

# Ikke-spesialistene trenger et løft



Illustrasjon: Hilde Thomsen

Halvparten av ikke-spesialistene er usikre på om de vil stå i psykologyrket. Det er på høy tid at Psykologforeningen prioriterer denne gruppens lønn og arbeidsvilkår.

## TEKST

**Helén Ingrid Andreassen**

**Håkon Coucheron Fredhammer**

**Kristoffer Wilhelmsen**

**Rikke Pauline Sandvik**

**Astrid Brænden**

**Oda Nissen**

**PUBLISERT 28. oktober 2022**

## EMNER

Psykisk helsevern

Spesialisthelsetjenesten

rammevilkår

lønnsforhandlinger

Landsmøte

arbeidsbelastninger

De siste årene har forholdene psykologer og psykologspesialister jobber under, blitt mer utfordrende. På psykologstudiet går ryktene om den tøffe spesialisthelsetjenesten, der de fleste begynner sin karriere. I Yngre psykologers utvalg (YPU) får vi stadig tilbakemeldinger fra unge, slitne psykologer i spesialisering. Noen av oss har også

personlig opplevd «praksissjokket» og er bekymra for hvordan dette påvirker behandlere og pasienter. Men er det grunn til bekymring? Hvordan står det egentlig til med de yngre psykologene som ikke er spesialister? For å svare på dette sendte YPU ut en spørreundersøkelse våren 2022 til alle foreningens ikke-spesialister, utdannet i 2017 eller senere. Her ble det spurt om arbeidsforhold, lønn og trivsel. Gitt resultatene opplever vi at deler av vår bekymring ble bekreftet og forsterket.

## **Stor arbeidsbelastning**

I overkant av 700 respondenter svarte på undersøkelsen, hvorav 73 prosent jobbet i spesialisthelsetjenesten og 96 prosent jobbet helt eller delvis klinisk.

Vi vil først trekke frem to hovedfunn som bør få alarmklokkene til å ringe:

Spørreundersøkelsen vår viste at 47 prosent av respondentene var negative til eller usikre på om de ønsker å jobbe som psykolog hele sitt aktive yrkesliv. Dette overrasket oss. Psykologstudiet har i mange år vært et av studiene det er aller vanskeligst å komme inn på. Psykologyrket har høy status, mange karrieremuligheter, og på sikt er lønna god. Våre tall viser at det er svært vanlig for psykologer å få jobb rett etter studiet, gjerne også før autorisasjonen er på plass. Likevel er mange usikre på om de vil fortsette.

## **«Vi vil utfordre det påtroppende sentralstyret i Psykologforeningen»**

Det kan bety at de ser på psykologutdanningen som en generalistutdanning, som man kan bruke til mer enn klinisk psykologi. Men det kan også si noe om arbeidsforholdene i yrket.

108 av respondentene fylte ut en åpen svardel for å begrunne hvorfor de var usikre på fremtiden som klinisk psykolog. Det overveldende flertall svarte at årsaken var høy arbeidsbelastning i psykisk helsevern som medfører dårlige rammer for å gjøre en god jobb for pasientene, samt lite mestring, utbrenthet og vansker med å kombinere jobb og familieliv. Ofte ble det nevnt at lønna ikke står i forhold til arbeidsbelastning, ansvar og utdanningsnivå.

## **Høyt sykefravær**

Hele 22 prosent av våre respondenter har hatt sykemeldinger der arbeidssituasjonen har vært medvirkende faktor til sykefraværet. Dette er et høyt tall, som dessverre stemmer overens med tilbakemeldingene vi får fra medlemmene vi representerer. Det er høyt tempo, mange pasienter og mye nytt å forstå. Funnet i undersøkelsen kan problematiseres ytterligere når man legger til grunn at 54 prosent av respondentene ble ansatt i vikariat i sin første stilling.

«Det er ironisk at rammene for å drive behandling i psykisk helsevern ikke ser ut til å fremme god psykisk helse hos egne ansatte »

Det er ikke urimelig å se for seg at vikariater høyner terskelen for fravær og sykemelding. Selv med dette bakteppet er det høyt sykefravær knyttet til arbeidssituasjonen. Dersom disse funnene er representative for psykologstanden, er vi bekymret for at flere kan bli syke.

### **Tøff overgang**

For mange er det unektelig en tøff overgang fra studiet til praksis. På fellesprogrammet blir nye psykologer fortalt om at terapi fungerer best for mennesker med moderate vansker når de får samtale hver uke, eller sjeldnest annenhver uke. Vi snakker ofte med unge psykologer som kan se langt etter en slik hyppighet i sine behandlingsforløp. De telles og måles på hvor mange pasienter de kan ta inn i behandling, og hvor mange timer man har om dagen. Videre må pasienter skrives ut før lista blir for lang. Drømmen om å hjelpe andre mennesker mister sin glød når rammene for å tilby hjelp ikke er gode nok. De tøffe forholdene rammer til slutt pasientene, som fortjener den beste behandlingen og behandlere som ikke blir syke av jobben. Det er ironisk at rammene for å drive behandling i psykisk helsevern ikke ser ut til å fremme god psykisk helse hos egne ansatte.

