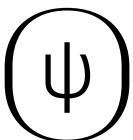


Psykologförbundets Rapport maj 2022 – Villkor för psykologer inom klinisk behandling av barn och unga



Innehållsförteckning

Inledning	4
Fråga 4 Får de unga patienterna träffa en psykolog för bedömning när de kommer till er verksamhet?	4
Fråga 5.1 Jag har goda förutsättningar att arbeta evidensbaserat med klinisk psykologisk behandling på min arbetsplats?	5
Fråga 5.2 Min chef har god kunskap om vad arbetet med psykologisk behandling innebär?	6
Fråga 5.3 Arbetet på min arbetsplats är organiserat på ett sätt som stödjer arbetet med psykologisk behandling?	7
Fråga 5.4 På min arbetsplats arbetar vi systematiskt med kollegialt stöd och/eller bollplank?	8
Fråga 5.5 På min arbetsplats får nyanställda psykologer relevant introduktion för arbetet?	9
Fråga 5.6 Jag upplever att jag kan påverka hur arbetet organiseras på min arbetsplats?	10
Fråga 5.7 Jag förstår hur patientprioriteringarna görs på min arbetsplats?	11
Fråga 5.8 Patientprioriteringarna på min arbetsplats är rimliga?	12
Fråga 5.9 Jag upplever att jag har möjlighet att planera mina arbetsuppgifter så att jag hinner med det jag ska göra?	13
Fråga 5.10 Jag trivs på min arbetsplats?	14
Fråga 6 Har du bytt jobb det senaste året eller har du haft allvarliga funderingar på att byta jobb senaste året? Varför i så fall?	15
Fråga 7 Vad får dig att stanna på ditt jobb?	16

Villkor för psykologer verksamma inom klinisk behandling av barn och unga

Denna rapport är resultatet av en enkät om villkor för psykologer verksamma inom klinisk behandling av barn och unga.

Resultaten bygger på 950 respondenter hämtade från psykologförbundets medlemsregister. Enkäten skickades den 29 mars och stängdes den 12 april.

Psykologisk behandling inte prioriterad

Endast 16 procent av psykologerna inom BUP anger att unga patienter alltid får träffa en psykolog för en första bedömning när de kommer till verksamheten. Det är svårt att jobba evidensbaserat med psykologisk behandling i specialistvården av barn och unga. Endast 30 procent instämmer helt i att de kan det.

En av fem psykologer anger att deras chef inte har tillräcklig kunskap om psykologisk behandling.

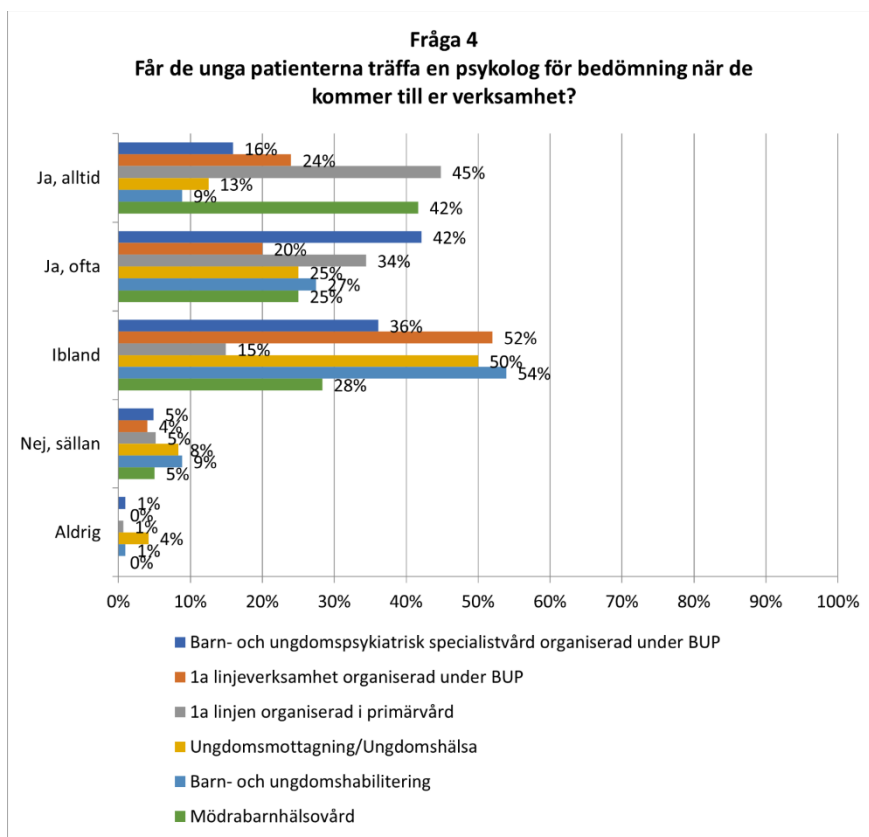
Stress som påverkar patientsäkerhet

Drygt 35 procent av psykologer som arbetar med behandling av barn- och unga kan inte planera sitt arbete så att de hinner slutföra sitt arbete under arbetsdagen. De menar att patientsäkerhet och arbetsmiljö blir lidande.

