

Psykologer slutter for ofte i jobben



Bjarte Bruntveit

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

Bjarte.Brontveit@helse-bergen.no

Bjarte Bruntveit er kandidat til vervet som visepresident med ansvar for lønns- og arbeidslivspolitikken i Psykologforeningen. Forfatter har utarbeidet teksten, og har brukt Copilot til språkvask og å lage referanseliste.

De lokale tillitsvalgte ved de ulike arbeidsplassene har frihet til selv å vurdere når det er hensiktsmessig å prioritere spesialistlønn.

Bjarte Bruntveit

Foto: Felicia Rolf / Psykologforeningen

For mange psykologer slutter i de offentlige tjenestene. Dette er et alvorlig problem både for tjenestene og for dem som trenger hjelp. I mitt tidligere innlegg (Bruntveit, 2025) argumenterte jeg for at lønnspolitikken må bidra til at psykologer blir værende i stillingene sine. Jeg omtalte arbeid gjort i Helse Vest (2023) og Helse Midt-Norge (2025), som viser at ansatte oppgir lønn som en av flere grunner til at de slutter. Samtidig er tiltak knyttet til lønn helt fraværende i forslagene som presenteres i prosjektene.

Lyngre (2025) og Andreassen (2025) har svart på innlegget mitt og peker på at også andre forhold enn lønn er viktige. Det er jeg helt enig i. Etter mitt syn slår de inn åpne dører.

Psykologforeningen forhandler for egne medlemmer

Lyngre (2025) hevder at det vil gi økte kostnader å prioritere spesialistlønn. For meg høres det ut som om hun mener at spesialistene tar lønnsmidler fra andre yrkesgrupper, men det stemmer ikke. Psykologforeningen forhandler kun for egne medlemmer. Min argumentasjon handler om prioriteringer mellom ulike grupper psykologer. Jeg mener det er viktig å diskutere turnover i oppgjørene, fordi lønn er ett av flere virkemidler for å rekruttere og beholde medarbeidere. Oppgavedeling og prioriteringer mellom ulike yrkesgrupper er ikke et tema i lønnsforhandlingene. Dette jobbes det med utenfor oppgjørene.

Vi vil ha frie lokale forhandlinger

Andreassen (2025) på sin side peker på at dagens lønnspolitikk åpner for ulike prioriteringer i oppgjørene. Det er jeg enig i. Psykologforeningen har ingen sentrale krav som binder de lokale tillitsvalgte. Jeg har selv vært med på enkelte oppgjør der ikke-spesialister har fått høyere prosentmessig lønnsvekst enn spesialister. Det er også arbeidsplasser der alle er forskere og ingen er

spesialister, og arbeidsplasser der alle er spesialister. I slike tilfeller er ikke prioritering av spesialistlønn et relevant tema.



Andreassen (2025) trekker fram prioriteringer som mer penger i lønnstillegg underveis i gjennomføringen av spesialistutdanning. Det betyr lønnsøkning etter fullført fellesprogram, obligatorisk program og valgfritt program. Fordelen med slike tillegg er at man får gradvis lønnsøkning underveis. En mulig ulempe er at medlemmer som tar foreldrepermisjon eller har langvarig sykefravær, kan miste lønnstillegg fordi de har måttet ta pause i spesialiseringen. I de tilfellene vil modeller basert på ansiennitet fungere bedre. Da vil en ikke miste tillegg fordi en ikke fikk tatt et kurs til en bestemt tid. Det kan også være at lønnsstiger ikke er hensiktsmessige ved enkelte arbeidsplasser. Poenget er at dette er vurderinger de lokale tillitsvalgte selv skal få gjøre. Jeg kunne lagt til tillegg for ansiennitet, forskerkompetanse, teamledertillegg, distriktstillegg og mange flere. Det er mye en kan velge å kreve i et oppgjør.

