

Med mulighet for forlengelse

Frykt for ikke å få forlenget arbeidsforholdet bør ikke få psykologer til å ofre faglig integritet for jobbtrygghet.

TEKST

Nikolaj Kunøe

PUBLISERT 1. september 2008

Midlertidig ansatt – med mulighet for forlengelse. Disse ordene møter mange psykologer som går ut i jobb. Men hva skjer med psykologens selvstendighet i en såpass sårbar jobbsituasjon? Mens vi er glade for at også ikke-spesialister finner arbeid i sentrale strøk, må vi være oppmerksomme på at midlertidighet skaper et avhengighetsforhold til arbeidsgiveren som kan sette psykologens selvstendige yrkesutøvelse på prøve. Trusselen blir ikke mindre av at stillingene ofte tilbys nyutdannede psykologer som søker arbeid i strøk der antall innbyggere per behandler er høyest, og arbeidsgiverne ofte er mer opptatt av budsjettet enn av pasienten. Kombinasjonen av nyansattes sårbarhet for utnyttning og arbeidsgiveres tilbøyelighet til det samme styrker sannsynligheten for at selvstendigheten i yrkesutøvelsen kan bli skadelidende.

Forlengelsens pris

Psykologens uavhengighet er spesielt viktig i fagetiske og juridiske dilemmaer som omhandler meldeplikt og brudd på taushetsplikten. Som helsepersonell med behandlingsansvar står psykologer som garantister for pasienters og barns rettighet til forsvarlig behandling. En sentral del av dette er muligheten til å melde uforsvarlig praksis og mishandling til relevante tilsynsmyndigheter.

Ved midlertidige ansettelser har arbeidsgivere som driver på grensen av forsvarlighet, et ekstra middel for å få psykologer til å flytte på grensene. Indirekte press skjer i foretak der arbeidsgiveren kun gir individuelle lønnstillegg på basis av registrert pasientproduksjon. Ensidig fokus på dette er et sterkt signal om prioritering, og en indirekte straff mot behandlere som tar på seg komplekse saker eller ser viktigheten av nettverksarbeid. Og mot de som ser viktigheten av raskt å melde om uforsvarlige forhold for barn eller pasienter.

På enhetsnivå har vi også sett eksempler på mer direkte press, for eksempel på å utsette melding til barnevern til etter utskrivning eller hindre konsultasjon med mer erfarne psykologer i enkeltsaker.

Yte over evne

Freidige arbeidsgivere kan stille krav til – og rammebetingelser for – yrkesutøvelsen til midlertidig ansatte som de neppe hadde våget overfor fast ansatte: Ved plassmangel kan man f.eks. sette de midlertidig ansatte psykologene til å dele kontor, eller plassere enda flere sammen i kontorlandskap.

Protester fra de ansatte selv stilner raskt dersom man ansetter flere psykologer på midlertidig kontrakt, og gjør det klart at det er stor usikkerhet knyttet til mengden av ledige midler etter at kontraktstiden løper ut. Slik økes presset på de midlertidig ansatte til å kreve mindre enn de har rett til og yte mer enn de makter, gjerne i konkurranse med hverandre.

De som skulle vært garantister for forsvarlig yrkesutøvelse, konkurrerer nå om å behandle pasienter raskest mulig, om ikke å be om midler til veiledning eller videreutdanning, og om å unngå å stifte familie. Presset blir også større på å akseptere arbeidsavtaler som går utenom gjeldende avtaleverk for faste stillinger, for eksempel akseptere økt ansvar eller utvidet arbeidstid uten tilstrekkelig kompensasjon. I slike pressituasjoner kan vi ikke ta det for gitt at de midlertidig ansatte selv våger å henvende seg til tillitsvalgte. Det er derfor viktig at fast ansatte psykologkollegaer og tillitsvalgte på et tidlig tidspunkt viser at de bryr seg om utformingen av midlertidige stillinger.

Kan bli langvarig

Midlertidighet kan dessverre vare lenge. I pressområdene er det ikke uvanlig med yngre psykologer som aldri har hatt fast stilling før de fullfører spesialistutdanningen. En må altså ikke forledes til å tro at «midlertidig» er synonymt med «kortvarig», og derfor ikke fortjener vår solidaritet og oppmerksomhet.

Gjennom målrettet arbeid fra Psykologforeningens side i de siste tiårene har en lyktes i å styrke psykologers lovfestede posisjon i helsevesenet, og mye arbeid legges ned i å få lønnsnivået til å samsvare med vår høye utdanning og store grad av ansvar. Dette innebærer imidlertid også at arbeidsgivere vil søke å finne måter å utnytte vår arbeidskraft på mer effektivt.

Yngre psykologers utvalg ser bruken av midlertidige stillinger og arbeidskontrakter som prøver å omgå gjeldende avtaleverk, som et av de verste eksemplene på arbeidsgiveres kreativitet på dette området. Midlertidige stillinger *kan* være en god ordning som både psykolog og arbeidsgiver kan være tilfreds med. Men vi som forening må stå imot alle forsøk på å bruke disse stillingene til å bryte ned avtalegrunnlaget for fast ansatte, eller til å skape et todelt arbeidsmarked for psykologer.

Høstens tillitsvalgtkonferanse

Vi er derfor glade for at forhandlingsavdelingen har takket ja til et initiativ fra Yngre psykologers forening om å gjøre midlertidige arbeidsforhold til tema på tillitsvalgtkonferansen høsten 2008. Det er de tillitsvalgte som først møter nyansatte psykologer, og som har best grunnlag for å bistå medlemmene på arbeidsplassen.

Utvalgets erfaring er at de fleste nyutdannede i dag benytter anledningen til å forhandle om lønn ved ansettelse, men at kunnskapen om øvrig avtaleverk er svak. Vi ønsker derfor at flere benytter de lokale tillitsvalgtes kompetanse og kjennskap til arbeidsplassene. Profesjonsstudenter bør i større grad oppfordres til dette på en tydelig og standardisert måte.

I psykologenes nærområder kan arbeidshelsen bedres dersom det finnes flere arenaer for faglig fellesskap og erfaringsutveksling. Vi ønsker derfor at lokallagene i foreningen skal se sitt potensial her, og både arrangere faglige og uformelle treff for medlemmene sine. Det er med denne kombinasjonen av tiltak fra alle deler av foreningen at vi håper å legge bedre til rette for psykologers arbeidshelse i en ny tid.

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 45, nummer 9, 2008, side

TEKST

Nikolaj Kunøe, Avtroppende leder, Yngre psykologers utvalg