60 procent av psykologerna på BUP har allvarligt funderat på att byta jobb för att få högre lön, bättre arbetsmiljö med mindre stress. Flera anger att de kan tänka sig att arbeta inom primärvården som har ett högre löneläge.

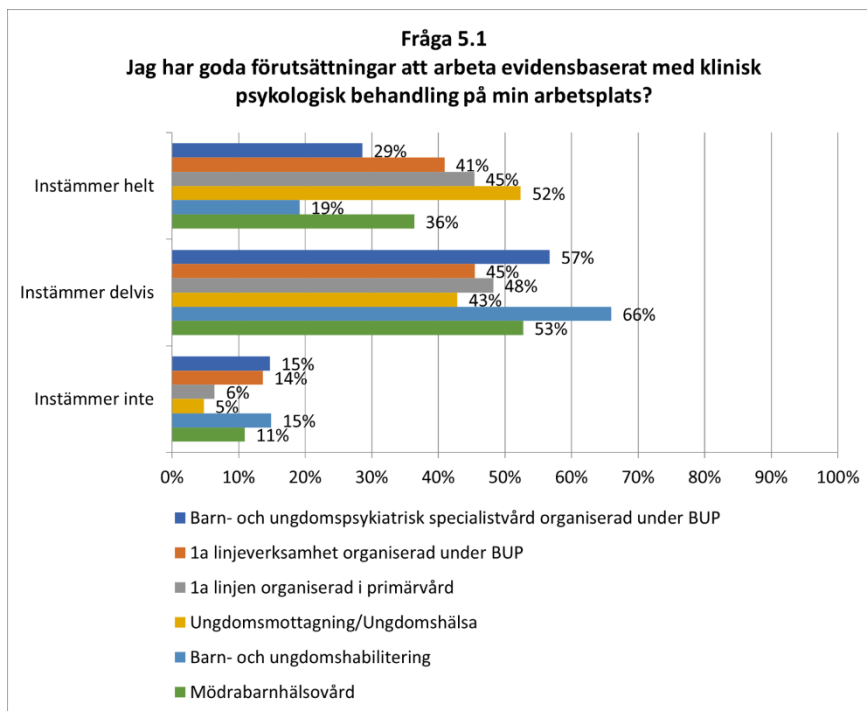
Kollegialt stöd och meningsfullt arbete får psykologen att stanna

De två enskilt viktigaste anledningarna till att stanna kvar på sitt arbete är kollegorna och det meningsfulla arbetet med en viktig patientgrupp.

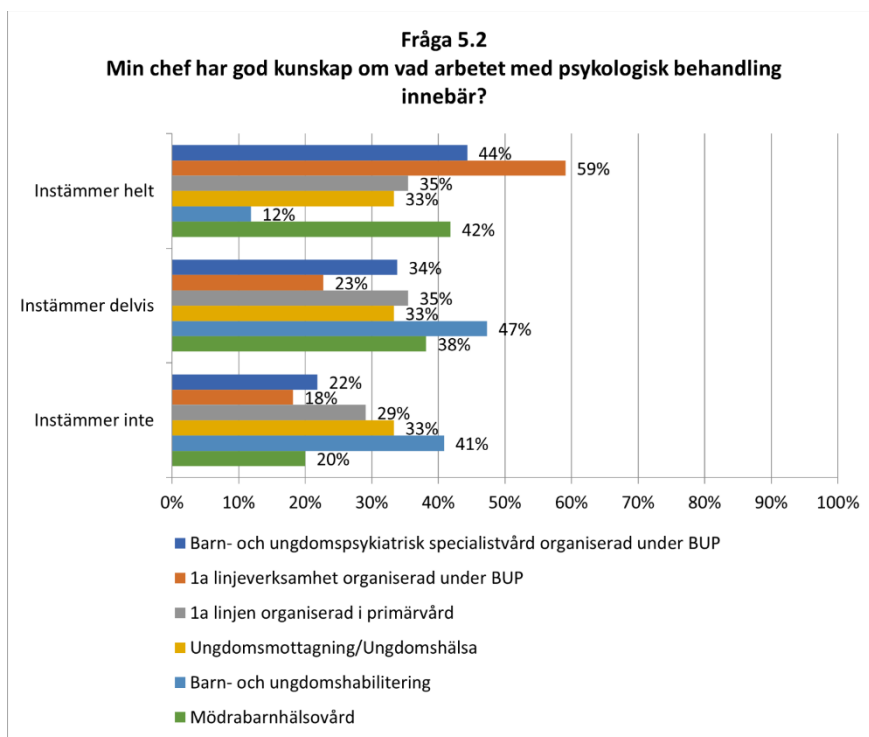


Tabellkommentar: Inom de flesta verksamheter får barn och unga en bedömning av psykolog. Inom BUP uppger endast 16 procent att det alltid görs och inom habiliteringen ligger motsvarande siffra på 9 procent. Gemensamt för dessa verksamheter är de båda lyder under den specialiserade sjukhusvården. Bättre förutsättningar finns inom primärvården, med 45 procent.

