



Fastställt av förbundsstyrelsen i maj 2017

Villkorspolitiskt program

Detta villkorspolitiska program är Sveriges Psykologförbunds operationalisering av Sveriges Psykologförbunds villkorspolicy. Programmet ska vara en ledsagning kring prioriterade områden och mål för vårt kansli och våra fackliga förtroendevalda att ha som utgångspunkt i sitt arbete. Programmet kommer att kompletteras med kansliets råd för arbetet.

Psykologkårens löner och villkor visar på stora skillnader mellan individer kopplat till osakliga omständigheter. Då kvinnors och mäns villkor i arbetslivet rörande såväl karriär som lön och arbetsrelaterad ohälsa skiljer sig åt behöver vi hela tiden rikta vårt fokus på att motverka såväl direkt som indirekt diskriminering. Vi behöver intersektionalitet som analytiskt perspektiv för att uppmärksamma hur relationer av överordning och underordning skapas, upprätthålls och förändras i samspel mellan etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, trosuppfattning, ålder och klass.

En hög representativitet gör oss legitima och trovärdiga som förbund. Därför är det en avsevärd styrka att det endast finns ett psykologförbund. Förbundet ska verka för att alla medlemmar känner tillhörighet. Vi ska använda oss av det faktum att vi i ett förbund kan hitta gemensamma strategier för att lättare följa upp framgångar och utvecklingsområden.

Kompetensutveckling

Psykologer besitter en stor och bred kompetens. Psykologer är dessutom ambitiösa och vidareutbildar sig både inom och utanför specialistutbildningen. Vi har också en kär som visar och kommunicerar sin kompetens, nyttan av sitt arbete och ställer krav. Efterfråga på vår kompetens gör att vi kan ställa höga krav på lön utifrån förmåga, om vi tydligt kan marknadsföra denna.

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.

Det är viktigt för arbetsgivaren att ha en välutbildad personal som är uppdaterade med de senaste metoderna och teorierna inom de olika områdena för att kunna leva upp till högt ställda krav avseende klientsäkerhet. Inte minst inom den unga vetenskapen som psykologi är och där det sker en ständig utveckling. Fortbildning ska vara en integrerad

del i verksamheten och behöver planeras tillsammans med arbetsgivaren utifrån verksamhetens behov och därför behöver det finnas en plan för hur den ökade kompetensen ska användas och komma till nytta i verksamheten och leda till en karriärutveckling.

I vissa fall vill arbetsgivaren skriva ett utbildningsavtal för att säkerställa att psykologen stannar kvar efter utbildningen. Förbundsstyrelsen rekommenderar att man ska iaktta försiktighet vid skrivandet av sådana avtal så att man inte drabbas av återbetalning och inlåsning. Vi rekommenderar också att man diskuterar med fackliga förtroendemän lokalt eller centralt innan man skriver på ett utbildningsavtal.

Karriärvägar

Psykologer med specialistutbildning blir fler och fler. Detta gör också att såväl utbildningen som kompetensnivån blir mer känd. Arbetet med specialisttjänster ger också möjlighet till en ökad differentiering av ansvar och befattning.

Förbundet verkar för tydliga karriärvägar under hela yrkeslivet. Ett kontinuerligt arbete med att utveckla anställningsformer och villkor för Psykologassistenter, PTP, legitimerad psykolog och specialistpsykologer är av central betydelse.

Förbundsstyrelsen konstaterar att psykologer har den kompetens som krävs för att stärka och utveckla en ändamålsenlig organisation i en tid av snabba förändringar. Förbundet ska verka för att alla psykologer har organisatoriska förutsättningar och en organisatorisk placering som medför möjlighet till yrkesmässigt inflytande, professionell tillhörighet och sammanhang.

Det är också viktigt att psykologer är tillgängliga för arbetsgivaren och anlitas som projektledare, mentorer och samordnare i arbetsorganisationer.

Lön

Psykologförbundet har aktivt medverkat 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.

Idag så finns det en bristande jämställdhet mellan män och kvinnor. När det gäller livslön skiljer det 200 000 kr. mellan könen. Förbundet ska verka för att den osakliga löneskillnaden försvinner.

Den typ av avtal som finns idag bygger på en god chef medarbetardialog, individuella prestationer och utveckling relaterat till verksamhetens mål vilket passar oss psykologer på många sätt och det har tjänat oss som grupp väl. 2016 hade vi en snittutveckling på 3,3 % som beror på att medlemmar och lokala föreningar gjort ett mycket bra arbete.

Möjligheterna inom avtalen är goda och vi kan med denna typ av avtal komma ännu längre.

Det finns idag en brist på psykologer och efterfrågan ökar från många håll när det gäller psykologkompetens. Samtidigt har vi idag en kår som blir att rörligare vilket också gör att olika verksamheter konkurrensutsätts när det gäller att behålla psykologer. Kan vi tydliggöra psykologens kompetens och behovet av psykologer kan tillgång och efterfrågan gynna vår löneutveckling.

För att uppnå lönespridning krävs goda karriärmöjligheter.

Förbundet anser att det ska löna sig även ur ett ekonomiskt perspektiv att utbilda sig. Under ett arbetsliv tjänar psykologen 10 % mer än den gymnasieutbildade. Förbundsstyrelsen anser att psykologers livslönepremie ska vara 30 % gentemot gymnasieutbildade.

Vi vet att med större lönespridning så ökar lönerna. Vi har idag en alldeles för låg lönespridning bland de legitimerade psykologerna. Förbundsstyrelsen anser att lönespridningen bör vara minst 2.0 (P90/P10-kvot). Förbundet anser att medianlönen för en specialistpsykolog som lägst ska innebära ett 40-procentigt påslag på den 90-percentilen för en legitimerad psykolog, dock att lönen för en specialistpsykolog som lägst ska utgöra ett 25-procentigt påslag på den 90-percentilen för en legitimerad psykolog.

