



# Förslag till

# Lokal åtgärdsplan psykologförsörjning

Psykiatri och habiliteringsförvaltningen  
Februari 2017

Ärendenr: 2017/00264  
Dokumentnr: 2017/00264-1



LANDSTINGET BLEKINGE

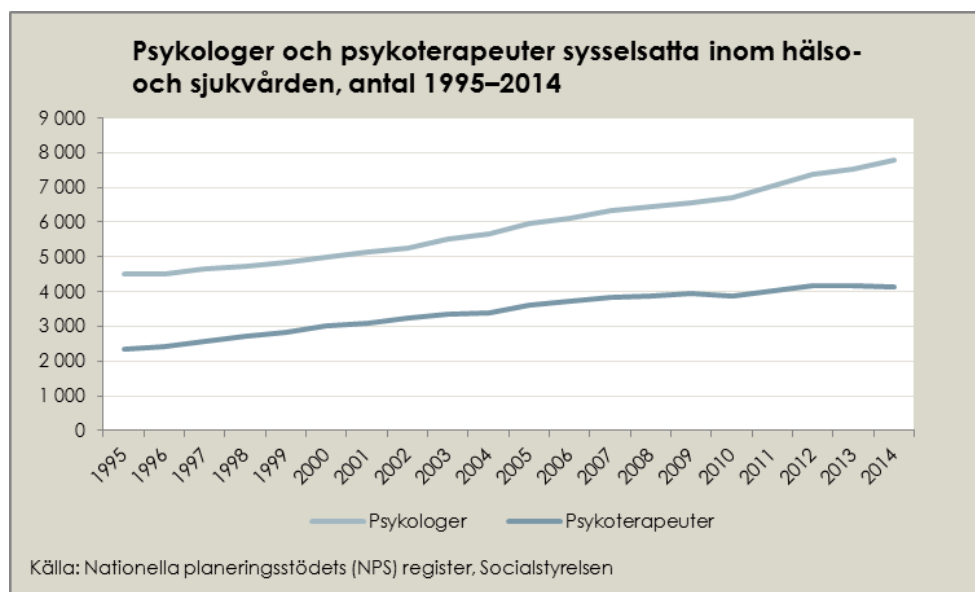
## Innehåll

Bakgrund.....	3
Attraktiv arbetsplats.....	4
Uppföljning av arbetsmiljön .....	4
Sekreterarstöd .....	4
Mentorskap .....	4
Handledning.....	4
Utbildning.....	4
Möjlighet till forskning i tjänsten .....	4
Kollegiala möten.....	5
Rutiner .....	5
Dimensionering.....	5
Rekrytering vid psykologer.....	5
Legitimerade psykologer .....	5
PTP-psykologer .....	5
Psykologassistenter .....	5
Samarbete med högskolor.....	6
Deltagande på kongresser och mässor i rekryteringssyfte.....	6
Ersättningsfrågor .....	6
Lön .....	6
Pensionärsavtal (fr.o.m. 65 år).....	6
Löneväxling.....	6
Nya arbetssätt.....	6
Inrättande av tjänster med specialistfunktion .....	6
Psykologrollen i teamen .....	6
Neuropsykiatriska utredningar .....	6
Aktivitetsplan.....	7

## Bakgrund

Psykologsituationen inom förvaltningen är bekymmersam. Totalt i förvaltningen finns det 42 psykologtjänster och för närvarande är 9 stycken vakanta. Under de senaste åren har både pensionsavgångarna och den externa rörligheten ökat. 2016 hamnar den externa personalrörligheten på 11,8 % och pensionsavgångarna på 8,8 %.

Enligt psykologförbundet råder det idag balans på arbetsmarknaden – det finns ungefär lika många utbildade som det finns jobb. Det finns dock stora skillnader mellan olika regioner i landet. På en del håll är det brist på psykologer, trots att antalet legitimerade psykologer har ökat de senaste åren. Blekinge är på många sätt ett norrlandslandsting i söder och måste utgå från de lokala förutsättningar som finns här.



