



Tema 2 – Hållbar arbetsmiljö för psykologer

Grupp: 1

Antecknare i FS: Kristina Taylor

Diskussionsfrågor:

Vi vill tillsammans åstadkomma en förflyttning utifrån de beslutade ståndpunkterna. Avsikten är organisationen ska kunna använda dem på central och lokal nivå.

Hur kan ni använda dem på bästa sätt?

- Kontextualisera, kartlägga utifrån punkterna utifrån situationen hos oss.
- Lyfta tillbaka ansvaret till arbetsgivaren. Ser en tendens att arb.givaren abdikerar från sitt ansvar.

Vilka är mest relevanta för er?

- Den digitala arbetsmiljön är en viktig fråga.
- OSA viktigast! Saknade tydliga formuleringar om detta i dokumentet.
- Särskilda arbetsmiljöutmaningar för skolpsykologer som arbetar på flera olika arbetsplatser.
- Skyddsombud!
- Vi ser nu att arb.givaren (region) anställer PTP-psykologer istället för leg. psykologer.

Vad behöver ni för att kunna lyfta ståndpunkterna?

- Vi behöver göra egna kartläggningar eftersom arb.givaren inte är intresserade av att analysera konsekvenser tex av en organisationsform där skolpsykologerna är direktanställda av rektor istället för centralt. Vilket belastar vår arbetsmiljö ännu mer!
- Vore bra att lyfta in i dokumentet att utöver handledning så är kollegialt stöd/utbyte också en viktig förutsättning.



- Svårt just nu att ens tänka/reflektera över de här punkterna pga en överbelastad situation i regionen. Den etiska stressen är enorm! Det har gått så långt att jag inte ens kan tänka "arbetsmiljö".
- Det vore bra att förtydliga punkterna i ljuset av de drastiska nedskärningarna i många regioner.
- Skyddsombuden behöver hjälp; kunskap, utbildning, kontakt med andra etc.



Tema 2 – Hållbar arbetsmiljö för psykologer

Grupp: 2

Antecknare i FS: Maja Straht

Diskussionsfrågor:

Vi vill tillsammans åstadkomma en förflyttning utifrån de beslutade ståndpunkterna. Avsikten är organisationen ska kunna använda dem på central och lokal nivå.

Hur kan ni använda dem på bästa sätt?

- Bra ståndpunkter, men saknar ”psykologernas status på jobbet” – att ha reella påverkansmöjligheter. Känslan av att vara ”gäst i någon annans hus” – tex, rektorer bestämmer vad psykologerna ska göra i skolan, läkarna bestämmer vad psykologerna ska göra i vården.
- Känslan av att inte räcka till, etiska konflikter. Ute på golvet kanske man upplever att det verkligen brinner. Styrkan i de hr ståndpunkterna är det gemensamma ägandet och då måste de matcha dessa upplevelser!
- Kanske detta kan läggas in i ståndpunkterna ”tillitsbaserat ledarskap” eller ”psykologer som chefer?”
- ”Tillitsbaserat ledarskap” är ofta flummigt. Men handlar om tillit till professionen, autonomi, inflytande. Om vi menar på så sätt, så är detta mycket relevant!
- Bra att kunna ha en ståndpunkt kring det digitala. Utredningen ”Effektiv och behovsbaserad digital vård” – förespråkar ett paradigmskifte. Kommer digital vård vara normen i framtiden? Då kommer det digitala genomsyra all vård.
- Hur ska vi använda det här både lokalt och centralt? Nationella föreningar med professionsfokus har nog också nytta av ståndpunkter som dessa.
- Upplevelse av att som lokalfacklig vara ensam i frågorna, pratar inte med varandra, inget värde med fackligt arbete.
- Sticker ut hakan med ”att arbetsmiljö ska främja hälsa” – snarare att det inte ska påverka hälsa negativt.



- Skiljer sig abstraktionsnivå. Vissa punkter är mer konkreta än andra. Vissa kan ligga i vår egen makt (tex fler skyddsombud genom att inspirera, stödja, uppmuntra våra medlemmar (där kan vi inte skylla på arbetsgivare), likaså jobba för att "fler psykologer som chefer" kanske redan på utbildningen.
- Jobba på olika nivåer. Vad kan vi själva göra som förbund? Vad är lagstiftning? (arbetsmiljö) Vad är saker vi kan göra i förhandlingsrummet tillsammans med andra fackliga kollegor?