Nedan följer svar på nio påståenden om hur respondenten ser på arbetet på sin arbetsplats. Skalan går från instämmer helt, instämmer delvis, instämmer inte.

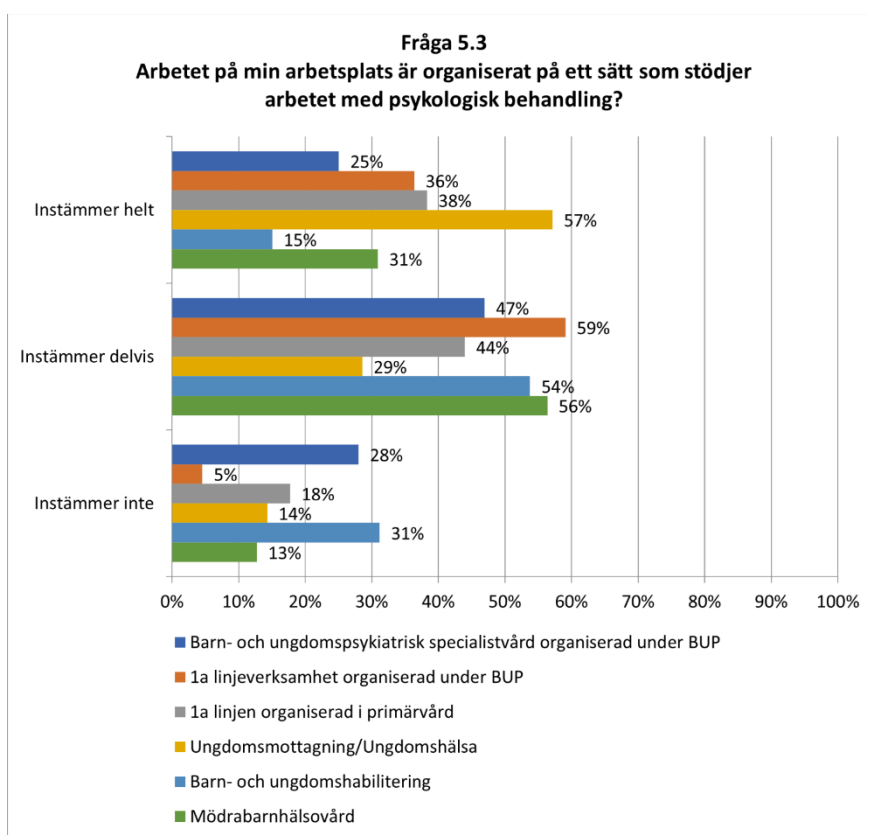


Tabellkommentar: Enbart 29 procent instämmer helt i och 15 procent uppger instämmer inte att de kan arbeta evidensbaserat av de psykologer som arbetar inom BUP.



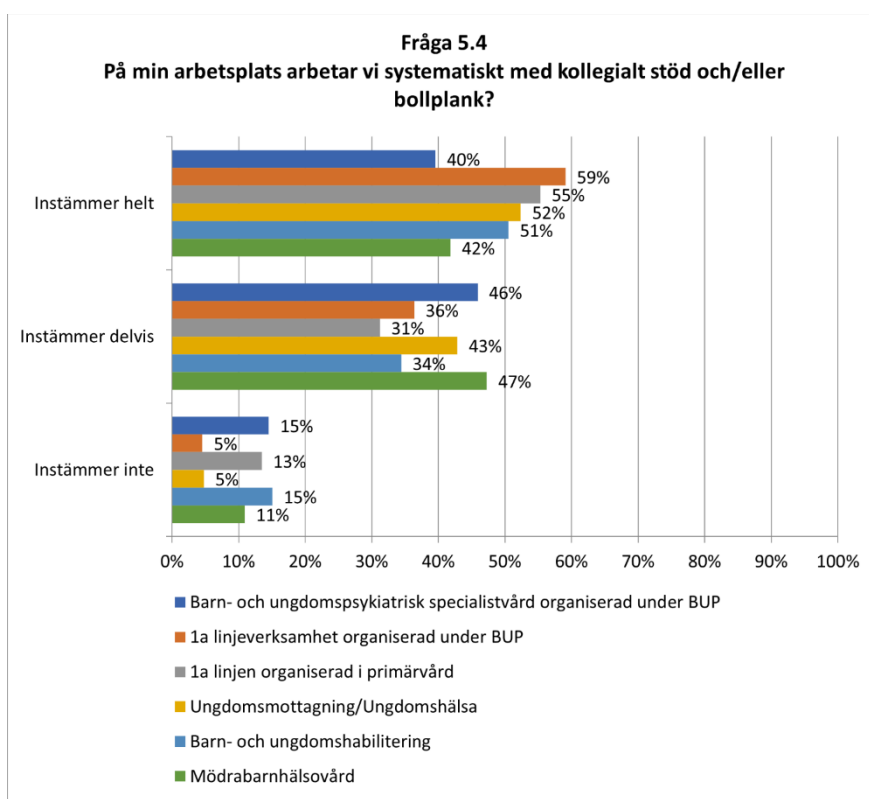
Tabellkommentar: Var femte (22 procent) av psykologer inom BUP upplever att de har en chef som inte har god kunskap om vad arbete med psykologisk behandling innebär. Även psykologer inom habilitering känner att chefer har låg kunskap (41 procent).

