

En forening for alle psykologer



Helén Ingrid Andreassen
Dalsbergstien Hus, Velferdsetaten, Oslo kommune
helen.ingrid@gmail.com

Helén Ingrid Andreassen stiller til valg som visepresident for lønns- og arbeidslivspolitik i Psykologforeningen.

Psykologforeningens tariffpolitikk bør også innrettes mot ikke-spesialister, både når det gjelder lønn og bedre arbeidsvilkår.



Helén Ingrid Andreassen

Foto: Matt Oxman

I sitt innlegg 27. august fremhever min motkandidat til vervet som visepresident for lønns- og arbeidslivspolitik, Bjarte Bruntveit (2025), viktigheten av fortsatt prioritering av spesialistlønn. Psykologforeningen er – og må være – en forening for alle psykologer, uavhengig av hvor man er i karrieren. Hvis vi kun snakker om å prioritere spesialistene, mener jeg vi risikerer å miste ikke-spesialistene på veien, og dermed svekkes. I vår fagforening har vi medlemmer som av ulike grunner bruker mer tid på spesialistutdanningen eller ikke ønsker å bli spesialist. De skal også ha en fagforening som kjemper for dem.

Det er riktig at prioritering av spesialistlønn har vært en suksess i helseforetakene. Automatisk opptrykk etter fullført spesialisering har gitt viktige resultater, og den ordningen skal vi bevare. Men en fagforening kan ikke kun handle om spesialistene på toppen. I foreningen vår har vi flere grupper. Psykologer i begynnelsen av karrieren tar på seg stort ansvar, opplever tøffe arbeidsforhold og er ofte i etableringsfasen. Psykologer i forskning og akademia jobber med uvurderlig fagutvikling til langt lavere lønn enn sine kollegaer i helsevesenet, uregulert arbeidstid og har usikre kontrakter. Psykologer med kronisk sykdom vil kunne bli forsinket eller ikke være i stand til å fullføre spesialiseringen, og får dermed ikke lønnsøkningen til sine kollegaer. Psykologer som blir gravide og får barn, blir ofte forsinket i utdanningen og går glipp av lønnsøkning – samtidig som utgiftene øker. Noen av psykologene som jobber privat, ser seg ikke tjent med å gjennomføre spesialisering, og bruker

andre kurs og tilbud. Alle disse medlemmene skal også ha Psykologforeningen i ryggen og oppleve at vi kjemper for dem i lønnsforhandlingene og kampen for bedre arbeidsplasser.



YPU (Yngre psykologers utvalg) har siden 2022 gjennomført to medlemsundersøkelser som forteller om praksissjokk, lavere lønn enn forventet og unge mennesker som gir alt for pasientene sine, ofte på bekostning av seg selv. Som medlem av og leder av YPU har jeg vært med på å løfte disse ikke-spesialistenes interesser (Andreassen et al., 2025). Som medlem av LAU (lønns- og arbeidslivsutvalget) har jeg de siste tre årene arbeidet videre for å løfte situasjonen til ikke-spesialistene, med en særlig vekt på nyutdannede. Jeg har løftet forslag som for eksempel mer penger i lønnstillegg underveis i gjennomføringen av spesialistutdanning. Det ville betydd at man får noe lønnsøkning etter fullført fellesprogram, obligatorisk program og valgfritt program. Flere helseforetak (HF) har hatt denne typen lønnstillegg over tid, men det er lagt for lite penger i dem.

Søkelyset på ikke-spesialister har blitt tatt imot på en konstruktiv måte, både i LAU og på tariffkonferansene. Jeg opplever at flere har blitt bevisste på at det ikke er hensiktsmessig at gapet mellom spesialist og ikke-spesialist blir for stort. I enkelte lokale oppgjør har også psykologer (ikke-spesialister) blitt prioritert uten at det har endret den overordnede strategien i vår lønnspolitikk. Innenfor dagens strategi om å prioritere spesialister er det rom for unntak og enkeltoppgjør som jevner ut store forskjeller. Som visepresident vil jeg bruke tariffkonferansene og lønns- og arbeidsmarkedsutvalget til drøfting av ulike strategier og lytte til innspill fra lokale tillitsvalgte. Jeg mener det finnes mange muligheter i lønnsoppgjør til å vise at vi fanger opp et bredere lag av medlemmers interesser, og slik sikrer at alle medlemmer blir hørt.

