

Derfor er jeg den beste kandidaten



Bjarte Bruntveit

Akuttposten, Klinikk psykisk helsevern for barn og unge, Helse Bergen

bjartebruntveit@yahoo.no

Bjarte Bruntveit er kandidat til vervet som visepresident med ansvar for lønns- og arbeidslivspolitik i Psykologforeningen

Bjarte Bruntveit er kandidat til vervet som visepresident med ansvar for lønns- og arbeidslivspolitik

Bjarte Bruntveit

Foto: Felicia Rolf / Psykologforeningen

Det er 30 år siden Psykologforeningen hadde en leder som ikke var fra Oslo. Det er 19 lokalavdelinger i foreningen, og vi kan etter landsmøtet i år risikere at hele toppledelsen kommer fra én eneste lokalavdeling. Det er ikke bra for demokratiet i foreningen. Vi trenger bredde i ledelsen. Det er noe av grunnen til at jeg stiller som kandidat til å bli visepresident med ansvar for lønns- og arbeidslivspolitik. Jeg bor i Bergen og har vært foretakstillitsvalgt i et av landets største sykehus i 13 år. Jeg kjenner foreningen gjennom lønns- og arbeidslivsutvalget, leder av sektorutvalg for spesialisthelsetjenesten, medlem av sentralstyret og som tidligere leder av Hordaland lokalavdeling.

Egeninteresser og samfunnets beste

Psykologforeningen er fagforening, en fagpolitisk og en samfunnspolitisk organisasjon. Samtidig tror jeg de aller fleste av medlemmene har meldt seg inn fordi de har en egeninteresse. Foreningen må balansere egeninteresse hos psykologene og samfunnets interesser. Organisasjoner som kun er opptatt av seg selv, er uinteressante for samfunnet og klarer i mindre grad å ivareta medlemmene. Derfor må vi klare balansegangen mellom å se hva som er bra for samfunnet, hva som er godt fag, og hvordan vi kan ivareta medlemmenes interesser.

Psykologene er en profesjon i sterk vekst, og vi har gode forutsetninger til å bidra til utvikling av samfunnet. Et av de største problemene i de offentlige tjenestene er at psykologene forsvinner fra tjenestene. Dette er en situasjon som alle taper på. En rapport fra Helse Vest viste for få år siden at psykologene er den gruppen av helsepersonell med høyest turnover (Helse Vest, 2022). Det er ingenting som tilsier at situasjonen er verre i vest enn i resten av landet. Hvis vi kan få turnoveren ned på sykepleiernivå, vil det gi bedre tjenester, spare samfunnet for store utgifter og gi mer fornøyde psykologer. Foreningen må ha en aktiv rolle for å få fram hva som skal til for at psykologene blir. Utfordringene er ikke begrenset til spesialisthelsetjenesten. Løsningene er sammensatte. Det handler selvfølgelig om lønn og mulighet til å ta spesialisering. Det handler om hvordan psykologene blir tatt imot fra de er studenter, nye i yrkeslivet og blir satset på som spesialister. Det handler om mulighetene

til å gjøre en jobb som oppleves som meningsfull, og der hverdagen ikke blir fylt opp med unødvendig dokumentasjon og registrering.



Lønnspolitikken

Jeg mener at lønnspolitikken til foreningen har tjent oss godt. Vår lønnspolitikk må forene samfunnets behov og psykologenes interesser. Her har satsingen på spesialistlønn vært særdeles effektiv. Den gjør at tjenestene kan tilby konkurransedyktig lønn til spesialister som blir værende i tjenestene, og den øker psykologenes lønn gjennom karrieren. Dette støtter opp under en politikk som har potensialet til at tjenestene kan klare å rekruttere og beholde psykologer. Lønnspolitikken skal fremdeles være basert på lokale forhandlinger, og vi er derfor avhengig av å utvikle gode lokale tillitsvalgte i alle tariffområder og over hele landet. Dette krever lokalt engasjement og at mange medlemmer gjør en ekstra innsats på vegne av profesjonen. Vår strategi er frie lokale forhandlinger og ikke gjennomføring av sentralt vedtatte direktiv. Dette skaper en levende diskusjon om lønnspolitikken.