Vilka är mest relevanta för er?

- Olika relevanta beroende på om man jobbar tex med att få till villkor i kollektivavtal vs om man jobbar som egenföretagare.
- Tappar vi egenföretagarna med det här? Vi är spretiga, vi sitter inte ihop inom psykologyrket.
- Punkterna kanske inte kan vara lika viktiga överallt, behöver lyftas beroende på kontext
- Det går inte att göra det perfekt. Tillit att vi som organisation kan ha bra dialog med varandra.

Vad behöver ni för att kunna lyfta ståndpunkterna?

- En remissrunda! Vad behöver de olika nationella föreningarna för att kunna lyfta dessa? Företagarrådet? Privatpraktiserande psykologer? Etc.
- Få ut det i alla delar av organisationen för implementering. Kansliet göra sig tillgänglig så att föreningarna kan få stöd i hur det kan användas på bästa sätt.
- Mer engagemang och fler medlemmar som vill vara skyddsombud.
- Använda förbundet mer för att skapa förutsättningar för lokalt arbete. Slippa uppfinna hjulet – hur når jag lättast ut? Maillista? Kommunikationsvägar? Lära a varandra, hur gör man i grann-regionen?
- Folk vet inte vad det är dom kan påverka! Fokus på utbildningar och kunnande och engagemang. Få ut informationen, inte bara utbildningar till förtroendevalda, utan även till "medlem i psykologförbundet". "Håll koll på dina rättigheter" – om



det uppstår XX, då kan du vända dig till medlemsrådgivningen etc.

- Fler mötesplatser än ordföranderåd/förbundsråd som är närmare – kanske södra sverige, mellansverige etc kan träffas
- Viktigt att inte likställa ”förbundet med förbundsstyrelsen” eller ”förbundet med kansliet” – VI är förbundet! Hur gör vi verkstad av det här beroende på nivå i förbundet? ”Det är det här som vi ska verka för, och du är en del av organisationen.” Våga få alla medlemmar att tänka att ”jag är också en påverkansfaktor i det här”. I stället för att tänka att ”där sitter kansliet och jobbar och de ska jobba för att jag ska kunna klara av mitt jobb.”
- Föreningarna kan gå igenom de 10 punkterna på årsmöte? Förbundet gör 10 lunchföreläsningar baserat på punkterna? Tryckt material baserat på de 10 punkterna?

Tema 2, Grupp 3

Hur kan ni/vi använda den på bästa sätt?

Vilka är mest relevanta för er?

Vad behöver ni för att kunna lyfta ståndpunkterna?

Viktiga frågor för lokala föreningar.

Positionsförflyttning.... Från kommunal verksamhet har det adresseras att arbetsmiljön försämras.

Har vi svagare position som profession eller är det något annat som syns..? är det en generell tendens i samhället?

- 1 Stor skillnad mellan de olika arenor
- 2 Vad är en god arbetsmiljö i de olika kontexterna/verksamheterna?
- 3 Viktigt att förbundet tydligt informerar studenter och nyexaminerade psykologer kring arbetsmiljö
- 4 Kan vara bra att koppla in och föra in kring arbetsmiljö i PTP handboken. Mycket av handledningsarbetet berör arbetsmiljö. Vad är en rimlig arbetsbelastning? Hur förhålla sig till administrativa delar m.m.
- 5 Det finns bristfällig kunskap och information om vad och hur ett fackligt ombud kan bidra och hjälpa till
- 6 Information behöver gå till psykologer inom företag där det inte finns kollektivavtal. Vad ett skyddsombud gör och vilka förutsättningar som denne har.
- 7 Digitala arbetsmiljön är viktigt att ha fokus på då de flesta arbetar på något sätt inom och med olika digitala system och miljöer. Ex. är journalsystem som inte är konstruerat för att journalföra gruppinsatser.
- 8 Ett dokument är bra för lokala föreningar att ha tillgång till. Det är också såsom presenterat användbart i det lokalfackliga arbetet idag.
- 9 Viktigt att fånga upp arbetsmiljö för psykologer som arbetar mycket på distans. Det är fler och fler som arbetar som konsulter eller i företag där de sitter ex. hemma och arbetar
- 10 Det är också fler och fler (ex. inom arbets- och organisationsområdet) som arbetar på små arbetsplatser där det är svårare att lyfta arbetsmiljöfaktorer
- 11 Studenter framför att det är svårt då man söker PTP utifrån att det är konkurrens att lyfta frågor kring arbetsmiljö.
- 12 Det skiljer sig åt mellan verksamheter där det finns en lokal facklig förening och där detta inte finns.
- 13 Att dokumentet utvecklas med mer konkreta delar såsom: det här borde du kunna förvänta och på vilket sätt man då kan få hjälp av förbund, lokalt fackliga och skyddsombud.
- 14 Det är för många svårt att förstå hur man kan ta på sig en roll som skyddsombud då man inte uppfattar att det finns utrymme inom sin tjänst för detta.