Idag finns olika kodsystém för att gruppera arbetsuppgifter inom olika verksamheter. Inom kommun och landsting finns AID, inom staten BESTA och sedan finns Statistiska Centralbyråns SSYK. För psykologer finns det endast ett fåtal koder, dvs. lönekategorier. Detta gör det mycket svårare att skapa tillräcklig lönespridning eftersom det finns begränsningar i hur stor lönespridning som är möjlig att åstadkomma inom en lönekategori. Det är viktigt att skapa en större differentiering i linje med specialistordningen. Utifrån denna kan det sedan skapas fler lönekategorier.

Arbetsmiljö

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

Det finns osakliga löneskillnader och en ojämsstäldhet i psykologkårens arbetsrelaterade ohälsa. Kvinnor och mäns olika förutsättningar i arbetslivet 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.

Enligt den kartläggning av psykologers arbetsmiljö som Psykologförbundet gjort tillsammans med Lunds Universitet kan vi konstatera stora brister i arbetsmiljön. Ett stort problem handlar om rolltydlighet där man saknar förståelse för uppgifter, efterfrågan på kompetensen, tydliga mål etc. Ett annat område handlar om en för stor arbetsbörda och få möjligheter att hinna med sitt arbete. Dessa områden är viktiga att arbeta med och gynnar både arbetsmiljön men också möjligheten till löneutveckling.

I dagens samhälle upplever åtskilliga psykologer att gränserna mellan arbete och fritid, mellan arbetsplats och hem, samt mellan chef och medarbetare har försvagats. Yrkeslivet har till viss del blivit en balansgång mellan frihet och flexibilitet å ena sidan samt en risk att arbetet pågår jämt å andra sidan. Detta ställer stora krav vad avser tydlighet från både arbetsgivare och arbetstagare.

Idag händer det även mycket kring flextidsavtal vilket Psykologförbundet måste bevaka. Flextidssystemen riskerar att bidra till ett gränslöst arbetsliv och döljer inte sällan omfattande övertidsarbete. Även arbetstidens förläggning diskuteras. Psykologer efterfrågas i verksamheter och tilldelas ansvar som inte avgränsas till kontorstid. Det är positivt att behovet av psykologer ökar och det är viktigt att bevaka detta så att rimliga avtal skapas för obekvämt arbetstid.

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. Ett öppet arbetsklimat där allas åsikter respekteras minskar stress och utslagning. Det är viktigt att verksamheten organiseras så att tid ges för återhämtning, inhämtning av information och utbildning. Arbetsförhållanden som fångar upp tidiga signaler om ohälsa och anpassning av arbetsuppgifter vid nedsatt arbetsförmåga underlättar återgång till arbetet efter sjukdom och längre frånvaro.

Det är inte ovanligt att hot och våld från klienter drabbar psykologer i yrkesutövningen. Insatser behöver göras så att dessa brister i arbetsmiljön hanteras samt att förhållanden och händelser kopplade till eventuella brister följs upp.

Anställningsvillkor

Sveriges psykologförbund ska verka för att anställningsvillkoren speglar ett arbetsliv som är hållbart för alla. Anställningsvillkoren ska främja hälsa, utveckling och olika former av kompetensutveckling. Villkoren ska ge goda förutsättningarna för att bedriva ett gott arbete och förväntningarna på produktivitet ska vara realistiska. Villkoren ska ge trygghet såväl trygghet som flexibilitet. Heltid ska vara en rättighet, men även den som arbetar deltid ska ha möjlighet till bra villkor. Vi ställer oss positiva till en allmän arbetstidsförkortning.

Idag ökar antalet provanställningar utan att det inte egentligen finns något provoskäl. Detta skapar en otrygghet hos våra medlemmar och är ett sätt för arbetsgivaren att komma förbi LAS.

PTP-psykologer lever också i osäkerhet då de ofta har en ettårsanställning. Problem uppstår om man behöver göra uppehåll för föräldraledighet, drabbas av sjukdom, eller av någon annan anledning får för låg närvaro för att godkännas. Psykologförbundet ska arbeta för rätten för PTP-psykologer att genomföra hela sin PTP hos samma arbetsgivare. Psykologer som har fullföljt sin PTP och har ansökt om legitimation kan under Socialstyrelsens handläggningstid anställas som PTP psykolog avvakta på legitimation. Förbundet anser att man anställs som PTP psykolog i avvakta på legitimation, dock längst tre månader framåt från första anställningsdagen. När legitimation uppvisats för arbetsgivaren kommer anställningen att övergå till en anställning som legitimerad psykolog från och med uppvisandedagen. Lön som legitimerad psykolog gäller fr.o.m. anställningsdatumet.

Inflytande

Psykologförbundet ska verka för att det lokala fackliga arbetet uppvärderas och integreras i verksamheterna.

Det är viktigt att de fackliga företrädarna ges möjlighet till utbildning som syftar till att ge inspiration, verktyg och kompetens att bedriva ett gott påverkansarbete.

Vi har idag byggt en organisation som utgår från arbetet med löner och villkor. På vissa håll fungerar den alldeles utmärkt medan på andra håll fungerar den mindre bra eller kanske inte ens existerar. Vi behöver en bra lokal organisation för att kunna nå stor framgång inom området löner och villkor. Det är den lokala organisationen som kan bevaka, se trender, förhandla och har lokal kännedom. Något som den centrala organisationen inte alls kan eller har möjlighet att göra i samma utsträckning.