

Hvem tar over etter Rune Frøyland?



Hvem overtar som Psykologforeningens visepresident med ansvar for lønns- og arbeidsmarkedspolitikk etter Rune Frøyland?

Psykologforeningens landsmøte 23.-25. november skal velge ny visepresident med ansvar for lønns- og arbeidsmarkedspolitikk. Her presenterer kandidatene seg selv:

- *Hanne Indregard Lind* er innstilt av valgkomiteen.
- *Julius Okkenhaug* er forslått av Akershus og Vest-Agder lokalavdelinger.

Hanne Indregard Lind

I juni innstilte valgkomiteen meg til visepresident for lønns- og arbeidsmarkedspolitikk i Norsk psykologforening (NPF). Jeg mener arbeidsmarked, lønns- og arbeidsbetingelser henger sammen med fag og kvalitet. Skal vi vinne fram med våre saker og få gjennomslag for vårt samfunnsansvar, må vi både fremme faget og verdien av gode arbeidsbetingelser. Nå håper jeg at landsmøtet gir meg tillit slik at jeg kan fortsette å engasjere meg i dette i større bredde.

Jeg har sittet i sentralstyret i NPF de siste tre årene, og jeg har vært konserntillitsvalgt (KTV) for Akademikerne i Helse Sør-Øst de siste fem årene. Jeg har ledet forhandlinger og streik gjennom min rolle som foretakstillitsvalgt, og deltatt i takstforhandlinger og sonderinger med departement, direktorat og regionale helseforetak gjennom min rolle som nestleder i foreningens lønns- og arbeidslivsutvalg.

Som KTV har jeg god oversikt over spesialisthelsetjenesten og det som rører seg der. I sentralstyret har jeg også fått engasjert meg for andre deler av samfunnet der psykologer har sitt virke. Blant annet gjennom strategi for kommunen, PPT og hovedsatsingen om arbeid og utdanning.

Jeg har hele tiden hatt med meg et sterkt engasjement for den offentlige helsetjenesten

Dette har gitt meg mulighet til i større grad å bruke mitt engasjement for bredden i psykologkompetansen og dens rolle på flere nivåer i samfunnet.

Jeg har hele tiden hatt med meg et sterkt engasjement for den offentlige helsetjenesten, som er en viktig søyle i samfunnet vårt for utjevning av forskjeller. For at dette skal være en realitet, må det offentlige rekruttere og beholde fagfolk. Dette har man nå utfordringer med, og psykologer er en av gruppene som i størst grad forlater sykehussektoren. Medlemmer uttrykker at presset på jobb går ut over egen helse, og at den moralske slitasjen når de ikke rekker over alle sine pasientrelaterte oppgaver, er tyngende. Jeg vil bidra til å snu trenden ved å jobbe for gode lønnsbetingelser, men også gjennom å synliggjøre behovet for mer tid til pasientrettede oppgaver og øke forståelsen for psykisk helse som eget fagfelt.

Gjennom jobben min på Sunnaas sykehus har jeg med meg erfaring fra tverrfaglig samarbeid og samarbeid med kommunene. Samarbeid med tillitsvalgte, ledere, brukere og politikere har også vært viktig for meg som tillitsvalgt og sentralstyremedlem. Tett kontakt med andre tillitsvalgte og medlemmer gir et annet innblikk i hvordan tjenestene fungerer, enn ved å kun lese sakspapirer og

rapporter. Da jeg kommer fra en liten bygd i Vesterålen, har jeg også med meg kunnskap, erfaring og engasjement for kompetanse og helsetilbud i distriktet.



Det er vist gjennom flere rapporter at befolkningens tilgang til psykologisk kunnskap og psykisk helsehjelp er variert og mangelfull (Riksrevisjonen 2021, UKOM, Sintef om rekruttering til kommunen, utredninger i foretakene mv.). Likevel går utviklingen fortsatt i feil retning. Jeg mener vi i enda større grad må jobbe for å minske gapet mellom befolkningens behov for tiltak som fremmer psykisk helse, og de faktiske tilbudene. Tariffpolitikken inngår i dette arbeidet.

I kommunene ser vi at rekruttering av psykologer har flatet ut etter at tilskuddsordningen falt bort. Dette vil jeg gjøre noe med. Lovkrav om psykolog i kommunen bør også skjerpes, slik at det ikke oppfylles ved 10 %-ansettelse. I spesialisthelsetjenesten er det en overdreven bruk av mål- og resultatstyring, noe som flere steder fører til byråkratisering og detaljstyring av psykologers arbeid. Dette må utfordres, da det tar tid fra pasientbehandlingen og setter de faglige kårene under press. Etter mitt syn er styring og finansiering av tjenestene noe det haster å få mer aktiv politikk på.

For psykologers lønnsbetingelser er forhandlingene mellom partene viktige. Frontfagsmodellen legger stramme føringer for oss, og vi går usikre økonomiske tider i møte. Dette må vi navigere klokt i. Jeg er derfor glad for at jeg har med meg erfaring fra å lede både forhandlinger og streik, og glad for å ha kompetente medarbeidere i foreningen. Jeg vil takke valgkomitéen for tilliten som ligger i innstillingen, og håper landsmøtet også vil vise meg tillit, slik at jeg i den neste perioden kan bidra inn i foreningens viktige arbeid, i god dialog med medlemmer.

