



# Handlingsprogram i villkorsfrågor



## Lönebildning

Psykologförbundet har medverkat aktivt till nya avtalskonstruktioner där individens möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen kraftigt stärkts och utgör en viktig komponent i lönebildningen.

Tidigare fastställdes löneutrymmet i centrala avtal, men numera förhandlas det mellan den enskilde arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen eller individen själv. En annan viktig förändring är att sättet att utföra arbetet, det vill säga individens resultat i förhållande till verksamhetsmålen, värderas och är en viktig del vid fastställande av lönen.

## Löneavtalen

De flesta moderna löneavtal saknar garantier om lägsta procentuella utfall. Tanken bakom de sifferlösa avtalen är att verksamhetens krav och individens bidrag till att uppfylla dem skall styra utfallet istället för en angiven procentsats. Lågstutrymmen tenderade tidigare i vissa lägen, särskilt för små kvalificerade akademikergrupper, att bli tak för löneökningarna.

Den lönebildningsmodell för att få en mer positiv löneutveckling för psykologer som förbundet ställt sig bakom, med lönesättning utifrån verksamheternas förutsättningar och behov, bör bibehållas och systemet fortsätta att utvecklas. Lönen skall vara individuell och differentierad och sättas utifrån kända verksamhetsbaserade lönekriterier. De skall i sin tur grundas på arbetsuppgifternas svårighetsgrad och ansvar, bidrag till måluppfyllelse, krav på kunskap, erfarenhet och initiativförmåga.

Förbundets uppgift är att motverka godtycke vid lönesättning och att aktivt verka mot osakliga löneskillnader på kön eller etnicitet. Detta skall ske genom att aktivt påverka arbetsgivaren att fastställa och kommunicera om lönepolitik, presentera tydliga lönekriterier och kartlägga, analysera och presentera löneförhållandena inom sin verksamhet som underlag inför varje löneöversyn.

Förbundet ska verka för att löneprocessen utvecklas och tydliggörs. Förbundets arbete med inriktning mot ökad lönespridning, förbättrad löneutveckling och en strukturell uppvärdering av psykologarbetet skall fortsätta. Det är en strategisk viktig fråga för förbundet och för psykologkårens status att sådan specialistkompetens som arbetsgivaren har behov av och utnyttjar också värderas och leder till högre lön. Förbundet ska verka för inrättande av fler specialisttjänster. Förbundets krav på högre ingångslön för PTP-psykologer och nylegitimerade psykologer kvarstår.

Det kärva ekonomiska läget som är det ständigt återkommande arbetsgivarargumentet mot möjligheten att tillgodose våra krav på rättmätig lön i förhållande till ansvar och svårighetsgrad i psykologarbetet är inte hållbart och måste bemötas med motargument. Vi skall lyfta fram det faktum att om psykologkompetensen utnyttjas och värderas rätt, kan kårens breda kunskapsfält bidra till att såväl förbättra grupper och individers hälsa som till att effektivisera och kompetenshöja verksamhetens innehåll och därigenom påverka ekonomin positivt. Egna analyser av arbetsgivarens kostnader för psykologlönerna skall dessutom visa hur marginellt våra krav på löneökning påverkar personalkostnaden i stort.

Något som har omedelbar effekt och som påverkar hela kårens lönenivå på sikt är medlemmarnas rörlighet. Förbundet skall fortsätta att verka för större möjlighet att byta arbetsgivare som en av strategierna för högre psykologlöner. Det är den enda situation då individen och arbetsgivaren har likvärdig ställning och förhandlingsposition. Avgörande är att individens ingångslön pressas uppåt, vilket i sin tur påverkar de redan anställdas löner positivt. Kontakt med och information från psykologföreningen, som underlättas av om lokal facklig företrädare anges som uppgiftslämnare i annonser, är av strategisk betydelse.

Bristen på psykologer kommer att öka under de närmaste åren. På vissa orter har den redan resulterat i bättre löneutveckling och högre lönenivå än där det är lätt att få efterfrågad kvalificerad kompetens. Tendenser har dock funnits och finns alljämt att arbetsgivare väljer att ersätta psykologkompetensen med andra yrkeskategorier med mindre eller rudimentär psykologisk kunskap. För att minimera denna risk måste vi lokalt, om möjligt med stöd från andra fackliga organisationer, i varje enskilt fall argumentera för värdet av psykologkompetensen och redovisa de kvalitetsförluster i verksamhetens innehåll en sådan lösning kan medföra.

En negativ följd av den ökade förekomsten av löneglidning också i offentlig sektor är de erfarna medarbetarnas eftersläpning lönemässigt. Vi skall envetet och vid varje löneöversynstillfälle lyfta fram den stora gruppen erfarna psykologer och hänvisa till behovet av att de finns kvar i yrket för att säkerställa den erfarenhetsöverföring som är nödvändig inför kommande pensionsavgångar.

