



Riktlinjer vid risk för underkännande av PTP-tjänstgöring

Beslutade av Förbundsstyrelsen i november 2013

Inledning

De flesta psykologer genomgår sin PTP-tjänstgöring utan större problem och är väl förberedda för psykologyrket. För vissa blir PTP-tjänstgöringen dock en utmaning. Det utbildas allt fler psykologer. Psykologyrket blir allt mer specialiserat. Kraven på psykologer ökar i tider då man fokuserar på produktionsmätt samtidigt som ett vetenskapligt och etiskt förhållningssätt ska prägla yrkesutövningen. PTP-handledare är idag mer uppmärksamma på att handledningen inte enbart syftar till att vägleda och stödja, utan också om att bedöma PTP-psykologens utförda arbete.

Det finns personer som under PTP-tjänstgöringen uppvisar brister i yrkesutövningen. Vissa i sådan grad att de riskerar att få sin tjänstgöring underkänd. Varje fall är ett misslyckande för individen och ett bekymmer för berörd arbetsplats.

Psykologförbundet menar att det är viktigt att identifieringen av dessa PTP-psykologer sker tidigt, och att olika stödåtgärder vidtas. PTP-handledare och PTP-studierektorer har viktiga roller i processen med att identifiera, hjälpa och stödja de psykologer som riskerar att inte få sin PTP-tjänstgöring godkänd. Dessa riktlinjer syftar också till att belysa arbetsgivarens ansvar för att skapa PTP-tjänster med goda förutsättningar.

Syfte

Riktlinjerna syftar till att stödja PTP-psykolog, PTP-handledare, chef och eventuell PTP-studierektor i situationer där en PTP-tjänstgöring av olika skäl riskerar att ej godkännas. Innehållet ska vägleda hur hinder kan undanröjas och vägar finnas för att åstadkomma att PTP-tjänstgöring blir godkänd. Riktlinjerna syftar även till att vägleda mot ett gott omhändertagande när ett underkännande av PTP-tjänstgöringen är enda utvägen.

Ramar för PTP-handledning

Psykologutbildningen är en generalistutbildning och ska lägga grunden för arbete som psykolog. PTP-tjänstgöringen ska ge övning och fördjupning i psykologyrket utifrån de krav som ställs för psykologexamen.

PTP-psykologen ska i första hand erhålla yrkeshandledning, och därutöver kan handledning i specifika metoder förekomma. Handledningen är det viktigaste inslaget i PTP-tjänstgöring förutom det praktiska psykologarbetet. Handledningssituationen rymmer ett bedömningsmoment där PTP-handledaren intygar vilka arbetsuppgifter som ingått, tjänstgöringens omfattning samt om PTP-psykologen är lämplig som psykolog i självständig ställning.

Enligt *föreskrifterna för PTP-tjänstgöring* (SOSFS 2008:34) ska PTP-handledare i samråd med PTP-psykolog skapa en *individuell skriftlig tjänstgöringsplan* för PTP-året (se bilaga 1). Tjänstgöringsplanen utgör ett underlag för godkännande av PTP-perioden. Ansvarig chef bör vara med i utformandet av tjänstgöringsplanen.

Den skriftliga tjänstgöringsplanen syftar till att säkerställa lämplig bredd i arbetsuppgifterna samt en progression mot allt mer komplexa och självständiga arbetsuppgifter.

PTP-handledaren ska tillsammans med PTP-psykologen regelbundet utvärdera och eventuellt justera tjänstgöringen. Som stöd i detta bör *Bedömningsunderlag för värdering av PTP-tjänstgöringen* (se bilaga 2) användas.

Förutom detta ska PTP-handledaren tillsammans med PTP-psykologen regelbundet utvärdera hur arbetet fortskrider och huruvida handledningen är tillräcklig. Som stöd för detta bör *Översiktlig utvärdering av PTP* (se bilaga 3) och *Utvärdering av PTP-handledningen* (se bilaga 4) användas.

Ansvaret vid en PTP-tjänstgöring

Ansvaret vid en PTP-tjänstgöring vilar på tre aktörer:

- PTP-psykologen är ansvarig för att redogöra för PTP-handledare och chef vad han/hon behärskar och inte.
- Handledaren är ansvarig för att inhämta nödvändig information av PTP-psykologen för att bedöma reell kompetens, och utifrån det föreslå lämpliga arbetsuppgifter.
- Chefen ska ta hänsyn till ovanstående i sin fördelning av arbetsuppgifter. Chefen ansvarar för att PTP-psykologen och PTP-handledaren har reella förutsättningar att kunna utföra sitt arbete i enlighet med föreskrifterna för PTP-tjänstgöring och rekommendationerna i PTP-handboken.