Legitimerade psykologer	Antal per 100 000 invånare	Procentuell förändring 2013 till 2014	Procentuell förändring 2009 till 2014
Stockholm	109,6	3,4	12,9
Uppsala	117,5	-0,1	16,9
Södermanland	57,8	-1,8	-5,4
Östergötland	62,5	7,7	9,8
Jönköping	53,5	1,8	19,8
Kronoberg	54,0	-2,9	31,9
Kalmar	52,3	5,4	42,1
Gotland	71,7	-9	2,5
Blekinge	46,8	-9,5	-0,8
Skåne	81,0	0	22,7
Halland	65,4	3,3	12,8
Västra Götaland	85,9	4,3	6,8
Värmland	47,0	5,4	7,1
Örebro	67,8	-5,3	12,5
Västmanland	62,3	-5,2	11,8
Dalarna	60,0	5,8	21,8
Gävleborg	49,7	-5,5	7,3
Västernorrland	67,1	12	19,9
Jämtland	66,4	14,8	12,1
Västerbotten	88,1	-1,7	7,9
Norbotten	38,4	5,4	6,4
<b>Hela riket</b>	<b>80,0</b>	<b>2,4</b>	<b>13,7</b>

Diagram och tabell från socialstyrelsens rapport av tillgång på psykologer & psykoterapeuter 2014.

Blekinge geografiska läge innebär att vi har svårt att rekrytera legitimerade psykologer. Vi måste därför aktivt arbeta för att ge goda förutsättningar för att vilja stanna och utvecklas i Blekinge.

## **Attraktiv arbetsplats**

### **Uppföljning av arbetsmiljön**

Avdelningschefen ska regelbundet följa upp arbetsmiljön för att kontrollera att arbetsbördan/ansvarsbördan är rimlig, att påverkansmöjligheter finns avseende arbetstid (inom ramen för verksamhetens behov), visa förståelse för den individuella arbetssituationen samt ge uppskattning och bekräftelse. Vid speciella omständigheter och efter överenskommelse med verksamhetschef kan visst arbete på distans få utföras.

Riskbedömning i daglig verksamhet ska genomföras på funktionen som psykolog på varje arbetsplats. Denna ska uppdateras årligen.

### **Sekreterarstöd**

Att ha ett väl fungerande sekreterarstöd är en viktig förutsättning för att kunna använda psykologresurserna på ett optimalt sätt.

En utredning pågår med hur förvaltningen ska använda sekreterarresurserna på ett optimalt sätt för att behandlade personal ska få det administrativa stöd som behövs t.ex. gällande bokning, inskanningen m.m.

För att kunna öka stödet för psykologen ska det införas öppna kalendrar där det finns tider som sekreterarna kan boka in besök.

### **Mentorskap**

Nylegitimerade psykologer ska under sitt första år som psykologer erbjudas mentorskap av en mer erfaren kollega.

### **Handledning**

Det ska finnas tid avsatt för varje psykolog att ha klinisk handledning. Vilken handledning och hur mycket som är aktuell ska bero på vilka arbetsuppgifter som just nu utförs. Varje psykolog får i samråd med sin chef ingå i max två stycken grupper i handledning som det finns behov av. Utbildningshandledning kan förekomma utöver detta.

### **Utbildning**

Att erhålla adekvat utbildning är en förutsättning för att kunna utföra ett bra arbete. Det ska utifrån verksamhetens uppdrag och mål finnas en framtagen kompetensförsörjningsplan som visar på vad arbetsgivaren efterfrågar för kompetens både på kort och lång sikt. Kopplat till verksamhetens kompetensförsörjningsplan ska det finnas en framtagen karriärstege för psykologerna.

Det är viktigt att psykologerna håller sig ajour med bland annat aktuell forskning även efter sin PTP och ska kunna avsätta 4 timmar/månad till detta i samråd med ansvarig chef.

### **Möjlighet till forskning i tjänsten**

Möjlighet att forska på deltid med bibehållen lön ska finnas efter individuell överenskommelse med arbetsgivaren.

Samtliga tillsvidareanställda med lägst magisterexamen kan även söka forskningsanslag via Blekinge kompetenscentrum. Ansökningarna ska ha forskningsinriktning, det vill säga att ny kunskap eftersöks med hjälp av vetenskapliga metoder.

Vid huvudansökningstillfället i september; kan följande forskningsmedel sökas

- medel i samband med doktorandstudier
- disputerade forskare kan ansöka om projektmedel, t ex som delfinansiering av projekt
- ansökningar till mindre forskningsprojekt

Löpande under året finns möjlighet att ansöka om forskningsmedel för mindre, avgränsade projekt som Vetenskapliga Rådets arbetsutskott beslutar om.