## Kompetensutveckling

Kompetensutveckling och erfarenhet i yrket innebär större möjligheter för att snabbare och effektivare nå verksamhetsmålen. Den professionella kompetens som psykologer bidrar med i verksamheterna måste lyftas fram och tydliggöras för att rätt kunna värdesättas. Psykologkårens och individernas successiva kompetenshöjning måste också avspeglas i löneutvecklingen och i ökad lönespridning. För att bidra till detta behöver kompetensnivåskillnader inom psykologkåren och mellan individer tydliggöras på ett strukturerat och objektivt fastställbart sätt.

Förbundet konstaterar att det är arbetsgivaren som har ansvaret för de anställda psykologernas behov av vidare-, fortbildning och kompetensutveckling utifrån verksamhetens krav. Arbetsgivaren måste avkrävas detta ansvar på ett kraftfullt sätt genom att frågorna görs till en stående punkt såväl i partskontakterna som i samtal mellan medarbetare och chef.

All professionell vidareutveckling måste enligt förbundsstyrelsens uppfattning ske i dialog med arbetsgivaren, inte minst vid medarbetar- och lönesamtal, för att säkerställa att de behov som finns i verksamheten tillgodoses på arbetsgivarens ansvar och bekostnad. Förbundets rekommendation är att utbildningsavtal inte ingås. Medlem som väljer att ingå ett sådant avtal för att erhålla vidareutbildning, bör noga överväga och räkna med att krav på återbetalning kan bli aktuellt, om anställningen avslutas i förtid.

Förbundet skall verka för att den vetenskapliga kompetensen ökar genom att praktiskt verksamma psykologer i högre grad än idag ges möjlighet att kombinera praktiskt arbete med forskarutbildning och därigenom vidareutvecklar sin kompetens inom forskningsmetodik. Förbundet skall vidare verka för att arbetsgivare uppfattar forskningskompetens hos psykologer som ett mervärde i samband med nyrekrytering.

## Organisatorisk placering och karriär

Ytterligare en väg till bättre löneutveckling och ökad lönespridning inom psykologkåren är att göra karriär i högre grad än idag, det vill säga avancera exempelvis till chefs- och ledningsbefattningar eller specialister. Psykologers placering i organisationen har betydelse för såväl lönesättningen som inflytande och yrkesstatus. Det är strategiskt viktigt med psykologer i ledningsposition överallt där det finns psykologiskt innehåll i verksamheten.

Psykologer behövs när strategiska beslut fattas. Förbundet konstaterar att psykologer har den kompetens som krävs för att stärka och utveckla en ändamålsenlig organisation i en tid av snabba förändringar. Det är också viktigt att psykologer är tillgängliga för arbetsgivaren och anlitas som projektledare, mentorer och samordnare i arbetsorganisationer. Det fackliga arbetet måste i högre grad än idag inriktas mot och ställa krav på arbetsgivarens planering av kompetensutveckling och karriärmöjligheter för verksamhetens psykologer.

## Fackliga företrädare

Väl fungerande facklig verksamhet är positiv för såväl de anställdas inflytande som för verksamheten och dess utveckling. I en arbetsorganisation där det fackliga uppdraget bemöts med respekt och betraktas som ett naturligt inslag i verksamheten skapas goda förutsättningar för medarbetare att åta sig fackliga uppdrag och för att de på ett kvalitativt och förtroendeskapande sätt skall kunna fullgöra dem. Då påverkas också de förtroendevaldas legitimitet och representativitet positivt.

Alla förtroendevalda i förbundet, såväl de som arbetar med traditionellt fackliga intressefrågor som de som engagerar sig i professionens utveckling har strategisk betydelse för förbundets arbete med villkorsfrågorna. Kompetensen och engagemanget i psykologföreningar, yrkesföreningar och råd måste förenas och stötta varandra i arbetet för en höjning av psykologkårens status och lön. Kraften i förbundet måste koncentreras, fokuseras och riktas utåt om vi skall kunna uppnå våra mål.

För att fackliga uppdrag skall vara attraktiva krävs att uppdraget värdesätts av både medlemmarna och arbetsgivaren. Förbundet skall ge situationsanpassat stöd och uppmuntran samt verka för att förbättra de fackliga företrädarnas villkor bl.a. genom att ställa krav på en lönenivå och löneutveckling som avspeglar även det värde de tillför verksamheten genom sitt fackliga arbete i förhållande till arbetsgivaren. Hur och på vilken nivå i organisationen den individuella lönen för förtroendevalda med fast facklig tid skall förhandlas behöver diskuteras i förbundet så att löneutvecklingen motsvarar minst den för gruppen.

