

Sammanfattning av Psykologföreningens medlemsenkät 2014

Syftet med denna sammanfattning är att redogöra för en del av Psykologföreningens medlemsenkät. All information är avidentifierad och vi hoppas att det inte går att känna igen enskilda svar. Det kommer att redovisas de frågorna som vi tror är av intresse för hela psykologgruppen men alla är välkomna att ta kontakt med oss i fall Ni har frågor eller synpunkter att framföra.

Mellan den 29/9 och 17/10 fick 72 medlemmar i Psykologföreningen möjlighet att besvara en enkät om löner, arbetsmiljö, mm. Av dessa fyllde i enkäten 22 st, varav två hade fyllt i endast några enstaka frågor och därför togs dessa bort. Resultatet som redovisas här nedan bygger på svaren som gavs av 20 av våra medlemmar vilket motsvarar ca 28 % svarsfrekvens.

Gruppen bestod av 20 personer, varav 18 var kvinnor och två var män. Medelåldern var 51,1 år och medianen var 47,5 år. Här nedan ser man ålderfördelningen.

Ålder	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Antal	1	0	4	6	0	2	7

Bland de som besvarade enkäten fanns det representerat både psykologer som arbetar med barn och med vuxna. De verksamheterna som nämndes oftast var BUP, vuxen psykiatri och habiliteringen men även primärvården och barnhälsovården.

Frågorna

Vilken typ av tjänst har du?

- Här fanns det möjlighet att välja flera alternativ. 19 personer har en psykologtjänst och 2 har en psykoterapeutjänst. En person noterade att dennes tjänst var som neuropsykolog.

Har du något särskilt övergripande chefs-, specialist-, områdes- eller ämnesansvar som del av din tjänst utöver det som normalt ingår i det dagliga arbetet?

- Totalt svarade 18 personer på denna fråga. 11,1 % svarade ja, 72,2 % svarade nej och 16,7 % svarade vet ej.
 - Bland kommentarerna nämndes följande ansvarsområden: deltagande i ledningsgrupp; samordningsansvar för psykologer; utvecklingsfrågor gällande psykologisk verksamhet/kompetens; ansvarig för inläsning och bedömning av remisser.

Har du en skriftlig anställnings-, tjänste- eller befattningsbeskrivning?

- Totalt svarade 19 personer på denna fråga. 5,26 % svarade ja, 57,89 % svarade nej och 36,84 % svarade vet ej.

Vilken formell kompetens har du? (Markera ett eller flera svarsalternativ nedan)

- Totalt svarade 20 personer på denna fråga. Alla är legitimerade psykologer, sex är leg psykoterapeuter och en är specialist.

Har du haft medarbetarsamtal under 2014?

- Totalt svarade 20 personer på denna fråga. 70 % svarade ja och 30 % svarade nej.

Upplever du att du har tillräckliga kunskaper om hur löneprocessen för psykologer går till inom Landstinget Sörmland?

- Totalt svarade 20 personer på denna fråga. 50 % svarade ja, 45 % svarade nej och 5 % svarade vet ej.

Vet du vad Dialogmodellen innebär?

- Totalt svarade 20 personer på denna fråga. 55 % svarade ja och 45 % svarade nej.

Har du haft lönesamtal under 2014 (där du och din chef diskuterar ev. lönepåslag i förhållande till din situation och prestation under året som gått)?

- Totalt svarade 20 personer på denna fråga. 80 % svarade ja och 20 % svarade nej. Ingen svarade ”Nej, jag är nyanställd och förhandlade lön i samband med nyanställningen” eller ”vet ej”.

Känner du till vilka lönekriterier arbetsgivaren använt för att sätta din nya lön?

- Totalt svarade 20 personer på denna fråga. 35 % svarade ja, 15 % svarade nej och resterande 50 % svarade delvis.
 - Bland kommentarerna nämndes att det saknades lönekriterier inom vissa verksamheter, att kriterierna är formulerade utifrån arbetsgivarens perspektiv, att lönekriterierna handlar om produktion, ansvarstagande inom enheten, engagemang på kliniknivå eller att man tagit upp produktionsstatistik.

Under lönesamtalet, upplever du att din chef på ett tydligt sätt har knutit samman sitt förslag på ny lön med gemensamt uppställda mål, arbetsgivarens förväntningar, din prestation under året i förhållande till verksamhetens mål osv.

- Totalt svarade 19 personer på denna fråga. 31,6 % svarade ja, 47,4 % svarade nej och resterande 21 % svarade delvis.

- Bland kommentarerna nämndes att det saknas individuella mål; att ev. lönekriterier är mycket generellt ställda; att det inte finns tydliga verksamhetsmål som sätts i relation till arbetsprestationen; att det känns som att man har lönesamtal med en chef men att det är någon annan som sätter lönen.

Hur och när meddelades du den slutliga lönen?

- Totalt svarade 20 personer på denna fråga. 5 % fick besked vid ett lönesamtal (resultatsamtal), 45 % fick besked vid annat senare personligt möte med lönesättande chef och 50 % fick besked på något annat sätt.

Upplever du att din nya lön har en tydlig koppling till din prestation under året?

- Totalt svarade 20 personer på denna fråga. 25 % svarade ja, 50 % svarade nej och resterande 25 % svarade vet ej.

Är du nöjd med din fysiska arbetsmiljö?

- Totalt svarade 20 personer på denna fråga. 70 % svarade ja, 15 % svarade nej och resterande 15 % svarade annat.

Är du nöjd med din psykosociala arbetsmiljö?

