

Villkorspolicy

Antagen av kongressen 2016



Villkorspolicyn uttrycker Sveriges Psykologförbunds syn på goda arbetsvillkor och de förutsättningar vi ser som centrala för ett utvecklande och hållbart arbetsliv. Den syftar till att peka på de principer och visioner vi vill sträva mot och utgör vägledning för förbundets kontinuerliga arbete med villkor på såväl politisk som operationell nivå, i central och lokal organisation. Policyn kommer att kompletteras med ett Villkorspolitiskt program där prioriterade områden och mål utformas och följs upp kontinuerligt av förbundsstyrelsen.

Vårt arbete med villkor måste hela tiden präglas av att söka att motverka diskriminering och osakliga skillnader mellan individer i alla avseenden. Frågor rörande jämställdhet och jämlikhet är därför inte samlade under något särskilt avsnitt. Istället behöver vi intersektionalitet som analytiskt perspektiv för att uppmärksamma hur relationer av överordning och underordning skapas, upprätthålls och förändras i samspel mellan etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, trosuppfattning, ålder och socioekonomisk status.

En hög representativitet gör oss legitima och trovärdiga som förbund. Därför är det en avsevärd styrka att det endast finns ett Psykologförbund i Sverige. Det ger oss goda möjligheter att hitta gemensamma strategier för att följa upp framgångar och utvecklingsområden.

Kompetensutveckling

Sveriges Psykologförbund anser att kompetensnivåskillnader inom psykologkåren och mellan individer ska tydliggöras och formuleras på ett strukturerat och objektiva fastställbart sätt i syfte att bidra till ökad yrkesstatus och lön.

Den huvudsakliga kompetensutvecklingen för yrkesverksamma psykologer är att genomgå specialistutbildning. Specialistutbildningen bygger på Psykologförbundets specialistordning som reglerar specialinriktningar och kompetensnivåer inom psykologprofessionen.

Kompetensutveckling utgår från verksamhetens behov och krav och därför är det också arbetsgivaren som har ansvaret för de anställda psykologernas behov av vidare fortbildning. Fortbildning planeras i dialog mellan chef och medarbetare, finansieras av arbetsgivaren och sker på arbetstid.

Förbundet ska verka för att den vetenskapliga kompetensen ökar genom att praktiskt verksamma psykologer i högre grad än idag ges möjlighet att kombinera praktiskt arbete med forskarutbildning och därigenom kan tillföra verksamheten fördjupad kunskap kring metodik och evidensbaserad praktik. Förbundet ska vidare verka för att arbetsgivare uppfattar forskningskompetens hos psykologer som ett mervärde i samband med nyrekrytering.

Karriärvägar

Sveriges Psykologförbund ska verka för att det utformas tydliga karriärvägar och väl differentierade ansvarsområden under hela yrkeslivet, från psykologassistent, via PTP och legitimerad psykolog till ST-psykolog, specialistpsykolog och erfarna psykologer. Förbundet ska verka för inrättande av fler specialisttjänster. Ökad kunskap och ökat ansvar ska uppmuntras och premieras såväl vid förändrad tjänst som inom samma tjänst.

Psykologer har i många fall valt legitimation som psykoterapeut som kompetensutveckling. Det är viktigt dessa psykologers särskilda kompetens och bidrag till verksamheten uppmärksammas. Även forskning samt att psykologer i högre utsträckning anställs på särskilda forskningstjänster bör främjas.

Psykologers och chefers placering i organisationen har betydelse för såväl lönesättningen som inflytande och yrkesstatus. Det är strategiskt viktigt med psykologer i ledningsposition där det finns psykologiskt innehåll i verksamheten och att psykologer ska kunna ges till exempel psykologiskt ledningsansvar inom de områden de verkar. Psykologers chefer bör ha kunskap om psykologers kompetens och ansvar. För att psykologer ska kunna använda sin kompetens och kunna ta sitt ansvar ska psykologers chefer ha ett stort mandat och inflytande över verksamheterna.

