

Vägledning vid risk för underkännande av PTP-tjänstgöring

Reviderad 2023 av Sveriges Psykologförbund och nationellt
PTP-studierektorsnätverk

Inledning

De flesta PTP-psykologer är väl förberedda för psykologyrket och genomgår sin PTP-tjänstgöring utan större problem. För vissa blir PTP-tjänstgöringen dock en utmaning och de uppvisar brister i yrkesutövningen. PTP-handledare, arbetsgivare och PTP-studierektorer har viktiga roller i processen med att identifiera, hjälpa och stödja de som riskerar att inte få sin PTP-tjänstgöring godkänd.

Vägledningen syftar till att stödja PTP-handledare, arbetsgivare, PTP psykolog och PTP-studierektor i situationer där en PTP-tjänstgöring av olika skäl riskerar att ej godkännas.

Innehållet är tänkt att ge stöd i hur hinder kan undanröjas för att uppnå målsättningen att PTP-tjänstgöringen blir godkänd, samt även vägleda mot ett gott omhändertagande när ett underkännande av PTP-tjänstgöringen är enda utvägen.

Denna vägledning belyser också arbetsgivarens ansvar för att skapa PTP-tjänster med goda förutsättningar. PTP-psykologen har en anställning där i grunden samma regler gäller avseende anställningsskydd som övriga anställda, låt vara att det är fråga om en tidsbegränsad anställning. Syftet med PTP-ansättningen är att den ska leda till att PTP-psykologen får legitimation. De speciella förutsättningar som omgärdar PTP-ansättningen i form av Socialstyrelsens föreskrifter ska ses som en del av det åtagande som både PTP-psykologen och arbetsgivaren har att följa.

Ansvaret för PTP-tjänstgöringen

Ansvaret vid en PTP-tjänstgöring vilar på flera aktörer:

PTP-psykologen är behörig att arbeta självständigt som psykolog under PTP-tjänstgöringen, men har även ansvar för att kommunicera till PTP-handledare och chef vad hen behärskar och inte.

Handledaren ska, med tanke på att PTP-tjänstgöringen har tydliga utbildningsinslag, följa PTP-psykologen och bedöma dennes kompetens, samt utifrån det planera för lämpliga arbetsuppgifter. Det bör ske en utveckling avseende arbetsuppgifternas komplexitet.

Arbetsgivaren ska ta hänsyn till ovanstående i sin fördelning av arbetsuppgifter. Arbetsgivaren ansvarar för att PTP-psykologen och PTP-handledaren har reella förutsättningar att kunna utföra sitt arbete i enlighet med föreskrifterna för PTP-tjänstgöring och rekommendationerna i PTP-handboken.

Där det finns tillgång till en **PTP-studierektor** har denne en viktig roll för kvalitetssäkringen av PTP-tjänstgöringen.

Förutsättningar för att främja en god PTP-tjänstgöring

- Vid rekryteringen gör arbetsgivaren en bedömning av individens kompetens och förutsättningar för att genomföra PTP-året med målsättningen att erhålla legitimation.
- PTP-handledaren är delaktig i rekryteringen av PTP-psykologen och deltar vid intervjutillfällena.
- För att påbörja PTP-tjänstgöringen krävs att PTP-psykologen har erlagt svensk psykologexamen. Motsvarande utländsk utbildning behöver godkännas av Socialstyrelsen. Arbetsgivaren ska säkerställa psykologexamensbevis senast vid uppstart av PTP.
- PTP-handledaren behöver få avsatt arbetstid för sitt handledaruppdrag (dvs mer tid än den obligatoriska timme per vecka som avses för själva handledningen).
- PTP-handledaren diskuterar med PTP-psykologen redan vid de första handledningstillfällena vad som kommer att bedömas och hur detta ska återkopplas till PTP-psykologen.
- Tjänstgöringsplanen utgör ett underlag för godkännande av PTP-perioden och ska upprättas i inledningen av tjänstgöringen. Ansvarig chef bör vara med vid utformandet av tjänstgöringsplanen.
- PTP-psykolog, PTP-handledare och ansvarig chef är väl medvetna om innebörden i en PTP-tjänstgöring och har noggrant satt sig in i PTP-handboken.
- Arbetsgivaren ansvarar för att leda och fördela arbetet på en arbetsplats. Vid en PTP-tjänstgöring är det viktigt att detta sker med hjälp av PTP-handledaren.