Vid risk för underkännande av PTP-tjänstgöring

Åtgärder för att undvika att hamna i en situation av underkännande:

- Arbetsgivaren bör alltid göra en oberoende prövning av den sökandes kompetens (Psykologprogrammen skiljer sig lite åt vad gäller teoretiskt och tillämpad innehåll, och utländska psykologutbildningar kan skilja sig mycket åt vad beträffar innehåll och längd).
- PTP-handledaren är delaktig i rekryteringen av PTP-psykologen och deltar vid intervjutillfällena.
- Vid tveksamheter om lämplighet för tjänsten rekommenderas att rekryteringsprocessen avbryts. Vid behov kan tjänsten utlysas på nytt.
- Begär psykologexamensbevis vid ansökan. Vilket är ett absolut krav för att tjänstgöringen ska påbörjas.
- PTP-handledaren bör ha genomgått en handledarutbildning.
- PTP-handledaren bör få avsatt arbetstid för sitt handledaruppdrag (dvs mer tid än den obligatoriska timme per vecka som avses för själva handledningen).
- PTP-handledaren diskuterar med PTP-psykologen redan vid de första handledningstillfällena vad som kommer att bedömas och hur detta ska återkopplas till PTP-psykologen.
- PTP-psykolog, PTP-handledare och ansvarig chef är väl medvetna om innebörden i en PTP-tjänstgöring och har noggrant satt sig in i PTP-handboken.
- Chefen ansvarar för att leda och fördela arbetet på en arbetsplats. Vid en PTP-tjänstgöring är det viktigt att detta sker med hjälp av med PTP-handledaren.

Förfarande när PTP psykologen uppvisar brister i utfört arbete och professionaliseringsprocess

Om handledaren noterar brister i PTP-psykologens utförda arbete och professionaliseringsprocess* ska detta snarast möjligt tas upp med PTP-psykologen. För närmre specifikation* Se bilaga 2 *Bedömningsunderlag för värdering av PTP-tjänstgöringen*.

Nedan följer förslag på tillvägagångssätt för hur brister bör hanteras:

- Handledaren börjar alltid med att tala med PTP-psykologen enskilt, och beaktar PTP-psykologens uppfattning om situationen.
- Handledaren delger PTP-psykologen de brister som uppmärksammats utifrån bedömningskriterierna. Operationalisera och ge konkreta exempel.
- Dokumentera brister och återkoppla till PTP-psykologen.
- Låt det aldrig gå mer än tre månader in på tjänstgöringen innan brister delges.
- Informera ansvarig chef att brister uppmärksammats. Chefen behöver inte i tidigt skede veta vilka brister eller detaljer kring detta.
- Vid behov kan handledaren konsultera kollegor för sin bedömning. Vilket i möjligaste mån bör göras samråd med PTP-psykologen.
- Utöka handledningstiden för att tillsammans med PTP-psykologen gå igenom framkomna brister, förslag på förbättringsområden och hur utvecklingen kan följas upp.
- Ge arbetsuppgifter som ger möjlighet till extra träning och ökad erfarenhet inom problemområdet.
- Dokumentera problem- och förbättringsområden samt åtgärder i den individuella tjänstgöringsplanen för uppföljning- och utvärdering.
- Förtäta utvärderingen och dokumentera regelbundet i tjänstgöringsplanen.

Förfarande när PTP-psykologen riskerar att inte uppfylla kriterierna för godkännande

Om brister kvarstår trots att åtgärder vidtagits enligt ovan, eller om bristerna är flagranta och medför tvivel om lämplighet som psykolog i självständig ställning (senast efter sex månader) bör följande åtgärder vidtas:

- Delge snarast PTP-psykologen de brister och problem som uppmärksammats.
- Informera ansvarig chef om bristerna samt vid behov kontakta PTP-studierektor (eller motsvarande) för konsultation och samråd. Gör detta i möjligaste mån i samråd med PTP-psykologen.
- Dokumentera bristerna, samt när och hur de återkopplats till PTP-psykolog och chef.
- Initiera ett möte mellan PTP-psykolog, chef och PTP-handledaren. Gå tillsammans igenom problem- och förbättringsområden, diskutera och besluta kring åtgärder.
- Om det finns faktorer i den aktuella miljön som stör i sådan grad att en lärandesituation omöjliggörs bör möjligheten att hitta en annan arbetsplats inom samma arbetsgivare under Om förtroendet mellan PTP-psykolog och handledare är skadat eller om svåra samarbetssvårigheter finns är ett byte av handledaren att rekommendera.