Når vi senere i undersøkelsen spurte om hva respondentene ønsket at YPU skulle jobbe med fremover, var det ikke overraskende et overveldende flertall som vil at vi skal jobbe med ikke-spesialistenes arbeidsforhold og lønnsvilkår. Det var også mange som nevnte reglementet rundt spesialisering som et viktig tema.

Hvordan står det så til med lønn? Kan lønn kompensere for en tøff start på arbeidslivet som psykolog?

### **Liten lønnsøkning**

I forrige utgave av Tidsskrift for Norsk psykologforening redegjorde visepresident Rune Frøyland for foreningens prioriteringer i årets lønnsforhandlinger. Spesialistene prioriteres, og argumentasjonen for dette er logisk nok. De fleste psykologer blir spesialister relativt raskt, og i et livsløpsperspektiv vil alle tjene på at spesialistlønna er høy. Det er vi enige i. Samtidig ser vi prioriteringen av ikke-spesialistene i kontekst av vår undersøkelse og de mange tilbakemeldingene vi får. Gjennomsnittlig lønnsforskjell mellom spesialist og ikke-spesialist er nå om lag 225 000, og enda høyere i spesialisthelsetjenesten. Ikke-spesialistene og særlig nyutdannede er som regel i en livsfase der man kjøper sin første bolig, får barn og etablerer seg.

## LES OGSÅ

### **Vi har knapt begynt, men har behov for å rope varsko**

Vi er unge, vi er kommende psykologer, og vi har en oppfordring til helseminister Ingvild Kjerkol.

Og selv om vi i utgangspunktet ikke har like mye ansvar som psykologspesialistene, må vi foreta suicidvurderinger, voldsrisikovurderinger og behandle svært komplekse lidelser.

Det tar minst fem år før man kan bli spesialist, som regel tar det lengre tid. Særlig i en tid med økende priser, renter og høy gjeldsgrad for unge i etableringsfasen frykter vi at (minst) fem år uten reell lønnsøkning blir for lenge å vente før man får en god lønnsøkning. Kan dette, kombinert med høy arbeidsbelastning, være en forklaring på hvorfor stadig flere velger å jobbe i privatpraksis?

Kun en tredel av respondentene forhandlet om lønn i sin første stilling. Litt under halvparten av disse forhandlingene førte til høyere lønn. Dette til tross for at vi er en attraktiv yrkesgruppe hvor de fleste er raskt i jobb etter studiet. I lønnsforhandlinger blir en stor del av lønnsputten forhandlet lokalt. Da er det naturlig å prioritere den erfarne spesialisten, fremfor unge psykologer som jobber i vikariat. Det ender med at det blir vanskelig for mange å få noen god lønnsøkning før en er ferdig spesialist.

### **Økt oppmerksomhet**

Våre funn vil nok ikke overraske psykologene som ikke er spesialister. Vi håper at funnene kan støtte opp om psykologenes opplevelse av sin arbeidshverdag. Det handler ikke om at du som enkeltperson ikke jobber hardt nok. Det handler om at man som behandler blir sittende med et ansvar for å dekke over manglene til et helsevesen som er underdimensjonert og underfinansiert.

Det nærmer seg Psykologforeningens landsmøte. Gjennom den siste landsmøteperioden har foreningen rettet oppmerksomhet mot en rekke viktige temaer, som helse og arbeid og den økende spesialistflukten fra helseforetakene over til det private. Samtidig mener vi i YPU at det er på tide at Psykologforeningens fremste tillitsvalgte gir arbeidsvilkårene til ikke-spesialistene oppmerksomhet. Ikke-spesialister utgjør en betydelig del av foreningens medlemsmasse. Det bør også reflekteres i de politiske prioriteringene.

Vi vil utfordre det påtroppende sentralstyret i Psykologforeningen: Hvordan vil dere ivareta ikke-spesialistene i foreningens politikk og virke? Hva står i veien for å rette oppmerksomhet mot ikke-spesialistenes arbeidsvilkår og prioritere ikke-spesialister i lønnsoppgjør?

*Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 59, nummer 11, 2022, side 1043-1045*

**Helén Ingrid Andreassen**, psykolog

**Håkon Coucheron Fredhammer**

**Kristoffer Wilhelmsen**

**Rikke Pauline Sandvik**

**Astrid Brænden**

**Oda Nissen**, samtlige ikke-spesialister