Stödåtgärder när PTP psykologen uppvisar brister i utfört arbete och professionaliseringsprocess

Om handledaren noterar brister i PTP-psykologens utförda arbete och professionaliseringsprocess ska detta snarast möjligt tas upp med PTP-psykologen. För stöd i att utvärdera och följa upp PTP – använd gärna dokumentet *PTP-planering och bedömningsunderlag*.

- Det är viktigt att handledaren på ett tidigt stadium för en dialog med PTP-psykologen om de brister som finns där PTP-psykologen också får en möjlighet att ge sin uppfattning om situationen. Stora brister ska lyftas omedelbart.
- Handledaren informerar PTP-psykologen sin uppfattning om de brister som uppmärksammas utifrån bedömningskriterierna. Bristerna behöver operationaliseras med konkreta exempel.
- Bristerna ska dokumenteras skriftligt med återkoppling till PTP-psykologen.
- Informera den ansvariga chefen om de brister som uppmärksammas. Det är chefen som har befogenhet att besluta om de anpassningar som kan behövas.

- Om PTP-studierektor finns att tillgå bör denne kopplas in som en rådgivande part. Vid behov kan handledaren även konsultera kollegor om sin bedömning.
- Förslag på åtgärder som kan vidtas:
 - Utöka handledningstiden
 - Utarbeta förslag på förbättringsområden och planera hur utvecklingen kan följas upp.
 - Dokumentera problem- och förbättringsområden samt åtgärder i tjänstgöringsplanen för uppföljning- och utvärdering.
 - Ge arbetsuppgifter som ger möjlighet till extra träning och ökad erfarenhet inom problemområdet.

Förfarande när PTP-psykologen riskerar att inte uppfylla kriterierna för godkännande

Om brister kvarstår trots att olika stödjande insatser har genomförts, eller om bristerna är flagranta och medför tvivel om lämplighet som psykolog i självständig ställning bör, senast efter sex månader, följande åtgärder vidtas:

- Informera PTP-psykologen om att insatserna inte gett önskat resultat och att brister kvarstår. PTP-psykologen behöver få kännedom om att det finns en risk att PTP-tjänstgöringen inte blir godkänd, och även bli delaktig i den fortsatta processen.
- Om PTP-psykologen är fackligt organiserad, informera om möjligheten att involvera facket.
- Informera ansvarig chef samt kontakta PTP-studierektor, om sådan finns att tillgå, för konsultation och samråd.
- Om PTP-handledaren önskar stöd i sin bedömning så kan hen ta hjälp av en annan psykolog, som haft god insyn i PTP-psykologens arbete, för en kompletterande bedömning.
- Dokumentera bristerna, samt när och hur de återkopplats till PTP-psykologen och chefen. Dokumentera också problem- och förbättringsområden samt åtgärder i den individuella tjänstgöringsplanen med förtätad uppföljning och utvärdering.
- Initiera ett möte mellan PTP-psykologen, chefen, PTP-handledaren och PTP-studierektorn. Gå tillsammans igenom de insatser som har gjorts, samt de problem och förbättringsområden som finns. Diskutera och besluta kring fortsatta åtgärder.
- Om bedömningen är att det *finns* möjligheter för PTP-psykologen att uppnå målet om självständighet i yrket bör åtgärder vidtas såsom specifika arbetsuppgifter, specifikt metodstöd, extra handlednings- eller tjänstgöringstid.
- En förlängning av PTP-tjänstgöringen kan vara ett sätt för PTP-psykologen att få tid på sig att åtgärda brister. Rekommendationen är att en diskussion om en

eventuell förlängning ska inledas direkt när brister av sådan grad uppdagas. I ett sådant fall träffar chef och PTP-psykolog redan tidigt ett avtal rörande en förlängd anställning.