- Totalt svarade 20 personer på denna fråga. 55 % svarade ja, 35 % svarade nej och resterande 10 % svarade annat.
 - Bland kommentarerna nämns att det finns brister i den fysiska arbetsmiljön som upplevs som störande, t ex, illa fungerande fläktsystem, för hög eller låg temperatur och bullerproblem. Inom den psykosociala arbetsmiljön nämns att brister vad gäller ledning, information, administration, rutiner och feedback påverkar negativt. Utanförskap orsakad av olika faktorer samt känslor av frustration och maktlöshet tas upp som ett resultat av den psykosociala arbetsmiljön. Andra faktorer som beskrivs är låg bemanning med åtföljande höga belastning; många och snabba förändringar; att chefer har bristande insyn om psykologers arbete och kompetens; att det finns krav på produktion som översätts i antal patienter man träffar per dag utan att ta hänsyn till den belastningen som dokumentationen innebär. På den positiva sidan nämns att många är nöjda med sin arbetsmiljö och att man har möjlighet att påverka sina arbetsuppgifter och/eller mer övergripande delar av verksamheten.

Vilka skulle de viktigaste positiva förändringarna av din arbetsmiljö vara?

- Minskad arbetsbelastning
- Tydliga förväntningar på arbetsuppgifter och möjlighet att få stöd från medarbetarna och cheferna
- Fler psykologer
- Smidigare administration

- Minskad stress
- Bättre administrativ uppbackning
- Tillskapande av en samordnande psykolog
- Högre bemanning
- Bättre ledning
- Kollegor nära, med ett kollegialt utbyte
- Ett mera kunskapsintensivt deltagande från ledningen
- Förbättrat teamsamarbete där vi möts i respekt för varandras kunskaper.

Överväger du att lämna din anställning inom Landstinget Sörmland?

- Totalt svarade 20 personer på denna fråga. 20 % svarade ja, 50 % svarade nej och resterande 30 % svarade vet ej.

Varför? Varför inte?

- 18 personer valde att kommentera denna fråga. Bland förklaringar till varför man väljer att stanna kan nämnas följande: att man trivs bra med arbetsplatsen och/eller arbetsuppgifterna; att man har stimulerande/intressanta arbetsuppgifter; kort tid kvar till pensionen; att man arbetat länge på sin arbetsplats; att det finns fördelar med att vara anställd jämfört med att ha eget företag; att man ser möjlighet till utveckling av arbetsplatsen/verksamheten; att man lär sig mycket på sin arbetsplats; att känna sig uppskattad. Skäl som nämns för att vilja sluta är: att man är missnöjd med pendlingsvillkoren; att man är missnöjd med lön; att man vill prova andra arbetsuppgifter; att man har för lite yrkesspecifika arbetsuppgifter; att man hoppas på en lugnare arbetssituation; att man känner sig ensam på sin arbetsplats; att det är bristande ledning; att man inte känner sig uppskattad på sin arbetsplats.

Vilka förändringar skulle göra att du kunde tänka dig att arbeta kvar inom Landstinget Sörmland?

- 11 personer valde att svara på denna fråga på följande sätt: att få en bättre enhetschef; att psykologbemanningen ökades; att få högre lön; att få bättre utbildningsmöjligheter; att få möjlighet att arbeta med andra uppdrag under en tid ex. organisationsuppdrag; att få ett tydligare uppdrag; att det finns en engagerad metodutvecklare; att det lyfts fram psykologers arbetsuppgifter i verksamheten; att arbetsbelastningen minskade; att man förbättrade teamsamarbete.

Utbildning

Går du för närvarande någon utbildning inom ditt arbetsområde?

- Totalt svarade 20 personer på denna fråga. 45 % svarade ja och 55 % svarade nej.

Om ja, vilken utbildning går du?

- Nio personer valde att svara på denna fråga. Två går en Psykoterapeututbildning, en har en oavslutad psykoterapeututbildning, en går Tf-KBT och fem går specialistutbildningen för psykologer varav två i neuropsykologi.

Var utbildningen efterfrågad av arbetsgivaren? (d.v.s. har du och din chef tillsammans kommit överens om att du behöver utbildningen för att upprätthålla eller utveckla din psykologkompetens och för att fylla ett behov på din arbetsplats).

- Totalt svarade 10 personer på denna fråga. 60 % svarade ja, 30 % svarade nej och 10 % svarade vet ej.

Har du fått hela eller delar av ovan utbildning som förhandlad löneförmån (utbildning istället för lön)?

- Totalt svarade 10 personer på denna fråga. 10 % svarade ja, 70 % svarade nej och 20 % svarade vet ej.

Vilka delar av utbildningskostnaden står arbetsgivaren för och vilka betalar du själv?

- Totalt svarade 10 personer på denna fråga.

	Arbetsgivaren	Jag själv	Totalt svar
Resekostnader/tjänstebil	80 %	20 %	10
Restid	70 %	30 %	10
Logi	66,7 %	33,3 %	3
Studier på betald arbetstid (kurser, seminarier o.d.)	90 %	10 %	10
Självstudier på betald arbetstid	50 %	50 %	10
Egenterapi (när den är ett obligatoriskt krav i utbildningen)	40 %	60 %	5
Traktamente	16,7 %	83,3 %	6
Studielitteratur	70 %	30 %	10

- Det framgick av kommentarerna att det finns vissa skillnader som kan förklaras av yttre faktorer, t ex, om det är aktuellt med resor till studieorten eller behov av logi. Det är oklart vad skillnaden på att få betalt restid, självstudier på betald arbetstid och egenterapi beror på. Det nämns att vid behov går det att förhandla med chefen men ingen hänvisar till något dokument eller policy vad gäller utbildning.