

Nils orkade bara stanna i två år

Stor personalomsättning, bristande patientsäkerhet och usel lön.

Psykologen Nils Högmo, 29 år, har fått nog.

Efter två år på Bup Bromma lämnar han nu verksamheten.

– Trots att jag trivs finns ingen framtid för mig på Bup.

TEXT: KAJSA HEINEMANN FOTO: ULRICA ZWENGER

Under de två år som psykologen Nils Högmo arbetat på Bups öppenvårds-mottagning i Bromma har de flesta psykologer i hans team slutat. Hälften av dem har bytts ut flera gånger. Och nu slutar även Nils Högmo – trots att han egentligen trivs med sitt arbete och med sina kollegor.

– Nästan alla psykologer som arbetade i mitt team när jag började har sagt upp sig. Den med mest klinisk erfarenhet i vårt team hade arbetat här i åtta år, och vår teamledare i fem år. Det är inte bara kollegor som försvinner utan även deras kompetens, säger Nils Högmo och fortsätter:

– Det är en väldigt allvarlig situation. Verksamheten blir oerhört sårbar när alla i teamet byts ut hela tiden, vilket också är en av anledningarna till att jag nu väljer att sluta. Det känns konstigt att jag, som är rätt ny i yrket, tillhör en av dem i mitt team med längst erfarenhet.

För de psykologer som jobbar kvar på Bup blir arbetsbördan många gånger nästintill ohållbar, menar Nils Högmo. Att ställa samma krav på prestation på en nyutexaminerad och/eller nyanställd psykolog som på en med flera års erfarenhet är såklart en omöjlighet. Ändå är det exakt vad som händer i praktiken. Följden blir att många tar på sig alldeles för mycket, att de känner att de inte har något val – för vem ska annars göra det? – och så går de in i väggen och

blir lång- eller korttidssjukskrivna.

– Det händer att vi får göra återgivning-ningar av utredningar med barn som vi inte ens har träffat, för att psykologen som arbetat med barnet slutat sin anställning. Det är en jättekostig situation som är både svår och oetisk.

Som nyanställd fick Nils Högmo 33 000 kr/månaden, vilket var samma lön som de mest erfarna kollegorna.

– Det känns inte rätt att jag ska tjäna lika mycket. Jag förstår att de söker sig härifrån. Men egentligen är det ju inte ingångslönen som är för hög, utan de som är underbetalda. Det stora problemet för Bup är att lönedifferens inte existerar i praktiken, även om det står att det ska vara individuell lönesättning utifrån kompetens och prestation i avtalet så finns ingen löneutveckling alls, säger han.

Nils Högmo är en av de över tvåhundra psykologer, anställda inom Bup i Stockholms läns landsting, som i början av sommaren skrev under upproret till Bup. Han hade svårt att hålla sig för skratt när han såg ledningens svar om lägre löner vid nyanställningar.

– Ja, det var lite skattretande, men på ett sätt kan jag ge ledningen rätt. Ingångslönerna är så pass höga att de som arbetat länge måste känna sig provocerade. Egentligen handlar det om prioriteringar. Hur kommer det sig att psy-

kologer som arbetar inom första linjens psykiatri på privata landstingsdrivna kliniker har högre lön? För att inte tala om hur provocerande mycket inhyrda psykiatriker kostar landstinget.

När Nils Högmo 2014 sökte PTP-tjänstgöring på Bup var det för att han var intresserad och ville lära sig mycket, få bredd. Han är tacksam för allt han lärt sig, och för den kunskap och de erfarenheter han tar med sig till det nya arbetet som skolpsykolog.

Med en annan löneutveckling, där lön sattes efter kompetens och erfarenhet, hade han gärna arbetat kvar på Bup.

– På samma sätt som ledningen ”räknar pinnar” och kräver att psykologer ska ha ett visst antal samtal och utredningar i veckan borde det vara krav att psykologer kompetensutvecklas och går utbildningar, säger Nils Högmo och fortsätter:

– Jag vet att även vår enhetschef är väldigt bekymrad över situationen. Det är svårt att rekrytera psykologer, svårt att behålla folk när det finns bättre lön och villkor på andra ställen. Kollegor som arbetat lite längre säger att Bup tidigare var en populär arbetsplats för psykologer, men nu sticker alla härifrån så fort de kan.

Som skolpsykolog i Järfälla kommun får Nils Högmo en ingångslön på 39 000 kronor i månaden.

"Det känns inte rätt att jag ska tjäna lika mycket. Jag förstår att de söker sig härifrån."



Barn-och u

sk mot

platt

Nils Högmo arbetade ett år som PTP-psykolog, året därpå vikarierade han som psykolog och nyligen erbjöds han en tillsvidareanställning, som han tackade nej till.

"Arbetsgivarens ansvar att stoppa psykologflykten"

4 frågor till Ulrika Sharifi, 2:e vice ordförande i Psykologförbundet, som hyllar uppöppet.

1 Hur allvarlig är psykologflykten?

– Mycket allvarlig. Ledsamt nog kan jag konstatera att flykten från Bup sker på flera andra orter i landet. Det blir lätt en ond spiral: när det inte finns attraktiva villkor blir det svårt att rekrytera och behålla medarbetare och då ökar arbetsbelastningen för de som arbetar kvar.

2 Vad gör förbundet för att stoppa personalomsättningen och för att landstinget ska följa löneavtalet HÖK T?

– Det är arbetsgivarens ansvar att skapa en bra personalpolitik. Som förbund kan vi uppmärksamma arbetsgivaren på denna mycket allvarliga situation. Vi behöver beskriva den ur psykologernas perspektiv, och



nu agerar och gör ett gemensamt uppdrag är jättebra.

3 Nyanställda får högre lön än kollegor med längre erfarenhet. När psykologer nu ställer krav att ge lön efter kompetens, svarar Bup-ledningen, som lösning, att sänka lönerna till nyanställda. Vad tänker du om det förslaget?

– Möjligen tror arbetsgivaren att det är ett billigt och fiffigt sätt att öka lönespridningen, åtminstone på pappret, men det kommer såklart inte att fungera som

föreslå lösningar för en lönesättning som inte upplevs rättvis, utforma attraktiva tjänster och karriärvägar samt förbättrad arbetsmiljö. Att så många psykologer

åtgärd. Egentligen handlar det om modet att prioritera för det går inte att prioritera alla. Om arbetsgivaren anser att psykologer är viktig kompetens inom Bup då krävs beslut som prioriterar den gruppen.

4 FS lägger fram en villkorspolicy på kongressen. Vad innebär den för Bup-psykologer? Förändrad löneutveckling?

– Den är inte tänkt att användas av arbetsgivare, den är vår egen och beskriver vad vi som organisation tycker och tänker principiellt och övergripande om arbetsmiljö, löner och karriärvägar. Det är viktigt att alla, både medlemmar och organisationen centralt och lokalt vet vad förbundet tycker och vill. Sedan behöver vi kontinuerligt konkretisera hur detta arbete ska gå till, hur vi ska prioritera, satsa och driva för att uppnå våra mål. ●

KAJSA HEINEMANN