- Om det finns arbetsförhållanden som stör i sådan grad att en lärandesituation omöjliggörs ska möjligheten att hitta en annan arbetsplats inom samma arbetsgivare undersökas.
- Om förtroendet mellan PTP-psykologen och handledaren är skadat eller om svåra samarbetsvårigheter finns, bör ett byte av handledare övervägas av chefen med syftet att uppnå legitimationsmålet.

När ett underkännande är enda utvägen

- När PTP-handledaren bedömer att PTP-psykologen inte kommer att få sin tjänstgöring godkänd, oavsett stöd och åtgärder, bör diskussioner om ett eventuellt avbrytande av tjänstgöringen initieras direkt. Det är rekommenderat att arbetsgivaren leder denna dialog och att HR och facklig företrädare medverkar.
- Vid ett underkännande bör det av PTP-intyget tydligt framgå vad PTP-psykologen behärskar och vilka brister som uppvisats. Konkretisera så långt det går vad det är som gör att PTP-psykologen blir underkänd.
- Vid ett underkännande bör PTP-handledaren bedöma om någon del av PTP-tjänstgöringen kan anses godkänd för att kunna beaktas vid en eventuell ny PTP-tjänstgöring. (
- Även vid underkännande behöver PTP-handledaren fylla i det skriftliga PTP-intyget. Detta för att intyga tjänstgöringsperiod, samt på vilka grunder PTP-handledaren har bedömt bristande lämplighet och självständighetsgrad. Vid underkännande kryssar PTP-handledaren "nej" i rutan gällande lämplighet i självständig ställning och anger skälen till detta.

Arbetsrättsliga aspekter

- De flesta PTP-psykologer anställs på tidsbegränsade anställningar om 12 månader. Inom regioner och kommuner är sådana anställningar möjliga att säga upp. Är det så att arbetsplatsen inte har något kollektivavtal, kan dock ingen av parterna ensidigt avsluta anställningsförhållandet under anställningstiden.
- PTP-psykologen har inte någon automatisk rätt till förlängning eller ny PTP-anställning på grund av att tjänstgöringen inte är godkänd. Med tanke på att målet med PTP-anställningen är att få legitimation, är det naturligt att arbetsgivaren om möjligt förlänger anställningen.

- Brister i professionella eller personliga egenskaper är inte grund för avstängning eller skiljande från anställning annat än i extremfall. Istället har arbetsgivaren skyldighet att i första hand försöka rätta till sådana brister genom stöd och handledning.
- Arbetsgivaren bör byta ut handledaren om det finns sakliga skäl till det.
- PTP-handledarens ansvar slutar vid bedömningen av PTP-psykologen. Om det uppstår en tvist kring PTP-psykologens anställning är det en arbetsgivarfråga att hantera.

Övriga aspekter att tänka på

- PTP-handledaren är den som är behörig att självständigt godkänna PTP-psykologen och PTP-intyget kan inte överprövas av vare sig arbetsgivare, PTP-psykolog eller någon annan. Däremot bör PTP-handledaren i möjligaste mån tillmötesgå önskemål om förtydligande.
- Det är viktigt att PTP-handledaren ges adekvat stöd av sin chef och PTP-studierektorn i att stå för sin bedömning. I en situation med risk för underkännande blir det extra viktigt att PTP-handledaren har tillgång till ett stödjande forum, exempelvis handledarträffar.
- PTP-psykologen kan alltid göra en legitimationsansökan, oavsett innehållet i det PTP-intyg som handledaren har skrivit.
- Vid ett underkännande kan PTP-psykologen söka en PTP-tjänst på en annan arbetsplats. Det finns inga begränsningar i hur många PTP-tjänstgöringar som kan genomföras. PTP-psykologen är inte skyldig att berätta om tidigare underkännanden eller att visa intyg från tidigare PTP-handledare, varken för ny arbetsgivare eller Socialstyrelsen vid ansökan om legitimation.