## Arbetsmiljö

Förbundets arbetsmiljöarbete har som mål att psykologer ska ha meningsfulla och stimulerande arbetsuppgifter, vara delaktiga vid arbetets utformning, ha inflytande över den egna arbetssituationen, medverka vid utformningen av verksamhetsmålen och få insikt om den egna insatsens betydelse för att nå dem. Förbundet skall medverka till att det systematiska arbetsmiljöarbetet integreras i all verksamhet.

En god arbetsmiljö innebär att psykologer får goda möjligheter till yrkesmässig och personlig utveckling, får stöd och stimulans från den närmaste chefen och att arbetsförhållandena utformas så att kränkande särbehandling motverkas och förebyggs. Arbetsmiljöavtal eller motsvarande som behandlar frågor kring systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljöutbildning, bemanning, företagshälsovård och rehabilitering är viktiga instrument för detta.

För att få hög kvalitet i den psykiska och fysiska arbetsmiljön är det väsentligt att möjligheten till avlastning, i form av handledning och kollegial konsultation, säkerställs så, att de anställda får möjlighet till friskvård på arbetstid och att drogmissbruk motverkas. Ett öppet arbetsklimat där allas åsikter respekteras minskar stress och utslagning. Arbetsförhållanden som fångar upp tidiga signaler om ohälsa och anpassning av arbetsuppgifter vid nedsatt arbetsförmåga underlättar återgång till arbetet efter sjukdom och längre frånvaro.

Inom arbetsmiljöområdet har säkerhetsaspekter på psykologers yrkesutövning varit eftersatta. Det är inte ovanligt att hot och våld från klienter drabbar psykologer i yrkesutövningen. Insatser behöver göras så att dessa brister i arbetsmiljön elimineras.

## Lagstiftning

Sverige är ett föregångsland när det gäller lagstiftning för likaberättigande och därmed förbud mot alla former av diskriminering. Diskrimineringslagen manifesterar samhällets syn och utgör en stark grund för förbundets påverkansarbete. Vi skall liksom tidigare utnyttja lagens regler som påtryckningsmedel och en hjälp att ändra attityder och värderingar hos arbetsgivaren och i samhället i stort.

Förbundet skall medverka till att identifiera, förebygga och motverka diskriminering så att lika rättigheter främjas oavsett kön, ålder, religion, sexuell läggning, funktionshinder eller etnisk och kulturell bakgrund.

Jämställdhetsarbetet skall utmytna i en jämnare könsfördelning och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor som utför lika eller likvärdigt arbete. Detta kräver såväl analys av gällande villkor på arbetsplatserna som av de maktstrukturer som finns i samhället och en intensiv och uthållig påverkan av de värderingar som ligger till grund för denna verklighet.

Vi måste använda alla de analysverktyg som finns för ett konstruktivt jämställdhetsarbete. Det är viktigt att psykologerna själva är aktiva i arbetet med att bland annat beskriva och värdera sin arbetsinsats. De arbetsvärderingssystem som finns är visserligen subjektiva i sin konstruktion, men de kan användas för att på ett mer systematiskt sätt jämföra krav och ansvar inom yrket och mellan yrken. Psykologföreningarna bör också aktivt medverka vid arbetsgivarens årliga kartläggning och analys av lönerna, även om kvaliteten på underlaget inledningsvis inte motsvarar våra förväntningar.

Våra strävanden för bättre lönevillkor bör också fortsättningsvis manifesteras vid förhandlingsbordet och i de dagliga kontakterna med arbetsgivarens företrädare på olika nivåer samt utvecklas genom påverkansarbete mot beslutsfattare och allmänhet.

I arbetet med villkorsfrågor skall förbundet verka för

### **Ersättning och allmänna villkor**

- individuell och differentierad lönesättning
- lön utifrån kunskap, kompetens, ansvar, svårighetsgrad, prestation
- förbättrad löneprocess
- årliga lönesamtal med lönesättande chef
- kvalitetshöjning av lönesamtalen
- eliminering av löneskillnader mellan könen
- ökad rörlighet internt och externt
- hög ingångslön för PTP och nylegitimerade
- uppvärdering av psykologarbetet
- tydliggöra psykologers kompetens jämfört med andra yrkesgrupper
- förbättrade anställningsvillkor
- förbättrade försäkringar och pensioner
- förbättrade trygghets- och omställningsavtal
- årliga utvecklingssamtal
- samverkan och hållbara allianser.