Tema 2 – Hållbar arbetsmiljö för psykologer

Grupp: 4

Antecknare i FS: Petter Tunlind

Diskussionsfrågor:

Vi vill tillsammans åstadkomma en förflyttning utifrån de beslutade ståndpunkterna. Avsikten är organisationen ska kunna använda dem på central och lokal nivå.

Hur kan ni använda dem på bästa sätt?

Några deltagande reflekterar kring att dessa punkter inte nämns i stor utsträckning i ordinarie arbete med SAM och OSA. Därför hjälpsamt att lyfta upp dem då de är väldigt relevanta. På så vis kan punkterna användas för att aktualisera sådant som annars lätt glöms bort.

Viktigt att få spridning för punkterna bland medlemmar för att kunna få en gemensam drivkraft i förändring. Risk annars att det hamnar på enskilda individer. Denna spridning kan göras i psykologföreningar och liknande.

Nyttigt att ha punkterna som en koppling mellan det lokala och det centrala arbetet. Att man har gemensamma begrepp och någorlunda konkreta mål i vad man vill åstadkomma med arbetsmiljöarbetet.

Vilka är mest relevanta för er?

Tillitsbaserat ledarskap är ständigt relevant. Alltjämt ser vi en stor fokus på NPM och liknande modeller med detaljstyrning och begränsad autonomi. Däremot diskuterar vi att begreppet

En annan viktig faktor är det livslånga lärandet. Svårt att få tillgång till forskning och databaser i den kliniska vardagen. Det glöms lätt bort att psykologer ständigt behöver uppdatera sig, särskilt när chefen inte är psykolog. Alltför ofta begränsas kompetensutveckling till utbildningar och man missar behovet av vardagligt lärande. Detta bidrar även till att fokus bara ligger på kostsamma kurser, snarare än möjlighet till att lära sig i vardagen.

Vi diskuterar riskbedömning av PTP-tjänster inte minst utifrån tjänstgöring på småorter, samt även nu med minskat antal PTP-tjänster där PTP:are riskerar att hamna i Leg-tjänster som inte är anpassade för PTP-tjänstgöring. Risk då för alltför svåra arbetsuppgifter och bristande stöd.

Vad behöver ni för att kunna lyfta ståndpunkterna?



Tillitsbaserat ledarskap kanske behöver förtydligas eftersom det inte är tydligt för alla vad det innebär. Inte minst är det viktigt att vi har något tydligt att hänvisa till om vi vill att det ska få större fokus från arbetsgivarna. Kunskapsunderlag riktat till arbetsgivare kan även vara relevant för övriga punkter.

Det vore även hjälpsamt med tilläggstext och underlag för samtliga punkter som kan användas som stöd i argumentation gentemot arbetsgivare. Även tillägg av konkreta strategier som kan tillämpas för att driva punkterna.

Om fler psykologer ska bli chefer behöver kanske Psykologförbundet bli bättre på att ge fackligt stöd till medlemmar som är chefer. Exempelvis genom att skapa nätverk och former för att göra detta. I dagsläget riskerar chefer alltför ofta att representeras av sin egen personal i fackliga sammanhang, vilket inte är funktionellt.