### **Kollegiala möten**

Det ska finnas forum för kollegiala möten och mötesarenor för psykologer. Kollegiala möten är viktiga för diskussion, erfarenhetsutbyte, information, utbildning, ta upp knäckfall samt att lära känna varandra och skapa en vi- känsla. Det ska finnas tid avsatt för psykologerna att träffas två gånger per termin i samråd med berörda avdelningschefer. Det ska finnas ett rullande schema för psykologerna per basenhet att anordna träffarna i samråd med berörda avdelningschefer.

### **Rutiner**

För att underlätta och göra det enklare att komma in i arbetet på de olika enheterna ska det finnas rutiner och vårdprogram som är enkla att hitta och som är sökbara på intranätet. Psykologer ska vid behov delta vid upprättande och uppdatering av dokument.

### **Dimensionering**

Plan för hur dimensionering av psykologer ska se ut på respektive basenhet ska tas fram.

## **Rekrytering vid psykologer**

### **Legitimerade psykologer**

Annonsering efter legitimerade psykologer bör ske i facklitteratur, på olika webbsidor samt på facebook. Vid varje annonseringstillfälle ska berörd chef tillsammans med psykologerna se över vad som är attraktivt och lockande med att jobba hos oss.

### **PTP-psykologer**

I dagläget är det många sökande på de PTP-tjänster som utannonseras. Urvalet bör beaktas intresse för att stanna i Landstinget Blekinge efter avslutad PTP. Vi bör rikta våra annonser mot denna grupp i stället för att ha gemensam annons för leg. psykolog/PTP-psykolog. Då har vi möjligheten att belysa det som är viktigt för just denna grupp och öka attraktiviteten på annonsen.

### **Psykologassistenter**

Eftersom det är hård konkurrens om nyexaminerade psykologer är det viktigt att knyta kontakter redan under utbildningstiden. Ett bra sätt att göra detta är att anställa psykologassistenter under sommaren.

## **Samarbete med högskolor**

Ett avtal finns med Linnéuniversitetet om att tillhanda hålla VFU platser något som är mycket viktigt för att visa upp Landstinget Blekinge som arbetsgivare. I avtalet ingår även att anställda psykologer kan föreläsa på psykologprogrammet vilket förvaltningen ser mycket positivt på.

## **Deltagande på kongresser och mässor i rekryteringssyfte**

Förvaltningen ska delta på kongresser och mässor i rekryteringssyfte. Vid deltagande i mässor och kongresser bör psykologer delta för att kunna beskriva hur det är att arbeta i Landstinget Blekinge. Vi har fått många sökande till våra PTP-tjänster genom deltagandet på den årliga Psykologstudentkongressen. En effektiv och fokuserad marknadsföringsinsats direkt riktad mot målgruppen.

## **Ersättningsfrågor**

### **Lön**

Blekinges geografiska läge gör att det är svårt att rekrytera psykologer som inte har kopplingar till södra Sverige och Blekinge. I skedet att bryta upp från en boendeort och flytta till en ny ort är lönen en viktig faktor. Det gäller såväl den lönen som erbjuds som möjlighet till löneutveckling.

För att kunna rekrytera och behålla psykologer bör lönenivån vara konkurrenskraftig jämfört med mer centralt geografiskt placerade landsting.

### **Pensionärsavtal (fr o m 65 år)**

Fördelaktiga avtal för pensionärer stimulerar fler att jobba mer. Psykologer som uppnått pensionsåldern (65 år) ska erbjudas timanställning med ett attraktivt löneläge.

### **Löneväxling**

Löneväxling ska erbjudas alla psykologer.

## **Nya arbetssätt**

### **Inrättande av tjänster med specialistfunktion**

I syfte att kunna locka, attrahera samt skapa karriärvägar ska förvaltningen inrätta psykologtjänster med en specialistfunktion.

### **Psykologrollen i teamen**

Teamen består av flera olika yrkeskompetenser. Ett arbete behövs för att förtydliga psykologens roll i teamet.

### **Neuropsykiatriska utredningar**

Processen för neuropsykiatriska utredningar ska genomlysas och psykologens roll i utredningarna ska förtydligas.