Julius Okkenhaug

Jeg vil takke Akershus og Vest-Agder lokalavdelinger som fremmet meg som kandidat til vervet som visepresident med ansvar for lønns- og arbeidsmarkedspolitikken.

For å ha størst mulig påvirkningskraft må en visepresident med ansvar for lønns- og arbeidsmarkedspolitikken ha god innsikt i de ulike tariffområdene. Det er viktig å forstå begrepene, forstå tallene, kjenne medlemsmassen, forstå spillet i forhandlingene, forstå hvordan man skal posisjonere seg, forstå maktbalansen overfor arbeidsgivere og myndigheter, samt forstå maktbalansen innad i og overfor Akademikerne.

Er vi i ferd med å miste den ene P-en i PPT

Jeg mener at min erfaring, både som tillitsvalgt på flere nivåer, som ansatt i forhandlingsavdelingen og som nestleder i Akademikerne stat, gir meg en god ballast i et verv som visepresident.

Litt om min bakgrunn

Jeg ble utdannet psykolog ved Universitetet i Oslo våren 2000 og ble spesialist i klinisk voksenpsykologi i 2006. Jeg var ansatt ved Ahus frem til 2009, hvor jeg jobbet på en ruspoliklinikk, DPS, en døgnavdeling for ungdom og akuttpsykiatrisk avdeling. Jeg var plasstillitsvalgt i tre år både på RUPO og DPS, foretakstillitsvalgt i fem år og frikjøpt konserntillitsvalgt i Helse Sør-Øst fra 2009 til 2012.

Jeg har vært ansatt i Psykologforeningens forhandlingsavdeling siden 2012. Her har jeg blant annet jobbet med medlemsstøtte, tillitsvalgtopplæring, studentoppfølging, hjulpet medlemmer og

tillitsvalgte i lønnsforhandlinger, hatt ansvar for medlemsstatistikk, utvikling av lønnsstatistikk og vært med i takstforhandlingene for avtalespesialistene og i forhandlingene rundt felles henvisningsmottak.



Siden 2016 har jeg representert Psykologforeningen i Akademikerne stat. I 2019 ble jeg nestleder i utvalget, valgt av utvalgets 15 medlemsforeninger. Akademikerne stat er det største av Akademikernes tre forhandlingsutvalg og forhandler sentralt for en medlemsmasse på litt i overkant av 40 000 medlemmer. I Akademikerne stat har jeg fått posisjon som «tallknuser», dvs. den som gjør beregninger i forberedelsene til og under forhandlingene. Jeg har også utviklet et regneark som tillitsvalgte i alle foreningene benytter i de lokale lønnsforhandlingene.

Jeg er også utnevnt som representant for Akademikerne i statens lønnsutvalg. Statens lønnsutvalg avgjør tvister i forbindelse med ulike lønnsforhandlinger i staten. Foruten en representant fra hver av de fire hovedsammenslutningene består utvalget av tre nøytrale medlemmer med dommerkompetanse og fire medlemmer fra arbeidsgiversiden.

Dette vil jeg jobbe for som visepresident

Psykologforeningen har en god formålsparagraf. Formålsparagrafen viser tydelig at Psykologforeningen både er en fagforening og en faglig forening. Etter min oppfatning er disse to områdene gjensidig avhengige av hverandre. God kvalitet i tjenestene gjør at vi kan ta oss godt betalt, samtidig som høy status og lønn gir oss mer innflytelse.

Psykologers kompetanse er verdifull. Spesialistordningen vår har økt psykologers posisjon i samfunnet. Ikke bare har vi kunnet øke særlig spesialistenes lønn, effekten har blitt et insentiv til å bli spesialist raskt. Dette er en lønnspolitikk vi må forvalte godt og samtidig sørge for at fortsetter å påvirke psykologers lønnsnivå i alle sektorer og på alle nivåer.

Lønnsutviklingen for psykologer er dugnadsarbeid. Lønnsutvikling skjer gjennom lønnsforhandlinger av enkeltmedlemmer, av tillitsvalgte i lokale oppgjør og av forhandlingsavdelingen/forhandlingsutvalg i sentrale oppgjør. For å få en god synergieffekt av dette må medlemmer og tillitsvalgte motiveres, det må tilrettelegges for gode forhandlinger, og de som forhandler, må få god bistand. Dette er en forutsetning for å lykkes i å gi Psykologforeningens medlemmer best mulig lønnsutvikling.

Samtidig ser jeg flere utfordringer, bl.a.:

- Arbeidsvilkårene i sykehusene gjør at psykologer og særlig spesialister slutter.
- Den positive utviklingen for psykologer i kommunene må fortsette. PP-tjenesten må også med. Er vi i ferd med å miste den ene P-en i PPT?
- Avtalespesialistene må beholde mest mulig selvstendighet i sin praksis og ha en økonomi som lønner seg.
- Bredden og psykologer i alle sektorer må ivaretas, både klinikere og de som ikke jobber klinisk.
- Dobbeltkompetanse gir for lite uttelling. Vi trenger både flere med doktorgrad i klinikkene og klinisk kompetanse ved universitetene.
- Vi trenger flere psykologer i offentlig forvaltning.
- Psykologer flest jobber best om dagen, kveldsjobbing er utenom normal arbeidstid og må avlønnes deretter.