En utmaning för psykologföreningar att stötta sina skyddsombud, inte minst utifrån att man som skyddsombud även representerar andra yrkeskategorier, vilket kan göra rollen otydlig och svår att förhålla sig till. Därför viktigt att klargöra den roll som facklig representant har i att driva dessa punkter som är väldigt psykologspecifika.



Tema 2 – Hållbar arbetsmiljö för psykologer

Grupp: 5

Antecknare i FS: Tobias Skagersten

Diskussionsfrågor:

Vi vill tillsammans åstadkomma en förflyttning utifrån de beslutade ståndpunkterna. Avsikten är organisationen ska kunna använda dem på central och lokal nivå.

Hur kan ni använda dem på bästa sätt?

Vilka är mest relevanta för er?

- Chefer och chefskap, hur jobbar förbundet med chefernas löner? De vet att diskussionen finns, men saknar info om vad som praktiskt görs. Ansvar som läggs på befattningarna, olika grundlöner när vi går in i befattningen eftersom det är olika professioner, finns begränsningar i löneutveckling jämfört med andra professioner.
- Tillitsbaserat ledarskap, finns för mycket kontroll på individerna så att det blir svårt att utöva ett ledarskap.
- Utifrån nationell förening: finns svårigheter, mer fokus på villkorsfrågor. Informera medlemmarna om strategier och specialistfrågor, använda det till att ta reda på hur psykologerna upplever sin arbetsmiljö (t.ex. habilitering) för att utröna hur många som faktiskt är chefer. Kartläggning av medlemmarna behövs för att kunna använda det på bästa sätt.
- Alla behöver tillitsbaserat ledarskap, borde vara självklart för alla, verksamheterna behöver det för att ge en bra arbetsmiljö. Psykologer som chefer är viktigt, förbundet kan påverka detta mer än vad som görs idag, inte lätt att rekrytera chefer idag. De som infinner sig är ofta inte psykologer. Formulera handlednings-punkten skarpare, är en given del i psykologers arbete.
- Ledning kan behövas istället för handledning, svårt för externa handledare att sätta sig in i den handledde psykologens arbete - kanske skapar mer etisk stress?

Vad behöver ni för att kunna lyfta ståndpunkterna?

- Påverka medlemmarna så att de vet vad de ska tänka på ute i verksamheterna.
- Dialog med förbundet.
- Hur mycket kan vi belasta fackliga förtroendevalda att driva dessa frågor, kanske blir det ett för stort uppdrag. Bygger på individers engagemang.



- Lokalföreningar behöver samlas för att kunna fokusera på de här punkterna, varje förening saknar möjlighet att driva de här frågorna. De kan behöva input och konkreta råd för att driva till en förändring.
- Vem ska riskbedöma PTP-psykologers arbetsmiljö? Vad ingår i en riskbedömning? Ska det ingå på den lokalfackliga föreningen? Behöver kanske göras av chefen.
- Tydliggöra vad varje kategori ska göra/vad som förväntas, t.ex. när leg. Psykolog-tjänst ersätts av PTP-tjänst.



Tema 2 – Hållbar arbetsmiljö för psykologer

Grupp: 6

Antecknare i FS: Isabel Khoure

Diskussionsfrågor:

Vi vill tillsammans åstadkomma en förflyttning utifrån de beslutade ståndpunkterna. Avsikten är organisationen ska kunna använda dem på central och lokal nivå.

Hur kan ni använda dem på bästa sätt?

Vilka är mest relevanta för er?

Vad behöver ni för att kunna lyfta ståndpunkterna?

OBS! Svar till alla frågor här nedan.

Vi anser att alla frågor är viktiga, dock urvattnade. För att de skall vara användbara skulle det behövas mer konkret formulerade politiska uttalanden där vi också tar hänsyn till varför just dessa frågor är viktiga och hur de kan vara verksamheterna till nytta – vad är det specifikt vi skall förhandla om? En dialog förs om att psykologens arbetssituation behöver förbättras och samtidigt sättas i ett tvärprofessionellt sammanhang där kultur betonas.

Ska vi profilera oss så behöver vi visa på vår nytta.

Kliniska psykologernas medskick är också frågan om huruvida vi skall ha en kultur inom psykologprofessionen som utgår från att alla behöver vidareutbilda sig – är det verkligen hälsofrämjande eller skapar det en känsla av otillräcklighet?