Bäst kunskap har chefer inom öppen specialistvård under BUP (59 procent).

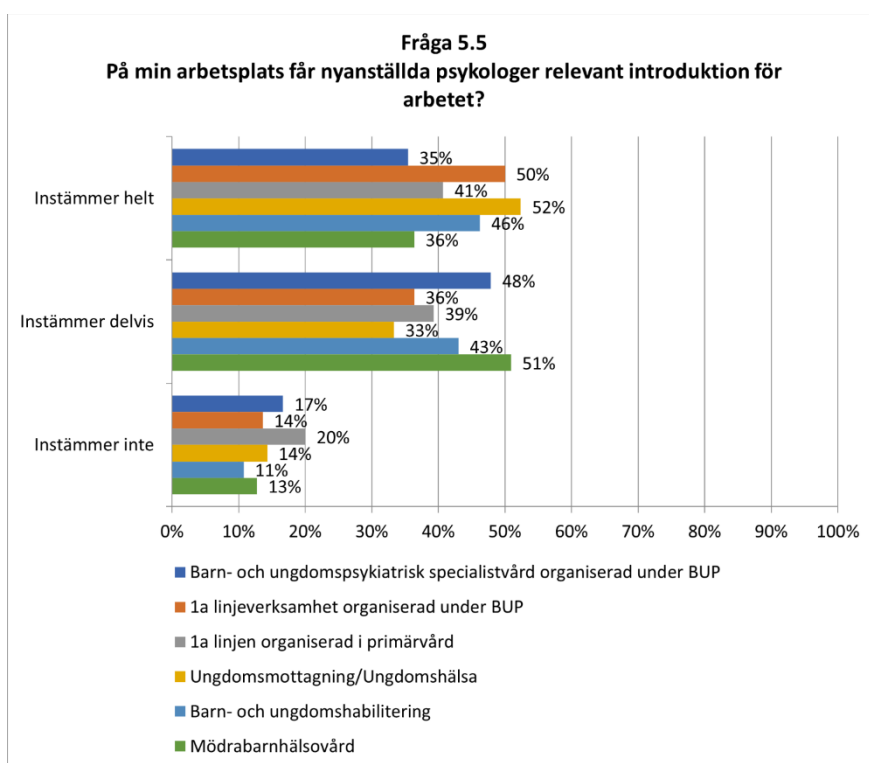


Tabellkommentar: Verksamma inom BUP och habilitering uppger ca 30 procent att deras organisation inte stödjer arbete med psykologisk behandling.

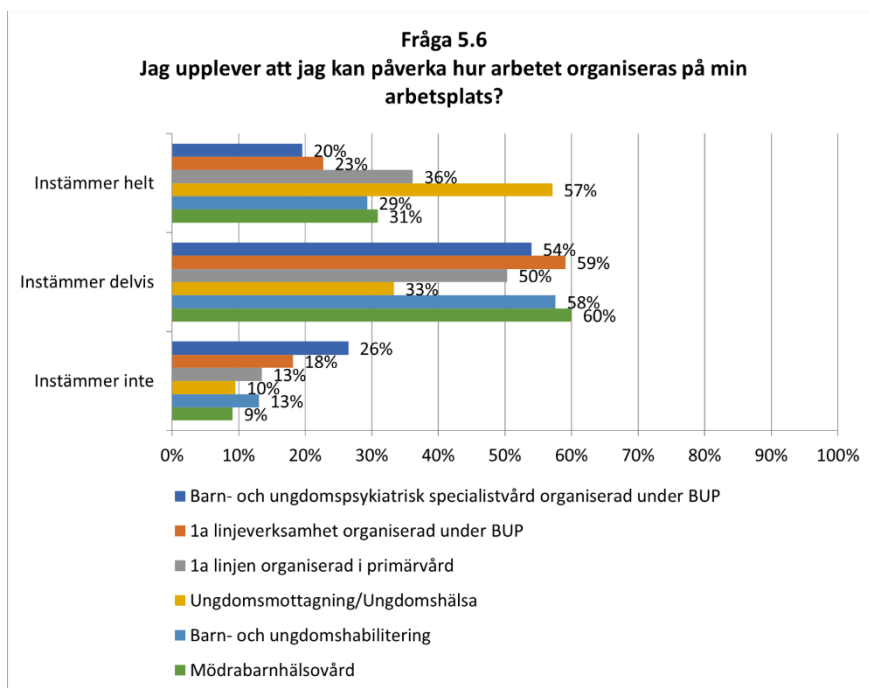
Psykologer inom ungdomsmottagningar/ungdomshälsa är mest nöjda med deras organisationer stöd.



