arbetsplats och känsla av att man tillhör en arbetsgrupp på lika villkor
- förberett på arbetsplatsen för PTP, förståelse för vad det innebär, finns handledare, planerat innehåll, utbildning m.m.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Namn:.....

Datum:.....

* De fem faktorerna är skattningar som gjorts av PTP-psykologer för att PTP ska vara bra utifrån sitt syfte.

De kan användas som en skattningsskala för att översiktligt utvärdera PTP-tjänstgöringen.

Ansökan om legitimation



ANSÖKAN om legitimation som PSYKOLOG för den som har utbildning i Sverige eller i land utanför EU/EES-området

En kontroll mot belastningsregistret kommer att göras vid prövning av om legitimation ska meddelas. Det i enlighet med 16 c § och 20 § förordningen (1999:1134) om belastningsregister.

Personuppgifter som lämnas på denna ansökningsblankett registreras av Socialstyrelsen i ett ärendehanteringssystem. Uppgifter om utfärdat behörighetsbevis överförs till Socialstyrelsens register över hälso- och sjukvårdspersonal (HOSP). Både ärendehanteringssystemet och HOSP uppdateras med vissa folkbokföringsuppgifter.

Sänds in till

Socialstyrelsen
Avdelningen för regler och tillstånd
Behörighet
106 30 STOCKHOLM

Personuppgifter Var god fyll i tydligt!

Efternamn, samtliga förnamn (tilltalsnamnet understruket eller med versaler)		Personnummer
Utdelningsadress		Telefon bostaden (inkl. riktnummer)
Postnummer	Postort	Telefon arbetet (inkl. riktnummer)
E-postadress		Kön <input type="checkbox"/> Man <input type="checkbox"/> Kvinna
Medborgarskap (om ej svenskt)		

Psykologexamen

<input type="checkbox"/> Svensk examen	<input type="checkbox"/> Utländsk examen	Utbildningsland (vid utländsk examen)
--	--	---------------------------------------

Övriga upplysningar

--

Till ansökan ska bifogas

- Vidimerade kopior av fullständigt examensbevis som psykolog inklusive kursförteckning. Vidimerad kopia innebär att en annan person på kopian intygar med namn och adress att kopian överensstämmer med uppvisat original.
- Aktuellt personbevis (ej äldre än tre månader).
- PTP-intyg (i original)
- Vidimerad kopia av tjänstgöringsintyg/betyg från arbetsgivare.

Avgift

Enligt 11 § avgiftsförordningen (1992:191) ska sökanden ha betalt en avgift innan ansökan handläggs. Avgiften för legitimation som psykolog är f.n. 2 300 kronor (se Socialstyrelsens hemsida för aktuell avgift). Avgiften betalas in till Socialstyrelsen, Bankgirokonto 790-3750.
Observera att vid inbetalningen är det viktigt att **personnummer** anges (i en följd utan mellanslag eller streck), ingenting annat får skrivas i meddelanderutan!

Underskrift

Ort och datum	Sökandens underskrift
---------------	-----------------------

Socialstyrelsens anteckningar

Åtgärder	Legitimationsdatum
----------	--------------------

 Arbetsförmedlingen

 Landstinget i Uppsala län


Stockholms läns
landsting

 Landstinget
DALARNA

 Landstinget
Kronoberg



 Landstinget
i Jönköpings län

 LANDSTINGET
VÄSTMANLAND

 VÄSTERBOTTENS
LÄNS LANDSTING

 Landstinget
i Värmland

 REGION
SKÅNE

 VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN

 ÖREBRO LÄNS
LANDSTING



PTP-handboken