### **Karriär och kompetensutveckling**

- säkerställande av kompetensutveckling och fortbildning
- möjliggörande av karriärutveckling
- möjliggörande av specialist- och forskarutbildning
- fler specialisttjänster
- stimulering av projektledning och samordningsansvar
- uppmuntran av erfarenhetsutbyte
- marknadsföring av mentorskap och nätverksbildande
- chefs- och ledarskapsfrågor
- stimulering av medlemmar att leda
- framlyftande av psykologers kunskap om och kompetens inom verksamhetsutveckling
- marknadsföra psykologer som samordnare, projektledare, konsulter.

### **Arbetsmiljö**

- ökat inflytande och ökad möjlighet till påverkan
- förebyggande av fysisk och psykisk ohälsa
- arbete för rätt till handledning
- utveckling och inarbetning av möjlighet till yrkesmässig och personlig utveckling i lokala sam- verkansavtal
- stöd för tidig rehabilitering/återgång till arbete
- åtgärder mot hot och våld
- uppföljning av och spridning av goda exempel
- uppmuntran till medlemmar att bli skyddsombud
- uppmärksamma problemet med ensamarbete och stödja bildande av nätverk .

**Jämställdhet och diskriminering**

- utjämning av löneskillnader beroende på kön
- lika lön för lika eller likvärdigt arbete
- verka för att fler män blir psykologer
- motverka strukturell lönediskriminering
- all lönestatistik uppdelas efter kön
- ökning av andelen kvinnliga psykologer i chefsfunktion
- förhindrande av alla former av diskriminering
- främjande av mångfald inom kåren.

Arbetet ska ske inom alla nivåer inom förbundet

**Centrala företrädare**

- bistår lokala fackliga företrädare
- informerar och utbildar fackliga företrädare
- förhandlar centralt, driver tvister m.m.
- förhandlar om komplexa individärenden
- utarbetar strategier för framtida villkor
- gör omvärldsanalyser och statistik
- tolka avtal
- representerar förbundet i karteller m.m.
- arbetar med opinionsbildning, gentemot politiker, med- och motparter och media
- verka för att en sammanhållen psykologlag skapas
- bevaka jämställdhetsdokument och utveckla verktyg för arbetet.

**Lokala fackliga företrädare**

- stödjer medlemmarna
- informerar, förhandlar och samverkar om löner och MBL/AML
- företräder förbundet och leder det lokala fackliga arbetet
- arbetar med opinionsbildning och lobbying
- initierar nätverk vid behov
- lyfter fram frågor till kansliet centralt
- uppmuntrar fler skyddsombud
- bevaka psykologers organisatoriska inplacering.

**Medlemmen**

- är ambassadör för och synliggör yrket
- bidrar till det fackliga uppdraget
- skapar kanaler att påverka
- hittar sätt att positivt påverka sin egen lön
- söker aktivt information på vår hemsida.

## Egenföretagare

Psykologer med egna företag utgör en allt större grupp bland medlemmarna i förbundet. Möjligheten att starta eget företag och därmed ha ett alternativ till anställning innebär ett ökat tryck på arbetsgivare att hålla höga villkor för anställda psykologer.

### Ersättning

En viktig uppgift för förbundet är att säkerställa att företagare ges möjlighet till en ersättning som motsvarar vad psykologen kan tillföra kunden. För att åstadkomma detta krävs det en bevakning av ersättningsnivåer och en möjlighet till stöd från förbundet när man som psykologföretagare ska skriva offerter eller lämna in anbud.

Arbetet med offentlig finansiering av psykologisk behandling har pågått under en längre period. Detta arbete måste fortsätta och intensifieras för att den stora grupp företagare som arbetar med psykologisk behandling ska ha en större trygghet i sitt inkomstflöde. Frågan är även viktig för att höja alla psykologers status.

Psykologföretagarens marknad är idag fylld av konkurrenter som brister i kompetens eller utbildning för att utföra insatser inom psykologins område. Ofta har de dock en god kunskap kring hur man marknadsför sig. Förbundet avser därför att generellt stärka psykologens roll i samhället men även att bidra till en kompetenshöjning kring marknadsföring för psykologföretagare.

### Arbetsmiljö

Psykologföretagaren är ofta enmansföretagare med en stundtals osäker tillvaro. Utifrån detta så finns det stundtals brister i säkerhet och arbetsmiljö. Därför är det viktigt att förbundet kan bistå i skapandet av nätverk där man kan få stöd eller handledning. Det är även av största vikt att man som enmansföretagare får utbildning kring hot och våld och övrigt systematiskt arbetsmiljöarbete.

### Lagstiftning

Egenföretagandet är fyllt av lagstiftningar kring bl.a. ekonomi, upphandling, sekretess, journalskrivning, konkurrens, arbetsmiljö, kvalitetssäkring mm. Som egen företagare i liten skala har man en svårighet att kunna följa förändringarna inom dessa områden. Förbundet har utifrån detta ambitionen att tillhandahålla denna kunskap via rådgivning och via utbildning.