Tabellkommentar: 40 procent av BUP-psykologerna instämmer helt i påståendet att de finns systematiskt kollegialt stöd inom deras verksamhet.

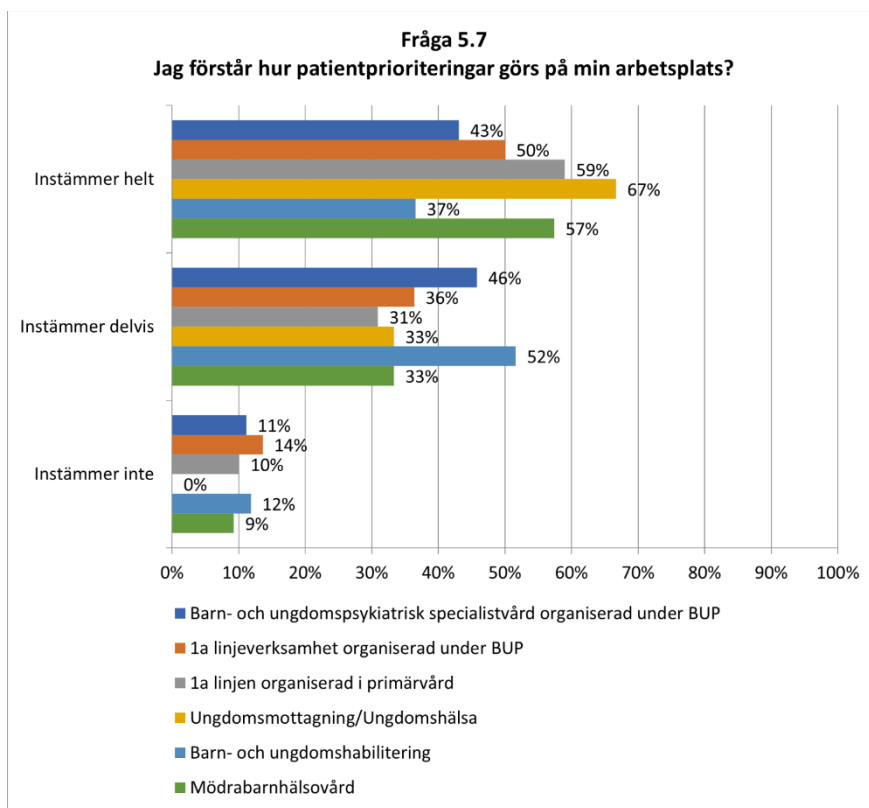


Tabellkommentar: Respondenterna inom BUP ger relativt positiva svar till påståendet om nyanställda för relevant introduktion, drygt 85 procent instämmer helt eller delvis.



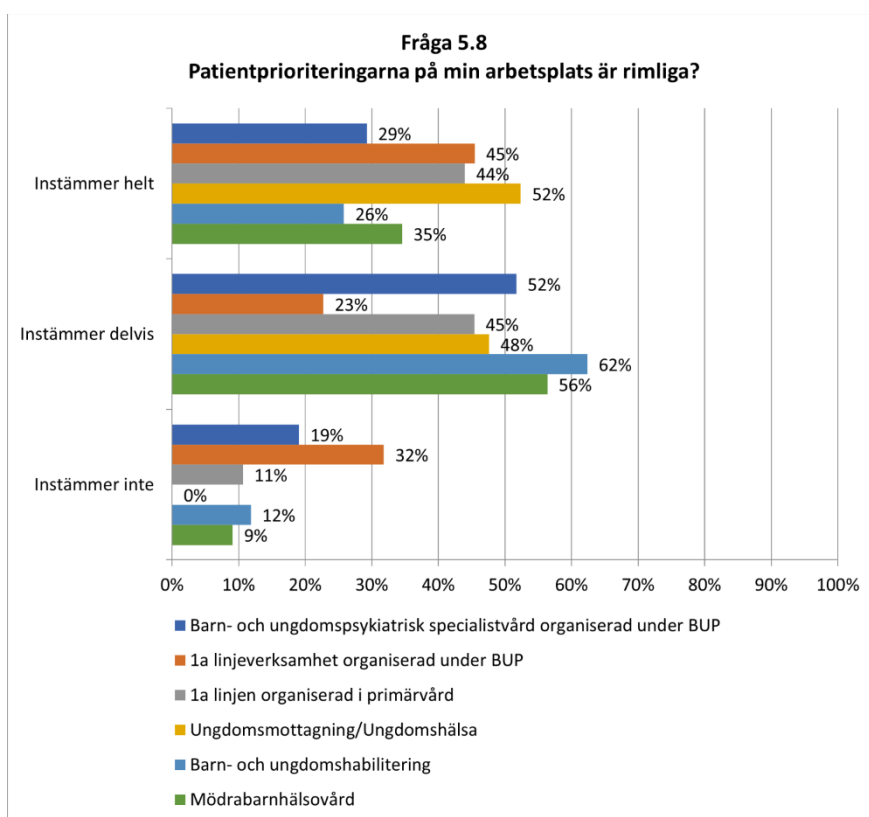
Tabellkommentar: Psykologer inom Ungdomshälsan är mest positiva till hur de kan påverka hur arbete organiseras inom deras verksamhet.

