

Villkorspolitiskt program

Det villkorspolitiska programmet är förbundsstyrelsens förtydligande av Sveriges Psykologförbunds villkorspolicy som antogs av kongressen år 2016. Programmet ska vara en vägledning kring prioriterade områden och mål för våra fackliga förtroendevalda i löne- och villkorsfrågor. I programmet har policyn förtydligats men också utvidgas i syfte att skapa större tydlighet för förbundets ambitioner gällande lön- och anställningsvillkor.

Rätt lön för psykologer – Sveriges Psykologförbund 12 punktsprogram gällande lön

Sveriges Psykologförbund anser att psykologer ska ha löner och anställningsvillkor som motsvarar den långa och gedigna utbildningen som arbetet kräver samt de högt ställda kraven vad avser kunskap och ansvar som arbetet som psykolog ställer. Lönen ska också vara konkurrenskraftig och sättas individuellt och differentierat. Den enskilde psykologens prestation och bidrag till verksamheten ska alltid stå i centrum i lönesamtalen. Tyvärr ser vi dock att psykologers arbete många gånger inte avlönas på ett sätt som motsvarar de högt ställda kraven eller prestationen. Inte heller får marknadskrafternas påverkan på psykologernas löner den effekt som den får för andra arbeten. Sveriges Psykologförbund anser att vägen till en bra löneutveckling och attraktiva anställningsvillkor för psykologer behöver gå via många olika vägar. Därför anser Sveriges Psykologförbund att:

1. Löner ska sättas individuellt och differentierade.
2. Lönen ska avspegla svårighetsgraden i psykologernas arbete utifrån krav gällande den kunskap och fortbildning som arbetet som psykolog kräver.
3. Lönen ska återspegla det ansvar och de befogenheter som psykologer har i sitt arbete.
4. Lönen ska motsvara de sociala och organisatoriska svårigheter samt dilemman som psykologer möter i sin profession.
5. Lönen ska motsvara den prestation samt resultat- och måluppfyllnad som psykologer uppvisar.
6. Lönen ska vara konkurrenskraftig och marknadsmässig.
7. Lönen ska uppmuntra till måluppfyllnad och utveckling.
8. Psykologer ska ha en lönespridning som väcker engagemang, inspirerar och är förenlig med intentionerna i löneavtalen om att goda prestationer ska löna sig.
9. Psykologer ska ha möjligheter till utveckling, specialisering och karriärutveckling där även lönen motsvarar de högt ställda kraven i arbetet.
10. Olika kategorier och kompetensnivåer av psykologer och psykologiskt behandlings-, utbildning- eller utredningsarbete behöver finnas på en arbetsplats för att möta de nya behoven som samhället ställer.
11. Kraven i arbetet för psykologers olika arbeten ska synliggöras i de statistik- och/eller arbetsvärderingssystem som arbetsgivare tillämpar.
12. Lönediskriminering och missgynnande oavsett art och diskrimineringsgrund ska inte förekomma.

Lön

Psykologförbundet har aktivt medverkat till avtalskonstruktioner där individens möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen stärkts och utgör en viktig komponent i lönebildningen. Den typ av avtal som finns idag bygger på en genomarbetad chef - medarbetardialog där individuella prestationer och psykologens bidrag till utveckling av verksamheten står i blickfånget. Det förutsätter dock att tillämpningen av löneavtalen, fungerar i enlighet med avtalens intentioner. Dessvärre ser vi ofta brister i tillämpningen oavsett sektor eller bransch. Förbundets intentioner är att finna lämpliga sätt att både på lokal och på central nivå utvärdera hur våra löneavtal efterlevs.

