



Hållbar arbetsmiljö för psykologer

Psykologers arbetsmiljö är en prioriterad fråga.

Sveriges Psykologförbund ser ett hållbart arbetsliv för psykologer som en av sina mest prioriterade frågor. Ett av förbundets kärnuppdrag är att ha god kännedom om medlemmarnas arbetsvillkor samt löpande jobba för att förbättra dem, där ingår arbetsmiljön som en självklar del. Psykologers arbetsmiljö är också integrerad med patientsäkerhet och andra viktiga värden som ska uppnås i olika verksamheter. Dessutom är arbetsmiljön nyckelfaktor för att klara kompetensförsörjningen av psykologer inom såväl hälso- och sjukvården som inom andra samhällssektorer framöver.

Det finns i dag stora utmaningar i arbetsmiljön för psykologer. Förbundets undersökningar visar att en hög andel medlemmar genomgående upplever brister i sin arbetsmiljö. Problem som ofta lyfts är:

- *hög arbetsbelastning*
- *bristande kontroll över den egna arbetsituationen*
- *etisk stress*
- *bristande kunskap hos ledningen om psykologers kompetens*
- *hög personalomsättning på arbetsplatsen*

Psykologers arbetsmiljö är starkt kopplad till hur deras kompetens tas till vara liksom till villkoren för professionell utveckling och karriär. Goda förutsättningar att bidra med sin kompetens påverkar arbetsmiljön positivt – och leder till lägre personalomsättning, bättre bemanning och ökad kontinuitet i verksamheten. Andra faktorer som bidrar till en bra arbetsmiljö för psykologer är möjlighet till fortbildning, god löneutveckling samt tydliga karriärvägar.

Ett hållbart arbetsliv för medlemmarna kräver att förbundet agerar strategiskt och långsiktigt. Hela organisationen måste nyttjas på ett effektivt sätt. Som lokal part kan förbundet agera för att arbetsgivare tillämpar lagar och föreskrifter i enlighet med lagstiftarens intentioner. På central nivå har förbundet möjlighet att påverka de lagar och avtal som reglerar förhållandena på arbetsmarknaden. Förbundet behöver också agera på alla nivåer för att stärka psykologprofessionens ställning i de strukturer där psykologer finns och verkar.



För att åstadkomma en hållbar arbetsmiljö för psykologer anser **Psykologförbundet** att:

- **Psykologisk verksamhet bör präglas av tillitsbaserad styrning och ledning**
Behovet av att kunna påverka sin arbetssituation är av stor betydelse för psykologer. Ett tillitsbaserat ledarskap ökar möjligheterna för att psykologers kompetens ska komma verksamheten till nytta. Det är också nödvändigt att chefer har kunskap om psykologers arbetsuppgifter för att ge stöd när det uppstår etisk stress eller i samband med prioritering av arbetsuppgifter. Dialogen är avgörande för ett framgångsrikt ledarskap som påverkar psykologers bidrag till verksamhetsnyttan i positiv riktning.
- **Fler psykologer behöver bli chefer**
Det finns ett stort behov av psykologer i chefsbefattningar och andra ledningsfunktioner inom organisationer där psykologer verkar. Psykologer i ledningsställning kan bidra med ett psykologisk perspektiv till gagn för hela verksamheten och har kunskap om vilken verksamhetsnytta psykologer bidrar till. De har också kunskap om vikten av karriärvägar för psykologer och kan argumentera för yrkesgruppen som många gånger är numerärt mindre än andra inom vård och omsorg.
- **Karriärvägar för psykologer måste stärkas**
För psykologer växer det fram specialtjänster men även nya ledningsfunktioner främst i form av PLA (Psykologisk ledningsansvar) i regionerna. I kommunerna blir det också allt vanligare att PLA införs i elevhälsan. Utvecklingen är på många sätt positiv men behöver formaliseras i befattningsbeskrivningar och tydligare knyts till lön- och andra anställningsvillkor för psykologer. Förbundet vill också se en nationell reglering och finansiering av psykologernas specialistutbildning för likvärdig kompetens över landet.
- **Förutsättningar bör finnas för det livslånga lärandet**
Arbetsmiljön och arbetsmiljöstrategier för psykologer ska vara utformade för att stödja ett livslångt lärande genom hela psykologkarriären. I arbetslivsvardagen bör det finnas utrymme för kollegial dialog, reflektion, ta till sig nya kunskapsstöd liksom mer strukturera kompetensutveckling i form av kurser och utbildningar. Forskning, som kan bidra till psykologers professionsutveckling, innovationer, arbetslivs- och teknikutveckling ska tas tillvara.
- **Digitala verktyg måste vara ett stöd i arbetet och främja verksamheten**
Den digitala utvecklingen går snabbt framåt och har stor påverkan på psykologers arbetsliv. IT-system och andra digitala verktyg som psykologer behöver använda i sin arbetsvardag blir allt fler. Även om tanken är att verktygen ska underlätta arbetet leder de inte sällan till arbetsmiljöproblem. Digitala verktyg behöver därför införas i dialog med psykologer för att förbättra kvaliteten och effektivisera arbetet.
- **Utrymme ska finnas till handledning**
Det kollegiala stödet samt handledning för psykologer är något som är nödvändigt för att balansera arbetets utmaningar som ökade krav och vikande resurser. Det bör ses som en investering i verksamheten och har positiv påverkan på verksamhetsnyttan. Väl fungerande tvärfunktionella team med åtskilda kompetenser utgör ett bra kollegialt stöd och när de olika kompetenserna nyttjas ökar kvaliteten i hälso- och sjukvården



- **Arbetsmiljön måste främja hälsa**
Arbetsplatser där psykologer verkar behöver utformas fysiskt och socialt utifrån psykologers arbetsuppgifter och med tanke på rekrytering, kompetensförsörjning och att främja hälsa. Exempel på starka friskfaktorer är ett närvarande och engagerat ledarskap samt möjlighet till delaktighet och inflytande. Arbetsplatser måste också ge psykologer möjligheter till en hållbar återgång i arbetet efter sjukdom. Anpassningar ska vara strukturerade och följas upp systematiskt. Det finns ett omfattande lagstöd inom området som behöver följas för att skapa hälsa och förebygga ohälsa. Friska medarbetare bidrar till ökad verksamhetsnytta.
- **PTP-psykologers arbetsmiljö ska alltid riskbedömas**
PTP-psykologers arbetsmiljö behöver särskilt riskbedömas och grundlig introduktion på arbetsplatsen behöver finnas då PTP-psykologerna startar sitt yrkesliv och utgör framtidens yrkeskår av psykologer.
- **Fler psykologer behöver bli skyddsombud**
Det är viktigt att psykologer vill ta på sig uppdraget som skyddsombud – och att de i den rollen får möjlighet till utbildning samt tillgång till nätverk av ombud. Det finns behov av förtydligande av samverkansavtal och arbetsmiljöfrågor kopplat till den fackliga delen. Skyddsombud och fackliga förtroendevalda behöver samarbeta för att få genomslag för positiv förflyttning av psykologers arbetsmiljö.
- **Den fackliga närvaron måste stärkas i arbetsmiljöarbetet**
Facklig närvaro i det systematiska arbetsmiljöarbetet är avgörande för att säkra psykologers inflytande och möjlighet att aktivt arbeta för att utveckla arbetsmiljön. Psykologer som ingår i samverkan bidrar med sin kompetens och inflytandet för psykologer ökar. Det behövs kunskap och förmåga att arbeta utifrån olika perspektiv och samverka med skyddsombud och andra förtroendevalda ger en bra möjlighet till det.