Minst positiva är psykologer inom BUP, enbart 20 procent instämmer helt i påståendet, dock instämmer drygt 50 procent delvis.

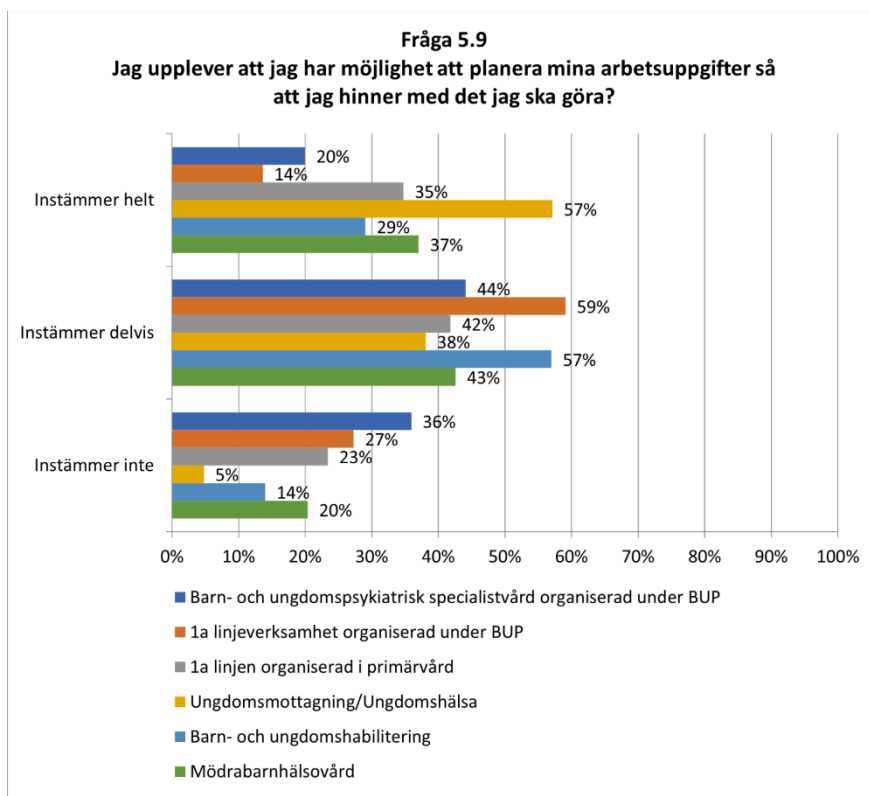


Tabellkommentar: Majoriteten av psykologerna på BUP, knappt 90 procent instämmer helt eller delvis i påståendet, och anser att de förstår hur prioriteringar görs inom verksamheten.

Förståelsen för detta påstående är generellt högt för samtliga verksamheter, med möjligtvis ett undantag för habiliteringen.