Förbundet hade år 2018 en snittutveckling på 3,4 procent för sina medlemmar. Även om löneutvecklingen under de gångna åren varit förhållandevis bra så sker löneökningarna från en låg nivå varför förbundet måste fortsätta verka för att synliggöra psykologernas krav och innehåll i arbetsuppgifterna samt deras bidrag till verksamhetens utveckling. Löneförhandlare lokalt, ombudsmän centralt och förbundsstyrelsen behöver enskilt och gemensamt verka för att psykologernas ingångslöner höjs. Låga ingångsvärden riskerar att följa med psykologen under hela anställningen varför det är viktigt att ingångslönerna successivt höjs för alla psykologer. Från löneenkäter och andra undersökningar framgår att relevant arbetslivserfarenhet inte belönas av alla arbetsgivare. Det kan konstateras att nyanställda med kortare arbetlivserfarenhet många gånger går in på skäliga ingångslöner, samtidigt ligger dessa dock många gånger högre än för redan anställd personal med lång erfarenhet. Förbundet anser att erfarenhet måste löna sig och avlönas på ett lämpligt sätt där arbetsgivaren är konsekvent i sin lönepolitik. Kansliet och löneförhandlare behöver därför fortsätta bevaka denna fråga.

Det råder idag brist på psykologer. Efterfrågan på psykologernas kompetens ökar. Psykologer har alternativa karriärvägar och försörjningsmöjligheter. Samtidigt ser förbundet hur psykologer blir allt mer rörliga på arbetsmarknaden. Av de lönekartläggningar som kommuner, regioner och myndigheter årligen upprättar med dithörande analyser av löneskillnader för lika och likvärdiga arbeten, framgår att psykologernas arbeten många gånger värderas högt gällande svårighetsgraden i arbetet. Deras löner motsvarar dock inte det höga värdet som arbetsgivare tillskriver psykologiskt behandlings- eller utredningsarbete. Som orsak anges ofta att marknadens påverkan på löner inte har samma påverkan på psykologernas arbeten som för andra befattningar. Sveriges Psykologförbund delar inte denna syn. Tvärtom så visar bland annat Saco:s rapport – Framtidsutsikter, att psykologyrket är ett bristyrke. Genom utbildning i lönefrågor så som löneförhandling, löneöverläggningar och lönekartläggningar ska kansliet verka för att i ett tidigt skede upptäcka dessa missförhållanden, ifrågasätta och kräva för att marknadskrafternas påverkan på löner ska tillämpas på ett konsekvent och könsneutralt sätt.

Förbundsstyrelsen har också identifierat en högre lönespridning för psykologer som en framgångsrik väg för psykologers högre löneutveckling. För att uppnå en attraktiv lönespridning krävs goda karriärmöjligheter. Förbundet anser att det ska löna sig även ur ett privatekonomiskt perspektiv att utbilda sig. Vi vet att med större lönespridning kan lönerna öka. 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 också att medianlönen för en specialistpsykolog som lägst ska innebära ett 40-procentigt påslag på den 90-percentilen för en legitimerad psykolog. För en specialistpsykolog ska lönen som lägst dock utgöra ett 25-procentigt påslag på den 90-percentilen för en legitimerad psykolog. Genom att i löneöverläggningar påtala och bevaka frågan gällande införandet och lönesättningen av specialistpsykologer samt bevaka lönespridningen för alla psykologer, är det förbundets intentioner att komma åt en del av den bristfälliga löneutvecklingen för psykologer.

Jämställda löner och lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet

Sveriges Psykologförbund värnar om alla människors lika värde, möjligheter och rättigheter. Förbundet motsätter sig mot all form av diskriminering eller missgynnande oavsett om det beror på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Förbundet vänder sig också mot all form av missgynnande på grund av föräldraskap, anställningsform, sjukskrivning eller klasstillhörighet. Där det är möjligt ska löner- och anställningsvillkor granskas, inte bara ur ett könsperspektiv utan även ur ett intersektionellt perspektiv då missgynnande och diskriminering ur flera grunder riskerar att avsevärt försvåra målet om lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet för alla psykologer.

Sveriges Psykologförbund ett kvinnodominerat förbund. 73 procent av medlemmarna är kvinnor som till övervägande del (74 procent) arbetar inom den offentliga sektorn. Det innebär att en majoritet av förbundets medlemmar återfinns inom välfärdssektorn där man aktivt arbetar mot den ökande psykiska ohälsan. Tyvärr visar både vår erfarenhet och lönestatistik att arbeten inom vård, skola och omsorg varken värdesätts eller lönesätts på det sättet som motsvarar de höga men också svåra kraven som arbeten i offentliga sektorn ställer. Utifrån ett löneperspektiv blir det ett problem för psykologer i största allmänhet men i synnerhet för kvinnor verksamma som psykologer. Det vill förbundet fortsätta ta krafttag mot.

