

Sammanställning av temperaturmätning

Vår organisation, kommunikation och engagemang

- Vi behöver öka medlemsengagemanget.
- Många för stressade för att ta fackliga uppdrag.
- Goda exempel: fackligt förtroendevalda inom träffas på en fast tid varje vecka för att prata, ställa frågor och ge varandra energi. Locka med tex mat för att få folk att komma till möten.
- Stor fråga att se över hur vi behåller befintliga och rekryterar nya medlemmar samt förtroendevalda.
- Vi behöver hitta argumenten som verkligen berör – nyttan för den enskilde.
- Underlätta för förtroendevalda – både genom verktyg men skapa forum där man får hjälp och stöd samt energi för fortsatt arbete.
- Samordna och samla oss – gör det roligare och mer meningsfullt.
- Vore bra med fler kontaktytor för fler förtroendevalda. Det känns ensamt, och svårt att hålla igång engagemanget.
- En struktur för kommunikation saknas och vi är många som verkligen ser fram emot den nya digitala lösning som är på gång inom förbundet!
- Till nästa rådskonferens vore det kanske spännande om vi fick en redovisning om vad som händer på löne-, professions- och arbetsmiljöfrågorna. Skulle det vara möjligt att generera en central bild av det?
- Fokus på hur engagemang kan skapas.
- Hur skapa gräsrotskontakter och gräsrotsengagemang.
- Lyfter vikten av att nå ut med ”goda exempel och saker som sker”. Mer synlighet internt kring det som görs av förbundet, kansliet, styrelsen, föreningar, m.m. skulle kanske öka engagemanget.
- Vikten av att rekrytera fler förtroendevalda.
- Hur får vi in mötet med studenterna och övriga förbundet? Studenterna sitter i sin egen bubbla.
- Det finns ett motstånd, hela tiden något annat som skall komma på plats.
- Kansliet har en annan bild av ag än lokalt. SACO är också med på en annan plan.
- Tuffare och tuffare med det fackliga arbetet. Respekten för den fackliga parten saknas, saknar stöd hos förbundet. Avtalen blir urvattnade. Ag gör som du vill. Förbundet måste driva hårdare.
- Jobbar för spec tjänster och STPtjänster, men det känns ensamt. Vad är det som tar emot? Många frågor på kansliet som skall fixas först. Vi loopar hela tiden, på ruta ett hela tiden. Ex totalförsvaret, står och stampar hela tiden. Tuggar organisation hela tiden.
- Lokala arbetet blir lidande för att förhandlingsorganisationen är för svagt och arbetsgivarvänligt.
- Hur ska kontakten se ut mot moderförbundet, vilka frågor får vi driva och hur förankras detta mot FS och kansli? Psykologassistenttjänsten och dess villkor har varit väldigt viktigt. En av knäckfrågorna för studenterna är hur man fortsätter att engagera på lokal nivå - det är svårt att ha representation på samtliga lärosäten, och att få mer konkret stöd för att kunna upprätthålla detta.

Bilaga 2 - Sammanställning temperaturmätning

- Etikfrågor behöver bli mer verksamhetsnära.
- Känns som ett långt avstånd till studenterna – behövs kontaktytor för att träffas och diskutera.
- Råden och föreningarna behöver ytor för att prata med varandra, bland annat för att diskutera etikfrågor inom respektive område. Gärna fasta datum enligt ett årshjul.
- Etikrådet behöver vara lättillgängliga och även arbeta förebyggande.
- Studenterna kan vara väldigt svåra att nå. Trots besök på lärosätena brukar det inte vara så stor uppslutning.
- Från primärvårdpsykologernas sida är det extremt olika hur den fackliga organisationen ser ut. Men ett primärvårdpsykolog-nätverk är aktivt sedan ett par år tillbaka och har haft många intressanta möten. Det finns många olika åsikter inom primärvården om hur organisationen borde se ut för att vara gynnsam. Det är också ett område där utvecklingen och förändringarna är snabba och stora. Det är en utmaning för oss som förbund att hinna hänga med i svängarna och flytta fram positionerna för professionen och förbundet. En del arbetsmiljöer är rent katastrofala medan andra är välfungerande.
- Öka engagemanget lokalt... Lyfter värdet av att kanslipersonal har ett regionalt kontaktansvar, kanske ska styrelsen ha ett liknande ansvar?
- Att få till och behålla ett brett engagemang där det inte bara är få nyckelpersoner som drar det lokalfackliga arbetet - i korthet det dagliga engagemanget och hur vi bottom-up kan föra frågor som är relevanta för medlemmarna.
- Förening anser i övrigt att de vill bli nyttjade i större mån än idag av förbundsstyrelsen, då de anser att de har mycket samlad kunskap som i dagsläget går outnyttjad.