## Aktivitetsplan

ÅTGÄRD	ANSVARIG/A	TIDPLAN
<b>Attraktiv arbetsplats</b>		
<i>Uppföljning av arbetsmiljön</i>		
- Ha enskilda möten för uppföljning av arbetsmiljö flera gånger om året (utöver medarbetarsamtal)	Avdelningschef	2017-04-01
- Riskbedömning i den dagliga verksamheten ska genomföras på rollen som psykolog, uppdateras årligen	Avdelningschef	2018-01-01
<i>Sekreterarstöd</i>		
- Utredning hur förvaltningen ska använda sekreteraresurserna på ett optimalt sätt för att psykologer ska få det administrativa stöd som behövs t.ex. gällande bokning, inskanningen m.m.	Avdelningschef/Personalchef	2017-10-01
- Införa öppna kalendrar där det finns tider som sekreterarna kan boka in besök	Avdelningschef/verksamhetschef	2017-05-01
<i>Mentorskap</i>		
- Nylegitimerade psykologer ska under sitt första år som psykolog erbjudas mentorskap av en mer erfaren kollega.	Avdelningschef	2017-04-01
-		
<i>Handledning</i>		
- Tillse att varje psykolog får tid avsatt för att delta i handledning	Avdelningschef	2017-04-01
<i>Utbildning/ karriär</i>		
- Planera kompetensutveckling i god tid (6 månader) så att möjlighet till ledighet finns	Avdelningschef	2017-04-01
- Säkerställa att det finns uppdaterade kompetensförsörjningsplaner utefter verksamhetens uppdrag och mål, uppdateras årligen	Avdelningschef	2017-06-01
- Framtagning av karriärstege för psykologer	Avdelningschef/verksamhetschef/personalchef	2017-10-01
- Tillse att möjlighet finns att avsätta 4 timmar/månad för inläsning	Avdelningschef	2017-05-01
<i>Möjlighet till forskning i tjänsten</i>		
- Informera om och diskutera möjligheten till forskning vid rekrytering av psykolog	Avdelningschef	2017-04-01

<i>Kollegiala möten</i>		
- Upprätta en planering för kollegiala möten	Utsedd psykologrepresentant i samråd med berörd avdelningschef	2017-04-01
- Planera ledighet för deltagande i kollegiala möten 2 ggr/år	Avdelningschef	2017-04-01
<i>Rutiner</i>		
- Se till att förvaltningens rutiner på intranätet struktureras och uppdateras kontinuerligt	Administrativ sekreterare	2017-10-01
<b>Dimensionering</b>		
<i>Plan för dimensionering och rekrytering ska tas fram</i>		
- Ta fram hur dimensionering av psykologer ska se ut på respektive basenhet.	Verksamhetschef/ Avdelningschef	2017-07-01
<b>Rekrytering</b>		
<i>Leg psykolog</i>		
- Annonsering efter legitimerade psykologer ske i facklitteratur, på olika webbsidor samt på facebook.	Avdelningschef	Kontinuerligt
- Säkerställa att anställda psykologer deltar i hela rekryteringsprocessen, redan från annonsutformning.		
<i>PTP psykolog</i>		
- Erbjud ett PTP-program med intressant innehåll	Studierektor PTP	Kontinuerligt
<i>Psykologassistenter</i>		
- Erbjud praktikplatser med intressant innehåll	Studierektor PTP/avdelningschef	Kontinuerligt
<i>Deltagande på kongresser och mässor i rekryterings syfte</i>		
- Säkerställa att psykologer deltar i mässor och kongresser för att beskriva hur det är att arbeta inom psykiatri och habiliteringen i Blekinge	Studierektor/Personachef	Kontinuerligt
<b>Ersättningsfrågor</b>		
<i>Konkurrenskraftig lönenivå jämfört med mer centralt geografiskt placerade landsting</i>		
- Se till att lönenivån är konkurrenskraftig jämfört med mer centralt geografiskt placerade landsting.	Förvaltningschef/Personalchef	2017-05-01
<i>Pensionärsavtal</i>		
- Erbjud pensionerade psykologer möjlighet att arbeta kvar på timanställning med förmånliga villkor.	Förvaltningschef/Personalchef	Kontinuerligt





<i>Löneväxling</i> - Erbjudna löneväxling vid rekrytering och regelbundet informera anställda psykologer om möjligheten.	Förvaltningschef/Personalcchef	Kontinuerligt
<b>Nya arbetssätt</b>		
<i>Tjänster med specialistfunktion</i> - Införa tjänster med specialistfunktion inom förvaltningen.	Förvaltningschef/personalcchef	2017-07-01
<i>Psykologrollen i teamen</i> - Förtydliga psykologrollen i teamet	Verksamhetschef	2018-01-01
<i>Neuropsykiatriska utredningar</i> - Förtydliga processen för neuropsykiatriska utredningar och psykologernas roll i utredningsarbetet	Verksamhetschef med stöd av staben	2017-05-01