Genom att i löneöverläggningar, lönerådgivning, tecknande av avtal och annan form av samverkan kring löner, rådge, bevaka och förhandla om löner utifrån ett likabehandlingsperspektiv är det förbundets avsikt att komma tillrätta med de löneskillnader som inte har med prestation att göra och som är att betrakta som osakliga. Ett sådant ställningstagande är väl förenligt med principen och individuell och differentierat lönesättning då det tvingar arbetsgivare att kritiskt granska sin lönebildning och sin lönesättning så att inga oväsentliga eller diskriminerande faktorer påverkar den individuellt och differentierade lönesättningen på arbetsplatsen. Det gäller dock inte enbart när kvinnor och män ska jämföras. Förbundet anser också att professionen som psykolog många gånger undervärderas. Krav, så som utbildning, fortbildning, ansvar för människors liv och hälsa, samt de svåra sociala, etiska och organisatoriska krav som arbetet som psykolog ställer – måste uppvärderas. Genom utbildning av löneförhandlare, framtagande av informationsmaterial till medlemmar och till arbetsgivare, är det förbundets ambition att skapa en bättre förståelse hos arbetsgivare, beslutsfattare och omvärlden för psykologprofessionen betydelse i samhället.

Kompetensutveckling

Psykologer besitter en unik och bred kompetens men för samhället också en mycket viktig kompetens. Psykologer utgör en av de viktigaste aktörerna i landet i kampen mot den psykiska ohälsan. Psykologer verkar för en bra arbetsmiljö på arbetsplatserna, säkerställer att Sverige behåller en hög utvecklings- och innovationskraft genom att vara delaktiga i rekryteringsprocesser eller verka som organisationskonsulter. Genom att vara delaktig i forskning utvecklar psykologer också hela tiden psykologin som vetenskap och psykologer är också en viktig aktör i skapandet av trygga uppväxtmiljöer för barn och stötta både barn och vuxna utifrån deras förutsättningar. Sveriges Psykologförbund med alla dess medlemmar är del av välfärdssverige.

Men samhället står inför en rad svåra utmaningar. Ökat stress, ofta med utbrändhet och sjukskrivningar som följd ökar risken för utslagning och psykisk ohälsa. Höga avkastningskrav, snabbare produktion och osäkrare anställningsformer riskerar att leda till en rad negativa konsekvenser för människors välbefinnande. Till det kommer också de utmaningar för offentliga sektorn som en ökad invandring innebär där många människor av krig och förföljelser ofta blivit starkt traumatiserade. Här är behoven omfattande och kräver ofta komplicerade vårdinsatser. Den psykiska ohälsan bland barn och unga i skolan är också oroväckande. När många unga lämnar grundskolan och gymnasium utan fullständiga betyg och hamnar i en situation där möjligheten till arbete och autonomi minskar så ökar risken för utanförskap och psykisk ohälsa bland barn och unga i skolan. Ungdomars svårigheter att etablera sig i vuxenlivet samt de allt högre ställda kraven för att komma in på arbetsmarknaden samt skaffa bostad, gör också att andelen yngre, som är i behov av psykologisk hjälp fortsätter att öka. Listan kan göras längre men allt pekar i samma riktning. Den kompetens som psykologer en gång i tiden införskaffat sig genom en lång utbildning, räcker inte till. Idag står vi inför ett längre och föränderligt arbetsliv. Därmed blir kontinuerlig kompetensutveckling och specialisering en oundviklig del i varje psykologs arbetsliv. Det ställer krav på både den enskilde psykologen och arbetsgivaren. Sveriges Psykologförbund anser att det behövs en dialog på arbetsplatserna och samhället i övrigt om vilken spetskompetens som verksamheten och samhället behöver för att kunna ta sig an de nya utmaningarna. Det är förbundets uppfattning att det ligger på arbetsgivarens ansvar att både kartlägga utvecklingsbehov och bekosta den utveckling som verksamheten behöver. Fortbildning ska vara en integrerad del i verksamheten och därför behöver det finnas en plan för hur den nya kompetensen ska användas och komma till nytta i verksamheten och leda till en karriärutveckling. Dialog kring fortbildning kan med fördel ske vid de återkommande medarbetarsamtalen.