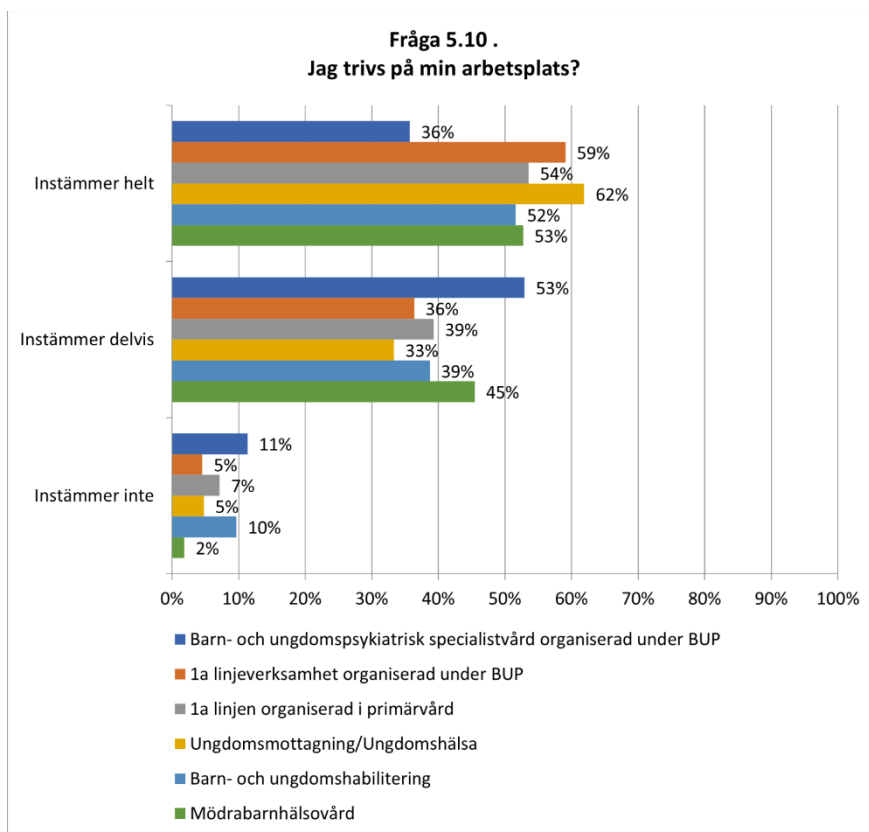


Tabellkommentar. Drygt 30 procent av psykologerna inom 1a linjen under BUP instämmer inte i påståendet att patientprioriteringarna är rimliga.

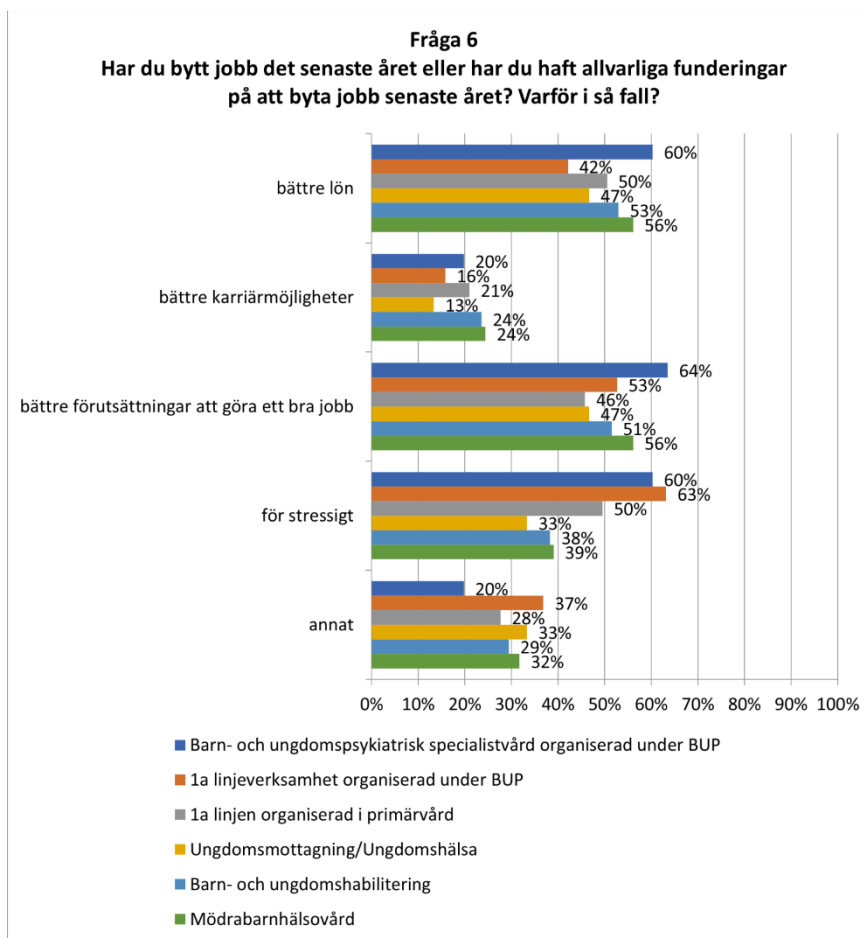


Tabellkommentar: ca 35 procent av psykologer inom BUP instämmer inte i att de har möjlighet att planera sitt arbete så att de hinner avsluta sina arbetsuppgifter.

Ungdomsmottagningarna/ungdomshälsan utmärker sig för att ha mer positiv inställning till detta påstående (57 procent instämmer helt).



Tabellkommentar: Psykologer inom BUP uppger att de i lägre grad trivs på sitt arbete.



Fråga 6. Har du bytt jobb det senaste året eller har du haft allvarliga funderingar på att byta jobb senaste året? Varför i så fall?