Offentlige tjenester er viktige for oss, og vi ser at antallet psykologer i privat sektor øker. Dette er en gruppe foreningen må prioritere i årene fremover. Det er en sammensatt gruppe med ganske sprikende behov. Privat sektor er mye mindre regulert, og man har svakere sosiale rettigheter og i mindre grad tariffavtaler.

Bredden i psykologrollene

Ikke alle psykologer jobber i helsevesenet, og de skal heller ikke gjøre det. Jeg er bekymret for at psykologene i økende grad blir en smal helseprofesjon, og ønsker at vi i større grad klarer å ivareta bredden. God helse skapes ikke først og fremst i helsevesenet, og vi kan ikke avgrense oss til å kun behandle uhelse. Jeg er spesielt glad for at flere lokalavdelinger er opptatt av skolen som arena, og var med på å foreslå dette som en del av tidligere hovedsatsingsområde. Mitt engasjement kommer fra at jeg gjennom mange år har jobbet i psykisk helsevern for barn og unge og i PPT. Vi vil ikke lykkes med å hjelpe barn som strever på skolen, ved å satse på større tilgang på helsetjenester. Det mest forebyggende tiltaket for å redusere ventelistene i BUP vil være at skolene blir bedre til å tilrettelegge for barn generelt, og spesielt de som er i faresonen for å utvikle psykiske vansker. Tiltak som skal hjelpe alle barn, vil også hjelpe de som er i fare for å utvikle større vansker. Vi må være en del av laget som skal hjelpe skolene. Det er begrenset nytte for en lærer å treffe fem psykologer fra BUP som forteller hvordan de skal legge til rette for fem ulike elever. De trenger noen som står nærmere skolen. PPT er en viktig tjeneste, men psykologene jobber der i for liten grad (Psykologforeningen, 2021).

Studenter og nyutdannede

Studentene er en gruppe som vi i lengre tid har prøvd å ivareta, men resultatene er til dels magre når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidsgivere skal selvfølgelig lønne studenter fordi de har kompetanse, men dette alene er ikke et argument som vi vil få gjennomslag for. Det å satse på studentene i arbeidslivet er en investering for å tiltrekke seg dyktige psykologer. Studentene får nyttig erfaring og kjennskap til hvordan tjenestene fungerer. Dette er en vinn-vinn-situasjon. Tjenestene undervurderer i dag betydningen av å få en god start på arbeidslivet når man er student.

Nyutdannede psykologer kommer inn i arbeidslivet som motiverte, oppdaterte på fagkunnskap og med en formidabelt god evne til å sette seg inn i nye ting. Da bekymrer det når flere slutter på

grunn av arbeidsmengde, for dårlige rammebetingelser til å gi god behandling og for mye tid brukt til dokumentasjon. Gevinsten ved å snu dette vil være bedre tjenester til befolkningen, mer fornøyde ansatte og penger spart.



Hvordan vi utdanner spesialister

Det er krefter som mener at en offentlig overtakelse av spesialistordningen vil være fornuftig. Dette vil være en stor byråkratiseringsreform, og gevinsten er svært usikker. Her tror jeg ikke at samfunnet bruker handlingsrommet og fleksibiliteten som det har nå når Psykologforeningen organiserer ordningen. Det kan gjøres mer for å tilrettelegge spesialiseringsløpene og unngå flaskehalser som oppstår på grunn av mangel på praksisplasser. Vi må ikke gjøre endringer i spesialistordningen ut fra en motivasjon om å gjøre det lettere å bli spesialist og få bedre lønn. Da blander vi interessepolitikk inn i utdanningen og mister troverdighet som en seriøs forvalter av spesialistordningen.

Til slutt: Landsmøtet er i november, og jeg håper at flest mulig engasjerer seg uavhengig av hvem de stemmer på. Møt opp når lokalavdelingene inviterer til møter.

Referanser

Helse Vest (2022). *Ekstern turnover*. Hentet 25. april 2025 fra <https://www.helse-vest.no/siteassets/documents/Nyheiter/Ekstern-turnover-tall-for-hele-2021.pdf>

Norsk psykologforening (2021). *Psykologens rolle i pedagogisk-psykologiske tjenester*. Hentet 25. april 2025 fra <https://psykologforening.fra1.digitaloceanspaces.com/Fag-og-politikk/Psykologens-rolle-i-PPT.pdf>