Karriär och kompetensfrågor

- Det händer mycket positivt inom specialistområdet. Det är många olika tråder som håller på att lösa sig. Det är flera svåra frågor som behandlas.
- Specialistordningen; det händer ingenting. Innehållet skall utvecklas. Man kan bli specialist inom området utan att ha en enda kurs inom området.
- De finns ett ökat intresse inom för psykologkompetensen och de blir mer lyssnade på. Men samtidigt erbjuds inga specialisttjänster och löneutvecklingen är svag.
- Fler påbörjar sin specialistutbildning utan yrkeserfarenhet.
- Det behövs en auktoritet som ger specialistutbildningen legitimitet och status.
- Fysioterapeuterna har berättat att arbetsgivarna totalt struntar i specialistutbildningen p.g.a. att det är en facklig utbildning. Psykologerna har det lite bättre, där låter arbetsgivaren utbilda några specialister och ger dem också lite mer lön.
- Är det ett problem att många unga får specialistexamen? Vad gör det med äldre som inte är specialister?
- Särskilt yrkesskicklig personal ska kanske få ett extra betalt? Borde förbundet jobba för att få in det i vår HÖK (fråga för FD).
- Vi har kommit långt med arbetsgivaren, och politiskt stöd för hur psykologer ska vara kvar och där har vi fått gehör för specialisttjänster.
- Helt rätt att satsa på specialisering.
- Viktigt att arbeta för fler psykologer i ledande positioner.

Bilaga 2 - Sammanställning temperaturmätning

- Specialistfrågan viktig. I AO är det professionsutvecklingen och arbetet för att få genomslag för psykologers kompetens och kunnande som är i fokus. Föreningen har anordnat några evenemang kring det. En viktig sak som inte längre får så stort utrymme i förbundet är test och testkvalitet, där sker det mer på europeisk nivå.
- PLA central fråga. Nästa steg i arbetet är att ställa krav på kompetens och att det ska vara en specialist i pedagogisk psykologi som ska ha rollen.
- PLA viktig fråga. Lyfter också psykologers synlighet och att arbetsinsatser inte får försvinna eller osynliggöras.
- Att arbeta inom statlig myndighet och då framför allt krocken mellan att vara HSL-psykolog i en verksamhet som inte är HSL. Här finns krockar i det juridiska. Lyfter också PLA, och vikten av att PLA har en gedigen förankring i den kliniska verksamheten. PLA riskerar bli AGs fånge annars...
- Specialisttjänsterna svåra att få till. Jobba på AID koderna, främst lokala.
- För pedagogiska pg finns det ett glapp inom specialistordningen. Omöjligt att få till tjänster.