- Om bedömningen är att det *finns* möjligheter för PTP-psykologen att uppnå målet om självständighet i yrket bör åtgärder vidtas såsom specifika arbetsuppgifter, specifikt metodstöd, extra handlednings- eller tjänstgöringstid.
- Dokumentera problem- och förbättringsområden samt åtgärder i den individuella tjänstgöringsplanen för uppföljning- och utvärdering.
- Förtäta utvärderingen och dokumentera regelbundet yrkesutveckling i tjänstgöringsplanen.
- Finns det en annan psykolog på arbetsplatsen som haft god insyn i PTP-psykologens arbete kan hon/han ge en second opinion på handledarens bedömning. Detta förutsätter att psykologen arbetat tillsammans med PTP-psykologen, att PTP-psykologens arbete finns dokumenterat eller liknande.
- En förlängning av PTP-tjänstgöringen kan vara ett sätt för PTP-psykologen att få tid på sig att åtgärda brister. Rekommendationen är att en diskussion om en eventuell förlängning ska inledas direkt när brister av sådan grad uppdragas. I ett sådant fall träffar chef och PTP-psykolog redan tidigt ett avtal rörande en förlängd anställning.

När ett underkännande är enda utvägen

- När PTP-handledaren bedömer att PTP-psykologen inte kommer att få sin tjänstgöring godkänd, oavsett stöd och åtgärder, bör diskussioner om ett eventuellt avbrytande av tjänstgöringen initieras direkt. Det är rekommenderat att chefen leder denna dialog och att en facklig företrädare kopplas in i ett tidigt stadium.
- Vid ett underkännande bör det av PTP-intyget tydligt framgå vad PTP-psykologen behärskar och vilka brister som uppvisats. Konkretisera så långt det går vad det är som gör att PTP-psykologen blir underkänd.
- Vid underkännande bör PTP-handledaren bedöma om någon del av PTP-tjänstgöringen kan anses godkänd. Om PTP-psykologen exempelvis genomfört utredningsarbete utan anmärkning och detta utgjort en tredjedel av arbetsuppgifterna kan en tredjedel av PTP-året godkännas. Denna tidsperiod kan PTP-psykologen sedan tillgodoräkna sig vid en ny PTP-tjänstgöring.
- Det är alltid att rekommendera att PTP-handledaren fyller i det skriftliga PTP-intyget. Det går bra att bifoga en bilaga med mer utförlig beskrivning. Intyget innehåller två delar – dels intygar PTP-handledaren att PTP-psykologen tjänstgjort som PTP-psykolog under perioden, dels så intygar hon/han att PTP-psykologen är lämplig i självständig ställning. Om PTP-handledaren ej kan intyga det sistnämnda kan han/hon ändå godkänna tjänstgöringstiden. Vid detta förfarande blir det nästa PTP-handledare som bedömer och intygar om PTP-psykologen är lämplig i självständig ställning.

Arbetsrättsliga aspekter

- De flesta PTP-psykologer anställs på tidsbegränsade anställningar om 12 månader. Dessa anställningar är i regel inte uppsägningsbara, dvs. varken arbetsgivaren eller arbetstagaren kan säga upp anställningen. Ingen av parterna kan ensidigt avsluta anställningsförhållandet under anställningstiden. Detta gäller även om PTP-psykologen delges att hen kommer få underkänt.
- PTP-psykologen har inte någon automatisk rätt till förlängning eller ny PTP-anställning pga att tjänstgöringen inte är godkänd. Dock finns naturligtvis alltid skäl att diskutera möjligheten med chefen för verksamheten.
- Brister i professionella eller personliga egenskaper är inte grund för avstängning eller skiljande från anställning annat än i extremfall. Istället har arbetsgivaren skyldighet att i första hand försöka rätta till sådana brister genom stöd och handledning.
- Arbetsgivaren har ett stort ansvar när man inrättat en PTP-tjänst. En PTP-tjänst är en utbildningstjänst. Således vilar ett stort ansvar på arbetsgivaren att möjliggöra ett godkännande av PTP-tjänstgöringen, utifrån de aktuella förutsättningarna.
- En chef har rätt att byta ut handledaren om det finns sakliga skäl till det. Så länge detta inte innebär att PTP-handledarens anställningsvillkor förändras har PTP-handledaren inte rätt att bestrida detta.
- PTP-handledarens ansvar slutar vid bedömningen av PTP-psykologen. I det fall det uppstår en tvist mellan PTP-psykologen och arbetsplatsen är de en chefsfråga att hantera.

