



# Medlemsbrev 2/16

## från Psykologföreningen i Landstinget Sörmland

### Årets lönerevision

#### 1. Allmän genomgång 17 februari

Lönerevision för 2016 påbörjades 17 februari med en allmän genomgång för samtliga 22 fackförbund tillsammans med förhandlingschef Mats Andersson. Då presenterades förutsättningar för satsningar under 2016 och framåt. Bland annat kommer det satsas 6 miljoner kronor på förstärkt psykologkompetens både 2016 och 2017. Detta innebär en satsning på PTP-psykologer i PTP-programmet. Dessutom framkom att man skulle satsa särskilt på anställda med medellånga vårdutbildningar.

Vid informationen poängterades också att lönerevisionen är en del av landstingets dialogmodell. Det innebär att de anställda som omfattas av lönerevision **skall** ha lönesamtal med väl kända lönekriterier. I lönekriterierna skall följande fem punkter finnas med: Bidrag till verksamhetsresultatet, kompetens, beslutsförmåga/ problemlösning, initiativkraft och samarbetsförmåga. För den som är chef läggs ytterligare några punkter till: Organisations- och planeringsförmåga, ekonomiskt och administrativt handlag samt personalledning.

#### 2. Enskild överläggning

Psykologföreningens styrelse begärde en enskild överläggning som hölls 7 mars. Då fick vi veta att psykologer skulle räknas in i gruppen "vårdanställda med medellånga vårdutbildningar". Vi tackade för det men undrade inom oss om landstingledningen vet hur lång en psykologutbildning är. Vi tog även upp att psykologer som på olika sätt bidrar till att öka rekryteringsbasen för psykologer, t ex att vara PTP-handledare, erbjuder föreläsningar, auskultationer, studiebesök, skulle uppmärksammas. Vi tog även upp psykologernas långsamma löneutveckling och uppmanade till en större lönespridning.

#### 3. Avstämningsmötet ställdes in

Avstämningsmöte skulle hållas 28 april. Psykologföreningen fick besked om de nya lönerna 21 april men ni, som får detta medlemsbrev hade då inte fått något besked. En del av oss hade då inte ens fått lönesamtal. Detta fick vi veta genom att vi mailade till alla på vår sändlista för att få veta hur löneprocessen gått till, om man hade haft lönesamtal, om man hade fått besked om sin lön och vilka synpunkter man hade på hela processen. **Tack alla ni som återkopplade till oss då! Återkopplingen från er är helt nödvändig för att vi skall kunna lämna synpunkter vid avstämningen!!**

Den 28 april hade fyra medlemmar fått besked om sin lön. Två personer hade inte ens haft lönesamtal 28 april! Vi valde då att ställa in mötet eftersom vi inte kunde godkänna att ha avstämning på en process som inte hade fungerat.

#### 4. Ny tid för avstämningsmöte

Avstämningsmötet blev istället 9 juni. Styrelsen träffade då förhandlingschefen Mats Andersson, hf personalchef Sofia Andersson, Karsudden samt per telefon HR-specialist Magnus Borg.



Riktmärket för löneökning var 2 % för landstinget i stort. För oss psykologer låg löneökningen på 2,66 %. Detta beräknas på den totala lönesumman för alla psykologerna sammanlagt och deras lönehöjningar. För den enskilda psykologen kan procentsatsen se mycket annorlunda ut. Två psykologer kan t ex båda få 900 kr i lönehöjning men för den ena blir detta kanske en lönehöjning på 3 % medan det för den andra kan det bli 2,1 %. Man skall alltså inte titta på vilken lönehöjning man fått i procent eftersom grundlönen kan se väldigt olika ut.

Lönehöjningens storlek är satt i kronor efter hur prestationen värderats under året.

## **5. Påpekanden från vår sida angående löneprocessen vid avstämningen**

### **a) Processen blev mycket försenad**

Vi beskrev att lönerrevisionen inte fungerat vad gäller tidsaspekten, vilket var en förklaring till att vi ställde in mötet 28 april. Magnus Borg höll med om detta och påpekade att de fått "tjata" lite mera på cheferna att de skulle inkomma med beslut om ny lön. Vi diskuterade var i processen det hade hakat upp sig och vilka tidpunkter som var satta för cheferna med lönesamtal, beslut och information angående nya lönen. Vi i styrelsen beslöt att "ligga på mera" till nästa år för att pressa på processen.

### **b) "Medellånga vårdutbildningar" – en otydlig formulering**

Vid avstämningen påpekade vi att formuleringen "medellånga vårdutbildningar" i samband med prioriterade yrkesgrupper hade tolkats olika av cheferna. Några chefer hade betonat att psykologer med sin femåriga utbildning inte tillhör denna grupp och därför inte skulle prioriteras. Magnus Borg definierade tydligare vad arbetsgivaren menar med medellånga utbildningar, det är "vårdyrken exklusive läkarna". Vi föreslog att man framöver behöver vara mer tydlig för att lämna mindre utrymme för tolkningar hos cheferna.