Övrigt

- Primärvården kan sköta fler uppgifter än idag. I dag är det dock fler uppgifter/patienter men inte mer pengar. Viktigt att förbundet arbetar med förebyggande psykisk vård.
- Från vetenskapliga rådets horisont tror vi att det finns viktiga frågor att arbeta vidare med. En av dem är EBPP. Medlemmarnas upplevelse av användbarheten av detta dokument ska utvärderas inför nästa kongress. Men hur ska vi lyckas få medlemmarna delaktiga? Även här, som i flera andra frågor, ser vi att vi måste samverka med processen som vi har på gång runt digitala kommunikationssatsningar. Det är angeläget att EBPP inte blir en hyllvärmare utan något som aktivt används av psykologer i Sverige.
- Arbetsmiljöfrågor för privatpraktiserande frågor, som också blir tätt knutet till yrkesetik och professionalism. EBPP och hur stor/liten klientstock en har för att kunna säkerställa god behandlingskvalitet. Sedan att de arbetande psykologerna ska få arbeta med endast det som deras kompetens kan garantera goda resultat för.
- EBPP är viktigt, hur man sprider och implementerar evidens i habilitering och psykiatri.
- Arbetsmiljöaspekten är angelägen. Vi psykologer har mycket kunskap i detta. Vi har grundkunskaper inom organisationspsykologi och –teori och möter en verklighet som inte alls ser ut som den borde, rent organisatoriskt och arbetsmiljömässigt.
- Det är väldigt problematiskt när man kan se symtom hos sig själv av utmattnings och kan relatera dessa till arbetsbelastning och –miljö. Inom regionerna bedrivs ingen temperaturmätning av personalen.
- A & O-fältet och coaching är rena vilda västern, något som påverkar de psykologer som arbetar inom fälten men också, givetvis, påverkar arbetsmiljön för samtliga som arbetar inom organisationer där tveksamma aktörer köps in för att tillhandahålla tjänsterna. Detta är något som ofta sker inom offentliga organisationer.
- Det finns ett tema av att vettiga kvalitetssystem saknas inom områden där psykologer har hög kunskap. Vi konkurrerar inom områden där väldigt många andra aktörer har intressen. Det finns också, i en del kliniska sammanhang, en tendens till att andra aktörer definierar vad som är psykologärenden. Man kan ha svårt för att få acceptans för sin professionalitet inom fältet.

Bilaga 2 - Sammanställning temperaturmätning

- Frågan om psykologassistenter var kort uppe och flera tänker att den är viktig, som ett sätt att värna flera professionsfrågor.
- Samverkan; Vi har behövt vakta våra arbetsuppgifter i skolan, där det ibland finns dragning åt vården. Blir icke-fungerande gränssnitt, där det ibland skickas emellan olika enheter.
- Etikfrågorna fungerar inte för forensiska psykologer som har "ovilliga" kunder.
- Att utveckla kompetens känns som ett kärnproblem, med höga personalomsättningar där personer sitter på för svåra uppdrag utan arbetsgivarstöd. Inom POMS är man alltid på specialistnivå, och funderar på stegvis bedömning och kartläggning/intervention - utredning på bekostnad av insatser, samtidigt som man vill hävda att gedigna bedömningar är essentiella för arbetet.
- PTP och ingångslöner är ett ständigt återkommande ämne, fasta i regionen eller individuell lönesättning, och hur detta diffar mellan olika regioner.
- Andra nyckelord är; primärvård, god och nära vård, psykisk ohälsa på makronivå.
- Handboken i klimatpsykologi för alla. Förbundets övergripande hållbarhetsprojekt och även för samhället i stort när det blir mer aktivistiskt än rent traditionellt fackligt arbete.
- Digitalisering är en viktig del för psykologers roll. Sveriges psykologer bör bli världsledande inom digital hälsa.
- Detta innebär ett enormt skifte i hur vi fungerar och vilka utfall det får, och framtidssäkring inom områden som AI och digitala psykologer/datoradministrerad behandling är viktigt för det lokala fungerandet och behoven.
- "Digitaliseringsiver" AI och det är inte lätt att förstå vad som händer.
- Medlemmarna är inte vana att använda digitala kanaler. Pandemin har gjort det digitala till det nya normala. Professionen behöver vara med i debatten – hur får vi med äldre personer och andra som är utanför, t ex inte har bank-id Visa på att psykologer finns inom alla områden och kan bidra med sin kompetens.
- Inom Rappa finns det en negativ känsla – känns osäkert om psykologer kommer att finnas kvar som profession inom myndigheten. De har plockat bort deras metoder utan att erbjuda något annat.
- Ang pandemin; Att psykologerna formulerar vad psykologerna kan bidra med. Annars kommer andra ta över området.
- Stöd i digitalisering behövs, i allt från GDPR till hur man sprider saker bäst.
- Digitala satsningar på grund av Covid-19 har varit ett stort fokus, och de känner att det burit frukt.