Karriärvägar

Förbundet verkar för tydliga karriärvägar genom hela yrkeslivet vilka i första hand bygger på grundutbildning och specialistutbildning men även psykoterapeututbildning och annan kompetensutveckling. Specialistutbildade psykologer blir allt fler vilket leder till att såväl utbildningen som kompetensnivån blir mer känd och efterfrågad.

För att uppnå goda villkor och skapa förutsättningar för ett längre, hållbart och föränderligt arbetsliv är det av central betydelse att inrätta olika befattningar som ger möjlighet till ökad differentiering av ansvar, befogenheter och därtill kopplade villkor. Viktiga aktuella befattningar är Psykologassistent, PTP-Psykolog, legitimerad psykolog, STP-psykolog, överpsykolog specialistpsykolog, förste psykolog samt psykolog med psykologiskt ledningsansvar eller motsvarande liksom Psykolog med legitimation som psykoterapeut.

För specialisttjänster kan den komma i fråga som har behörighet som specialist enligt förbundets ordning eller annan vedertagen formell ordning, till exempel Europsy och Norsk psykologförening. Eftersom specialistutbildningen är förhållandevis ny finns i kåren en betydande grupp erfarna psykologer som saknar formell specialistbehörighet men vars kompetens i hög utsträckning motsvarar specialistutbildade psykologer. Det är angeläget att dessa psykologers kompetens tas tillvara och att tjänster inrättas med befogenheter, ansvar och villkor som motsvarar deras kompetens och erfarenhet.

Genom att fullt ut ta tillvara psykologers kompetens och anställa dem som projektledare, utbildare, mentorer och samordnare kan arbetsgivaren skapa såväl ökad verksamhetsnytta som stimulerande utvecklingsmöjligheter för psykologer. 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 som medför möjlighet till yrkesmässigt inflytande, där kompetens tillvaratas och utvecklingsmöjligheter erbjuds.

Chefer

Välfungerande chefer och chefer med rimliga förutsättningar är en grundförutsättning för att psykologers arbete ska synliggöras, värderas korrekt och lönesättas därefter. Chef och ledarskap är också en karriärväg som lämpar sig väl för psykologer utifrån deras yrkeskompetens. Vi ställer oss bakom akademikeralliansens ställningstaganden i chefs- och ledarskapsfrågor där man lyfter fram viktiga förutsättningar som chefer behöver för att utöva sitt ledarskap. Det gäller alltifrån mandat, ett rimligt antal underställda, kompetensutveckling och en lön som motsvarar kraven i arbetet. För förbundet är det viktigt att fortsätta bevaka och utveckla chefernas löner-och anställningsvillkor. Förbundet erbjuder kvalificerad rådgivning och förhandlingshjälp för chefer i rollen som anställda. Genom Sveriges Psykologförbunds samarbeten inom Saco-federationen ska förbundet fortsätta att erbjuda konferenser och seminarier för chefer.

Lönestatistik

Idag finns olika kodsystém för att gruppera arbetsuppgifter inom olika sektorer och verksamheter samt generera statistik om lönestrukturer, lönelägen, löneutveckling och skapa underlag till centrala och lokala förhandlingar. Inom kommuner och regioner tillämpas AID-koder, inom staten finns BESTA och därtill finns Statistiska Centralbyråns SSSYK. Sveriges Psykologförbund reagerar mot att det för psykologer endast finns ett fåtal koder, det vill säga lönekategorier. Det saknas helt etiketter (koder) för STP-psykolog, specialistpsykolog och psykolog med PLA eller motsvarande. Det är ytterligare ett tecken på ett osynliggörande av den komplexitet som psykologprofessionen innebär. I och med att det finns en begränsning i hur stor lönespridning som är möjligt att åstadkomma inom en befattning, innebär de alltför få lönekategorierna ett stort hinder för att differentiera löner och få tillräckligt stor lönespridning och en löneutveckling som motsvarar psykologers kompetens, erfarenhet och bidrag till verksamheten.