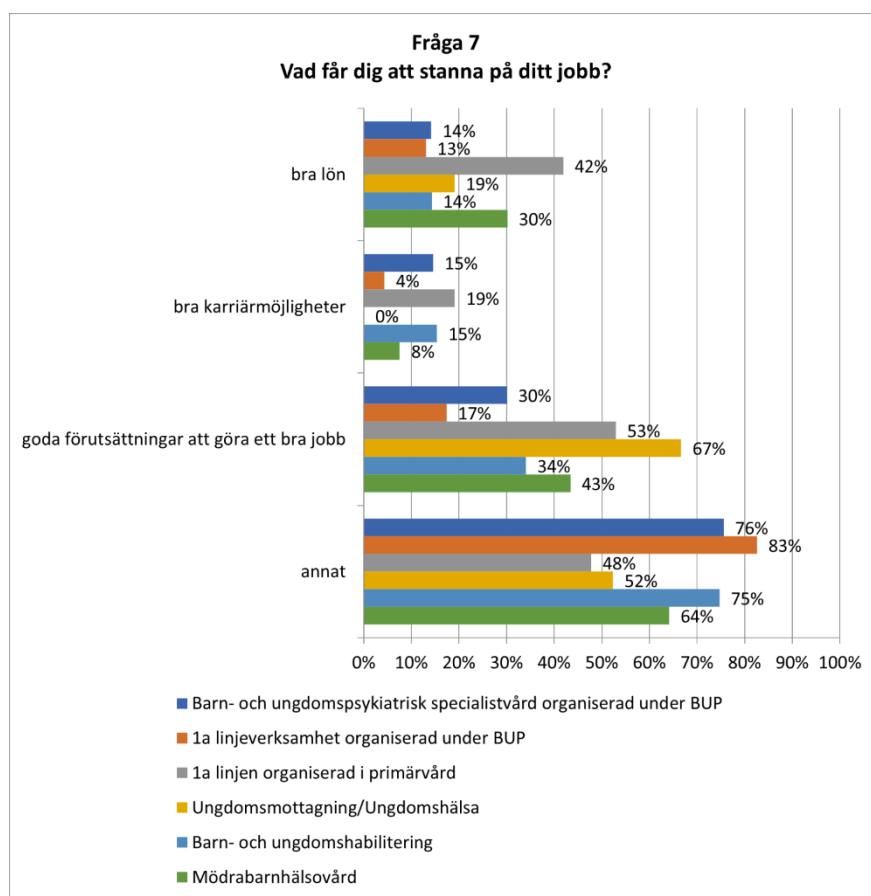
Sammanfattning av de öppna svarsalternativen på fråga 6 från psykologer inom BUP ger vid handen att mycket handlar om ledning, styrning och organisation.

Det framkommer att det saknas kunskap och intresse i ledningsstrukturen för att kunna bygga en riklig psykologisk verksamhet. I andra exempel sägs att arbetsplatsen toppstyrs av en frånvarande chef som aldrig jobbat i vården och styrs i stället utifrån statistiska resultat.

BUPs chefer klarar inte stå emot när andra verksamheter begränsar sina uppdrag, vilket resulterar i högre inflöde hos BUP och ärenden som inte ska tas om hand inom BUP. BUPs uppdrag uppfattas som mycket bredare än det är och man förväntas hantera saker som inte har psykiatrisk orsak.

Flera respondenter uttrycker även en oro över att patientsäkerheten är i fara. Ledningen har inga strategier för vårdköerna. Resursfördelningen är också helt orimlig utifrån patienttrycket. Psykologer förväntas behandla fler patienter på kortare tid och det upplevs som ett löpande band. Kvantitet värderas högre än kvalitet.

Den etiska stressen är uppenbar då man anser att verksamhetens höga belastning tvingar psykologer att agera på ett helt annat sätt än det de utbildats till.



Fråga 7, Vad får dig att stanna på ditt jobb?

Där återfinns några gemensamma nämnare; dels ett stort stöd och glädje i kollegor och arbetskamrater, dels den mycket viktiga patientgruppen, barn och unga.

Våra önskemål/krav

- Säkerställ psykologisk kunskap i beslutsprocesser, på strukturell nivå och i ledningsgrupper så att psykologisk kunskap finns med både tidigt i beslutsprocesser och i uppföljning och löpande utvecklingsarbete.
- Inför en så kallad PLA funktion (psykologiskt ledningsansvarig) i specialistvården.
- Säkerställ specialistbehöriga psykologer inom den specialiserade psykiatriska vården för våra barn och unga.
- Säkerställ psykologisk kunskap i elevhälsan som också ges förutsättningar att arbeta med tidiga hälsofrämjande insatser.
- Öka professionernas inflytande över de egna arbetsuppgifterna. Genomför tillitsbaserad styrning.
- Ge möjlighet till lokala lösningar så att inte administrativa och styrmedel försvårar detta i sådan grad att man inte upplever att man kan ta ansvar för det arbete man förväntas utföra.