Vi får også flere og flere medlemmer i kommunesektoren, men her kan vi ikke ha helt samme tilnærming som i helseforetakene. Lønna i HF-ene er et godt sammenligningsgrunnlag i lønnsforhandlinger, og bidrar til at vi rimelig kan kreve tilsvarende. Samtidig er psykologer en ny profesjon flere steder, og kommunene kan streve med å forstå hvorfor psykologer og særlig psykologspesialister er nødvendige. Ikke minst for å skape gode fagmiljø. Her vil jeg som visepresident jobbe med en koordinert strategi for å styrke vår posisjon lokalt. Vi må jobbe opp mot kommuneadministrasjon, lokalpolitikere og gi nasjonal drahjelp for å synliggjøre alt det gode vi kan få til og allerede gjør.

Samtidig mener jeg tariffpolitikken til Psykologforeningen ikke kan være et rent lønnsprosjekt. Når psykologer opplever at tiden ikke strekker til og man ikke får behandlet pasientene ofte eller lenge nok, så er det strukturelle problemer. Mange tenker de bare må jobbe hardere eller bli mer hardhudet. Som fagforening vil jeg vise at vi har ryggen deres og kan fortelle helsemyndigheter/politikere hva de står i. Vi vet fra samfunnspsykologien hva som skaper gode arbeidsplasser: autonomi, medbestemmelse, tid til fag og tillit. Dette er ikke «myke verdier» – det handler om kvaliteten i pasientbehandlingen. Når tjenestene strekkes for hardt, går det direkte ut over både psykologene og pasientene. Derfor er arbeidslivspolitikken også fagpolitikk.

I Psykologforeningen har vi mange dyktige tillitsvalgte som gjør en kjempejobb lokalt, men ofte strekker ikke tiden til. Det er mange ansatte, og tillitsvalgte jobber også klinisk. Flere tillitsvalgte bør derfor frikjøpes. Lokale tillitsvalgte trenger også sterkere ryggdekning fra foreningen sentralt – og vi må sørge for at deres erfaringer og synspunkter bringes videre til helsemyndigheter og politikere.

Skal vi lykkes som fagforening, må vi føre en helhetlig politikk. Vi må sikre medlemmene en lønn som trykker rekruttering og sørger for utvikling både før og etter spesialistgodkjenning. Psykologer må også ha arbeidsvilkår som gir dem tid, autonomi og medbestemmelse. Jeg mener vi derfor også må drive med politisk påvirkningsarbeid som synliggjør sammenhengen mellom gode arbeidsvilkår

og god behandling for pasientene. Vi må sørge for at budsjettene har rom til å gi oss lønna vi krever i forhandlingene.



Jeg er enig i at dagens lønnspolitikk i stor grad er vellykket. Men jeg mener vi må bringe inn flere nyanser i tariffpolitikken, og favne over flere grupper. Vi må være en forening for alle psykologer – hele veien.

Referanser

- Andreassen, H. A., Fredhammer, H. C., Wilhelmsen, K., Sandvik, R. P., Brænden, A. & Nissen, O. (2022). Ikke-spesialistene trenger et løft. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*. <https://www.psykologtidsskriftet.no/artikkel/2022as10ae-Ikke-spesialistene-trenger-et-loft->
- Bruntveit, B. (2025). Fortsatt prioritering av spesialistlønn. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*. <https://www.psykologtidsskriftet.no/artikkel/2025as08ae-Fortsatt-prioritering-av-spesialistlonn>