Övriga aspekter att tänka på

- PTP-handledaren äger alltid sin bedömning
- Det är viktigt att PTP-handledaren ges stöd av chef och PTP-studierektor för att stå för sin bedömning.
- PTP-handledarens intyg går aldrig att överklaga av chef, PTP-psykolog eller Socialstyrelsen. Däremot bör PTP-handledaren i möjligaste mån tillmötesgå önskemål om förtydligande.
- PTP-handledaren intygar om PTP-psykologen är lämplig som psykolog i självständig ställning eller inte. Det är Socialstyrelsen som prövar ansökan om legitimation som psykolog. PTP-psykologen har möjlighet att låta Socialstyrelsen pröva ärendet trots ett icke-godkänt av PTP-handledaren.
- Om fler än en handledare varit inblandade i bedömningen av PTP-psykologen bör samtliga PTP-handledare fylla i tjänstgöringsblanketten och intyga sin bedömning. Det vilar på den sista PTP-handledaren att göra en sammantagen bedömning och intyga att PTP-psykologen är lämplig eller ej i självständig ställning.
- Vid ett underkännande kan PTP-psykologen söka PTP-tjänst på annan arbetsplats. Det finns inga begränsningar hur många PTP-tjänstgöringar en person kan genomföra. PTP-psykologen är inte skyldig att berätta att han/hon tidigare blivit underkänd eller visa intyg från tidigare PTP-handledare, varken för ny chef eller Socialstyrelsen vid ansökan om legitimation.
- Utöver utbildning, avsatt arbetstid och chefens stöd till PTP-handledaren är det önskvärt med forum för PTP-handledare att träffas för att utbyta erfarenheter med varandra.

Individuell tjänstgöringsplan för PTP-tjänstgöring

Namn	Började när	Slutar när	Tjänstgöringsgrad
------	-------------	------------	-------------------

Enhet/enheter som har arbetsgivaransvaret

Placering	Fr.o.m.	T.o.m.
1.		
2.		
3.		

Handledare

PTP-handledare	Annan handledare
----------------	------------------

A. Individinriktat psykologarbete

Utredning och diagnostik

Redogör för det arbete som planeras

Behandlingsarbete

Redogör för det arbete som planeras

B. Övrigt psykologarbete

Exempelvis handledning, undervisning, konsultation, metodutveckling

Redogör för det arbete som planeras

Deltar i PTP program

Ja Nej

Planerade utbildningar och kurser utöver PTP programmet

Kurs	Beskriv vad, när, hur
1	
2	
3	
4	

Planerade studiebesök

Studiebesök	Beskriv vad, när, hur
1	
2	
3	
4	

Auskultationer

Hos vem	Ska fokusera på	Tidpunkt
1		
2		
3		
4		

Planen fastställd,

Ort och datum

PTP-psykolog

Handledare

Verksamhetschef/enhetschef

A. Uppföljning av planen

Tidpunkter
1
2
osv

B. Uppföljning av handledningen

Tidpunkter
1
2
osv

Bedömningsunderlag för värdering av PTP-tjänstgöringen

Bedömningen görs av PTP-handledaren och PTP-psykolog tillsammans som en del av den kontinuerliga professionaliseringsprocessen under PTP-tjänstgöringen. Förslagsvis görs en bedömning varje kvartal tillsammans med uppföljningen av tjänstgöringsarbetsplan en inklusive utvärdering av handledningen.

Som handledare skall du vid varje uppföljning särskilt beakta frågan: Skulle du kunna godkänna PTP-psykologen idag? Om svaret på frågan är att du inte kan godkänna eller om du är osäker ska du direkt ta kontakt med studierektor eller motsvarande, eller annan psykolog för en second opinion.