I nuläget bedömer vi möjligheten att få in fler AID etiketter i det centrala avtalet som begränsat. Däremot är det angeläget att mer stringent använda sig av de så kallade ansvarskoderna för funktionsansvar eller ämnesansvar för STP-psykologer, specialistpsykologer respektive ledningsansvar för psykologer med PLA och på så sätt särskilja de olika grupperna och få till separata lönekategorier. Detta är relevant för att på ett nationellt plan kunna särskilja specialistpsykologer, STP psykologer och Psykologer med PLA från övriga psykologer i lönestatistiken och arbeta för en större spridning mellan och inom respektive grupp. På lokal nivå finns ytterligare möjlighet att använda lokalt utformade befattningskoder och kategorikoder för att särskilja dessa befattningar från övriga psykologer i den lokala lönestatistiken. Detta kan vara värdefullt för att analysera lönebild och lönespridning mellan och inom grupperna och kan utgöra underlag för förhandling och rådgivning. Då bristfällig insamlad eller grupperad statistisk riskerar att användas mot våra medlemsgrupper, behöver vi informera och utbilda våra lokala fackliga förtroendevalda om detta och följa upp hur det fungerar i praktiken.

Arbetsmiljö

Ett längre arbetsliv förutsätter ett hållbart arbetsliv och en god arbetsmiljö. Nya utmaningar för psykologers arbetsmiljö står för dörren. Utmaningar så som digitaliseringen, ny teknik och det gränslösa arbetet påverkar den psykiska, fysiska och organisatoriska arbetsmiljön. En hälsofrämjande arbetsmiljö förutsätter också nolltolerans mot diskriminering och trakasserier i arbetslivet och ett aktivt arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter. En väl fungerande organisation är grunden för en god arbetsmiljö. Organisationen formas utifrån verksamhetens uppgift, mål, behov och utmaningar. I organisationen måste finnas en balans mellan krav och resurser, vilket regelbundet ska följas upp. Arbetsgivaren kan också använda sig av psykologernas kompetens. Det ska finnas välfungerande administrativa stödsystem och rollerna i organisationen ska vara tydliga. Arbetsgivaren ska ta ansvar för en kontinuerlig kompetensutveckling så att mål uppnås och utmaningar bemästras.

Styrningen av verksamheten från politisk och operativ ledning påverkar arbetsmiljön. För att arbetsmiljöarbetet ska få effekt måste det vara förankrat från högsta ledning och genomsyra hela organisationen. Styrningen av organisationen måste baseras på tillit till professionens

kompetens. Anställningsvillkoren och anställningsförmånerna ska vara konkurrenskraftiga och bidra till att skapa engagemang. Målen för verksamheten ska vara tydliga på alla nivåer.

Ett tydligt ledarskap med hög kompetens är en förutsättning för en god arbetsmiljö. Chefer i organisationen ska ha tydliga mandat och ges goda förutsättningar att leda grupper och individer. Det ska ges möjlighet för ett nära ledarskap med ett rimligt antal underställda medarbetare. Kompetens i chefskap/ledarskapsfrågor ska värdesättas och kompetensutvecklingen på området ska vara kontinuerlig och av hög kvalitet. Kompetensutveckling ska finnas inom området arbetsmiljö för både chefer, fackliga företrädare och skyddsombud. Chefer ska ha tid att aktivt arbeta med arbetsmiljön.

Bra kommunikation och information är viktiga verktyg för en god arbetsmiljö. Organisationen måste utformas så att alla medarbetare blir sedda, lyssnade på och tagna på allvar. Kommunikationen ska präglas av öppenhet, tillit och respekt. Tid och utrymme ska finnas för att ge feedback. Psykologen ska uppleva att arbetsmiljöarbetet är anpassat till individens förutsättningar och uppdraget.

Många psykologer upplever 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 tecknas det många lokala kollektivavtal vilket Psykologförbundet behöver bevaka. Flexitidssystemen riskerar att bidra till ett gränslöst arbetsliv och döljer inte sällan omfattande övertidsarbete. Rätten till övertidsersättning förhandlas bort liksom även arbetstidens förläggning diskuteras. Psykologer efterfrågas i verksamheter och tilldelas ansvar som inte avgränsas till kontorstid. Det är positivt att behovet av psykologer ökar men det är viktigt att bevaka arbetstidsfrågor i syfte att skapa ett hållbart arbetsliv. Det är inte ovanligt att hot och våld från klienter drabbar psykologer i yrkesutövningen. Insatser behöver göras så att dessa brister i arbetsmiljön hanteras skyndsamt och professionellt samt att händelser följs upp i syfte att förebygga framtida hot.