### **c) Blandad kvalitet på lönesamtalen**

Vid de flesta lönesamtal har lönekriterier använts men inte överallt, vilket vi påpekade. Vi beskrev vilka verksamheter detta gäller så att man kan återkoppla med chefer angående detta. Dessutom har antal besök varit ett viktigt kriterium för många chefer vid lönesättning. Detta kan ge en sned uppfattning om arbetets kvalitet. Man kan ha minskad prestation vad gäller antalet besök av olika skäl. Ett kan vara att man som psykolog ofta har andra uppdrag, t ex konsultation, handledning, remissgrupp eller att representera psykologerna i olika arbetsgrupper. Förhandlingschefen var mycket tydlig med att sådana uppdrag självklart skall räknas in i prestationen och viktas mot besök.

Vi tog även upp Habiliteringens trestegsmodell vid lönesamtal där man värderar prestationen med "Under förväntan", "Enligt förväntan" samt "Över förväntan". Om man är nyanställd kan man få höra att man inte kan nå upp till mer än "Enligt förväntan", oavsett hur hårt man arbetar. Detta kan slå orättvist. Dessutom finns en otydlighet i uttrycket. Vems förväntan är det man skall arbeta enligt? Förhandlingschefen höll med om otydligheten och menade att förväntan ju kan se väldigt olika ut, man kan ha helt olika förväntan på en psykolog med många års erfarenhet jämfört med en nylegitimerad psykolog.

### **d) Lönesamtal skall alla ha**

Vi pekade på att alla skall ha lönesamtal för att få utvärdera arbetet under det gångna året. Detta gäller även personer som kommer att sluta sin anställning senare under 2016. Har man arbetat sedan förra lönerrevisionen skall man vara med i lönerrevisionen. En del chefer resonerar som så att en



psykolog som slutar om några månader behöver inte få lönehöjning utan hans lönehöjning fördelas på de kvarvarande psykologerna. När vi tog upp detta replikerade Arbetsgivarsidan att detta är ett resultat av ett gammalt "pott-tänkande", som det var förr då chefen fick en pott att fördela mellan psykologerna. Om man tog från en psykolog hans lönehöjning kunde den fördelas på övriga. Så får det alltså inte fungera. Var och en skall få bedömning utifrån sin eget bidrag till verksamhetens mål.

#### e) Information om nya lönen

Vi påpekade att det fortfarande förekommer att man får besked om nya lönen per mail. Arbetsgivarsidan höll med om att det inte är okej. Förhandlingschefen sa att samtal skall erbjudas men om lönesamtalet varit tillräckligt bra och tydligt behöver informationen om nya lönen inte vara särskilt innehållsrikt. Men samtal skall erbjudas. Vi tog upp att man i Habiliteringen Nkpg hade lönesamtal med en avgående chef och fick sedan besked om nya lönen med verksamhetschefen, som främtog sig ansvar att lämna motivering för den nya lönen genom att hon inte hållit i lönesamtalet. Här var arbetsgivarrepresentanterna tydliga med att avgående chef måste ge en tydlig bild så att den som informerar om nya lönen kan ge skälig motivering till utfallet till den anställda.

#### 6. Återkoppling

Arbetsgivarsidan kommer nu att återkoppla med berörda chefer. De betonade att de är angelägna om att processen skall skötas bra. Vi hade gemensam bild med dem att mer fallerat denna lönerrevision jämfört med tidigare år, vilket kan bero på att det kommit nya chefer, som ännu inte kan processens gång.

## Psykologluncher

Att ses för en lunch blir ett trevligt tillfälle att möta kollegor, utbyta erfarenheter, få ett ansikte på någon man hört talas om, få en stunds trevlig samvaro som en paus i arbetet! Och så kan föreningen informera om det finns något nytt från den fackliga fronten.

Psykologlunch på Mälarsjukhuset restaurang Pandion blir i höst följande datum

31 augusti kl 12

12 oktober kl 12

7 december kl 12

Boka in datumen!

Information om höstens luncher i Nyköping och Katrineholm kommer att komma per mail.

## Vem får medlemsbrevet och föreningens utskick?

När föreningen skall göra utskick, t ex detta medlemsbrev, får vi aktuella medlemslistor från förbundet centralt. Det är därför viktigt att alla går in på förbundets hemsida på [www.psykologforbundet.se](http://www.psykologforbundet.se) och uppdaterar sina personuppgifter. Var noga med att markera "Landstinget Sörmland" som din arbetsgivare.



Psykologföreningen i Landstinget Sörmland

Finns det någon av dina kollegor som inte fått detta medlemsbrev trots att hen är medlem?  
Vidarebefordra då detta brev och meddela även styrelsen.

## Behöver du hjälp?

Har du någon lokal facklig förtroendevald eller kontaktperson på din arbetsplats? Nedan följer en lista på de fackliga kontaktpersoner som blivit förtroendevalda. Dem kan du kontakta om du har några frågor, behöver fackligt stöd eller själv är intresserad av att bli aktiv.

### Förtroendevalda:

Helena Seidl  
Katarina Georgsson  
Ann-Sofi Karlsson  
Frida Lundberg  
Anna Nyblom  
Anne-Marie Skogh  
Michéle Storm  
Nina Stühmeyer

Karsudden, ordförande  
Öppenvårdsmottagning 2, Psykiatriska kliniken, NLN  
NeuroRehab, MSE, sekreterare  
BUP, NLN  
Psykiatrisk mott 2, NLN, styrelseledamot  
Psykiatriska kliniken, MSE  
Psykiatrisk öppenvårdsmottagning, KSK  
Barnhälsovården, NLN, styrelseledamot