Lön

Psykologförbundet har aktivt medverkat till nya avtalskonstruktioner där individens möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen stärkts. Vi anser att psykologers lön ska vara individuell och differentierad och sättas utifrån kända verksamhetsbaserade lönekriterier såsom kompetens, ansvar och erfarenhet. Psykologkåren som grupp, framför allt kvinnor har gynnats av dessa avtal och lönesamtalsmodellen. Ändå råder alltjämt en löneskillnad mellan män och kvinnor och Sveriges Psykologförbund ska verka för att osakliga löneskillnader försvinner.

För att förbättra löneutvecklingen för psykologer ska Sveriges Psykologförbund arbeta med inriktning mot ökad lönespridning och en strukturell uppvärdering av psykologarbetet fortsätta. Det är en strategisk viktig fråga för förbundet och för psykologkårens status att sådan psykologisk kompetens som arbetsgivaren har behov av och utnyttjar också värderas och leder till högre lön. Det är likaså viktigt att fler lönekategorier tillskapas inom de kodsysteM som tillämpas i olika sektorer.

Sveriges Psykologförbund konstaterar att möjligheten att byta arbetsgivare är en strategi för högre psykologlöner. Det är också viktigt att för arbetsgivare påpeka de kvalitetsbrister och arbetsmiljörisker som stor rotation bland psykologer innebär när arbetsgivaren inte värdesätter kontinuitet.

Arbetsmiljö

Rolltydlighet och alltför hög arbetsbelastning är stora problem för många psykologer vilket innebär att extra prioritet ges till arbete kring dessa två områden.

En god arbetsmiljö innebär att psykologer har rimliga arbetsvillkor samt får goda möjligheter till yrkesmässig

utveckling, får stöd från den närmaste chefen och att arbetsförhållandena utformas så att kränkande särbehandling motverkas och förebyggs. Förekomst av våld och hot behöver motverkas.

Arbetsmiljöavtal och samverkansavtal eller motsvarande som behandlar frågor kring systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljöutbildning, bemanning, företagshälsovård och rehabilitering är viktiga instrument för detta.

Sveriges Psykologförbund ska arbeta för att systematiskt arbetsmiljöarbete prioriteras och tas på allvar från arbetsgivare. Psykologers kunskaper är en bra grund för arbete som skyddsombud. Sveriges Psykologförbund ska därför verka för att fler psykologer blir skyddsombud.

Det finns osakliga löneskillnader och en ojämställdhet i psykologkårens arbetsrelaterade ohälsa. Kvinnor och mäns olika förutsättningar i arbetslivet kräver såväl analys av gällande villkor på arbetsplatserna som av de maktstrukturer som finns i samhället och en intensiv och uthållig påverkan av de värderingar som ligger till grund för denna verklighet.

Anställningsvillkor

Sveriges Psykologförbund ska verka för att anställningsvillkoren speglar ett arbetsliv som är hållbart i längden. Anställningsvillkoren ska främja utveckling och ansvar. Villkoren ska ge goda förutsättningarna för att bedriva ett gott arbete. Villkoren ska även ge trygghet såväl som flexibilitet. Heltid ska vara en rättighet, men även den som arbetar deltid ska ha möjlighet till bra villkor.

Fackligt inflytande

Sveriges Psykologförbund anser att en väl fungerande lokal facklig verksamhet är positiv för såväl de anställdas inflytande som för verksamheten och dess utveckling. Sveriges Psykologförbund verkar för att det fackliga uppdraget bemöts med respekt och betraktas som ett naturligt inslag i verksamheten. Därigenom skapas goda förutsättningar för medarbetare att åta sig fackliga uppdrag och för att de på ett kvalitativt och förtroendeskapande sätt ska kunna fullgöra dem. Då påverkas också de förtroendevaldas legitimitet och representativitet positivt. Sveriges Psykologförbund ska verka för att fler medlemmar tar på sig olika förtroendeuppdrag.

För att fler medlemmar ska ta på sig förtroendeuppdrag ska Sveriges Psykologförbund bidra till mötesplatser mellan fackligt förtroendevalda och ge utbildning som skapar trygghet i arbetsuppgifter inom området fackligt inflytande.