Enligt den kartläggning av psykologers arbetsmiljö som Psykologförbundet gjort tillsammans med Lunds Universitet 2014 kan vi konstatera en betydande arbetsrelaterad ohälsa och brister i arbetsmiljön. Ett stort problem handlar om otydlighet i rollen där man saknar förståelse för uppgifter, efterfrågan på kompetensen, tydliga mål etc. Ett annat område handlar om en alltför stor arbetsbörda och begränsade möjligheter att hinna med sitt arbete. Vi behöver fortsätta kartlägga psykologers arbetsmiljö kontinuerligt, identifiera riskfyllda och hälsosamma arbetsmiljöfaktorer och driva på för en hållbar arbetsmiljö, både genom traditionellt systematiskt arbetsmiljöarbete och genom ett påverkansarbete gentemot arbetsgivare och lagstiftare.

Anställningsvillkor

Sveriges Psykologförbund ska verka för att anställningsvillkoren ska spegla ett arbetsliv som är hållbart för alla. Anställningsvillkoren ska främja hälsa, utveckling och olika former av kompetensutveckling. Villkoren ska ge goda förutsättningar för att bedriva ett gott arbete. Förväntningarna på produktivitet ska vara realistiska. Villkoren ska ge trygghet såväl 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 egentligen finns något provoskäl. Detta kan vara ett sätt för arbetsgivaren att kringgå LAS och skapar en otrygghet hos våra medlemmar. Det behöver uppmärksammas vid anställningsförfaranden. Många av våra medlemmar har bisysslor och en godtycklig bedömning av arbetsgivaren om huruvida den ska kunna godkännas eller ej är ett problem. Det behövs större transparens och förutsägbarhet kring hur bisysslor bedöms. Detta behöver vi lyfta i de forum vi har för påverkan.

PTP-psykologer lever också i osäkerhet då de ofta har en allmän visstidsanställning. 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 till 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 så kallad ”PTP psykolog i avvaktan på legitimation”. Förbundet anser att man anställs som PTP psykolog i avvaktan 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.

Det växer fram fler anställnings och anlitandeformer i det snabbföränderliga arbetslivet. Förbundet behöver ge god information och rådgivning till medlemmar inför byte av anställning samt hjälp till självhjälp via hemsidan rörande anställningsavtal, chefsavtal konsultavtal etc. Detta arbete pågår.

Flera förtroendevalda

Sveriges Psykologförbund ska verka för att det lokala fackliga arbetet uppvärderas och fler medlemmar ska inse nyttan med ett lokalt fackligt engagemang. 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. Arbete med att utveckla former och innehåll i våra fackliga utbildningar är högt prioriterat.

Vi har idag byggt en basorganisation som utgår från var våra medlemmar är anställda och där psykologföreningarna i kommunal- och regionalsektor ansvarar för arbetet med löner och villkor. Ofta fungerar det alldeles utmärkt men på vissa håll fungerar det mindre bra. På många håll saknar psykologförbundet representation helt. På statlig och privat sektor saknar vi partsställning lokalt. För att kunna nå framgång i vårt arbete med goda villkor för våra

medlemmar behöver vi en väl fungerande lokal organisation där företrädarna har tillräcklig aktuell kunskap och ett gott stöd. På statlig och privat sektor behöver de lokala företrädarna ta plats i lokala Saco-styrelser för att säkerställa att psykologernas intressen alltid tas i beaktande vid omorganisationer och förändringar i verksamheten. Genom fackliga utbildningar, tematiska utbildningar och styrelseutbildningar kan kansliet stärka de förtroendevalda i uppdraget. Hög lokal representativitet gör att medlemsnyttan blir påtaglig för förbundets medlemmar. Det förutsätter lättillgängliga stödfunktioner för förtroendevalda. En professionell rådgivning och stöd från ombudsmännen centralt är ytterligare ett viktigt stöd. Det är viktigt att förbundet kvalitetssäkrar sin rådgivning samt stödet till förtroendevalda och medlemmar. Här ligger också att utveckla nya utbildnings- och informationsformer i syfte att nå ut till så många som möjligt på ett kostnadseffektivt sätt.