Ulike syn på lønnspolitik

Jeg tar opp prioritering av spesialistlønn fordi det gir insentiver til å bli spesialist og til å bli værende i tjenestene etter endt spesialisering. Dette er viktig både for tjenestene og for arbeidsgiver. Våre tillitsvalgte har derfor valgt denne prioriteringen i mange oppgjør.

Jeg oppfatter Andreassens (2025) innlegg som et ønske om andre prioriteringer. Hun skriver blant annet om å jevne ut store forskjeller. Jeg antar at hun viser til forskjeller mellom spesialister og ikke-spesialister. Det kan gi et kortvarig lønnsloft for psykologer under spesialisering, men lavere lønn etterpå. Det gir igjen mindre insentiver til å bli værende i tjenestene. Her har vi nok ulike syn.

Fra klaging til løsninger

Turnoverprosjektet i Helse Vest (2023) var et viktig arbeid. Den høye turnoveren i psykisk helsevern og tverrfaglig behandling av ruslidelser ble tatt på alvor, og det ble etterspurt konkrete tiltak. Jeg deltok i en av arbeidsgruppene og kjenner godt til diskusjonene vi hadde.

Blant de tillitsvalgte har vi stadig oftere spurt oss hva som skal til for å bli værende lenger i jobben. Gjentatte svar er ønske om fleksible arbeidstider og større mulighet til å påvirke egen arbeidshverdag. De fleste vil ha egne kontor framfor kontorlandskap. De ønsker rammer for faglig fordypning og mulighet til å følge opp pasienter hyppig nok. De ønsker mindre registrering og papirarbeid. Her vil innføringen av kunstig intelligens kunne endre arbeidslivet framover.

Vi ønsker tett kontakt mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet. Studentstillinger med lønn etter kompetanse kan være et effektivt virkemiddel for å tiltrekke seg nye psykologer. For nyansatte er det viktig med gode introduksjonsprogrammer, og pasientmengden må i starten tilpasses for å sikre en god overgang til yrkeslivet. Psykologene ønsker å bli fulgt opp på arbeidsmengde og få støtte fra erfarne kolleger i møte med krevende problemstillinger.

Noen av disse tiltakene er mange steder for lengst innført. Andre steder mangler det. Listen er ikke uttømmende. Jeg tror vi i enda større grad enn før kommer til å bli utfordret til å komme med løsninger framfor å gjenta de samme problembeskrivelsene. Den utfordringen ønsker jeg at Psykologforeningen skal ta.

Referanser



- Andreassen, A. (2025). En forening for alle psykologer. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*. <https://www.psykologtidsskriftet.no/artikkel/2025as09ae-En-forening-for-alle-psykologer>
- Bruntveit, B. (2025). Fortsatt prioritering av spesialistlønn. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*. <https://www.psykologtidsskriftet.no/artikkel/2025as08ae-Fortsatt-prioritering-av-spesialistlonn>
- Lyngra, S. (2025). Hvem tjener på prioritering av spesialistlønn? *Tidsskrift for Norsk psykologforening*. <https://www.psykologtidsskriftet.no/artikkel/2025as09ae-Hvem-tjener-pa-prioritering-av-spesialistlonn>
- Helse Midt-Norge RHF. (2025). *Sikre kritisk kompetanse i psykisk helsevern og tverrfaglig spesialisert rusbehandling*. Helse Midt-Norge. <https://www.helse-midt.no/helsefaglig/sikre-kritisk-kompetanse-i-psykisk-helsevern-og-tsb/#forprosjektrapport>
- Helse Vest RHF. (2023). *Bærekraftig utvikling av kompetanse og kapasitet i psykisk helsevern og tverrfaglig spesialisert rusbehandling: Rapport fra arbeidsgruppe i sak 080/23* [PDF]. <https://www.helse-vest.no/4a516c/contentassets/89b1ed2c364f4c70aee25852f33b2179/styredokument-2023/06.09.2023/sak-08023-vedl.-1---barekraftig-utvikling-av-kompetanse-og-kapasitet-i-phv-og-tsb---rapport.pdf>