Förmåga att integrera och tillämpa kunskap

- Förståelse för patientens/klientens problematik och situation
- Förmåga att arbeta utifrån vetenskap och beprövad erfarenhet
- Förmåga att prioritera, planera och genomföra arbetsuppgifter utifrån givna uppdrag
- Förmåga till reflektion och analys
- Förmåga till metodflexibilitet
- Förmåga att arbeta med en mångfald av uppgifter

Kännedom om och tillämpning av lagar och förordningar

Professionellt förhållningssätt

- Förmåga att ta ansvar för den egna arbetssituationen, följa rutiner och att hålla struktur och ramar.
- Förmåga till gott bemötande
- Förmåga att kommunicera
- Lyhördhet
- Förmåga till empati

Samarbetsförmåga

- Förmåga att anpassa sig i en grupp
- Förmåga att arbeta självständigt
- Förmåga till flexibilitet

Förmåga och intresse till utveckling

- Insikt om egna tillgångar och begränsningar
- Förmåga att fokusera och avgränsa sig
- Förmåga att ta ansvar för eget välbefinnande och egen professionell utveckling
- Intresse och förmåga att söka ny kunskap, nya metoder och nya uppgifter
- Intresse och förmåga att vidga, fördjupa och ompröva synsätt, teori, metoder och nya perspektiv

Bedömningsskala för varje punkt kan vara:

Behöver förbättrasBra.....Utmärkt

eller

Mindre bra.....Mycket bra

Utrymme för att skriva ner gemensamma kommentarer ges också på hjälpformuläret man använder. Materialet betraktas som gemensamt arbetsmaterial som ges till PTP-psykologen vid tjänstgöringens slut eller förstörs om man kommer överens om det.

Översiktlig utvärdering av PTP *

Handledning

(T.ex. om den är tillräckligt engagerande och frekvent))

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Bredd i tjänstgöringen

(- olika typer av patienter, -olika typer av arbetsuppgifter som speglar bredden i psykologarbetet, - samarbete med andra vårdgivare)

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Avvägning mellan att få ansvar respektive att få lära

att bli mött där man är i processen

att det ställs balanserade krav mellan ansvar och behov av att lära

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Kompetensutveckling

- utbildningsmöjligheter,
- möjlighet till auskultation,
- tid för egen reflektion,
- möjlighet att fördjupa sig i specifika uppgifter

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Fungerande sammanhang

- egen plan för PTP-året
- kollegor som man arbetar med
- återkoppling från andra på egna arbetsinsatser
- tillhörighet, att man har fast arbetsplats och känsla av att man tillhör en arbetsgrupp på lika villkor
- förberett på arbetsplatsen för PTP, förståelse för vad det innebär, finns handledare, planerat innehåll, utbildning m.m.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Namn:.....

Datum:.....

* De fem faktorerna är skattningar som gjorts av PTP-psykologer för att PTP ska vara bra utifrån sitt syfte. De kan användas som en skattningsskala för att översiktligt utvärdera PTP-tjänstgöringen.

Utvärdering av PTP-handledningen

Utvärderingen sker vid tre till fyra tillfällen under handledningsperioden. Minnesanteckningar från de olika utvärderingstillfällena kan vara bra att ha vid senare uppföljningar.

Följande aspekter utvärderas:

Ramar för handledningen

Hur ser överenskommelsen om handledningen ut?

Hur upprätthålls ramarna för handledningen?

Träffas vi tillräckligt ofta?

Håller vi överenskomna tider? Ändras tiderna? Är vi ostörda?

Planering vid ledigheter?

Tystnadsplikt?

Hur bevakas Socialstyrelsens föreskrifter om PTP?

Arbetsalliansen

Hur fungerar vårt samarbete? Hur är klimatet i handledningen?

Kan jag tala öppet om olika situationer?

Hur fungerar handledningen?

Är handledarens interventioner till hjälp? Hur? Är de till hinder? Hur?

Kan jag som handledd använda mig av interventionerna?

Hur inverkar handledarens bedömarfunktion på handledningen?

Arbetsuppgifter

Vilka arbetsuppgifter ingår?

Hur förmedlas de?

Hur ser balansen mellan olika arbetsuppgifter ut?

Behöver nya arbetsuppgifter införas? Andra som behöver tas bort?

Finns det arbetsuppgifter som behöver prioriteras?

Innehållet i handledningen

Vad tar vi upp i handledningen?

Hur täcker handledningen upp och balanserar olika områden som:

- Psykologiska utredningar, bedömning, testning
- Psykologisk behandling
- Konsultativa arbetsuppgifter
- Arbetsuppgifter riktade mot organisatoriska processer
- Den professionella rollen
- Avslutningsfaser

Hur har dessa områden fokuserats i olika faser av PTP-perioden?

Särskilda punkter som behöver följas upp?