

Hvilke krav skal Dansk Psykolog Forening rejse overfor de offentlige arbejdsgivere til brug for overenskomstfornyelsen 2011?

Her på siden kan du læse om nogle af de emner og krav, som Dansk Psykolog Forening skal forholde sig til forud for OK11.

Vi har beskrevet de væsentligste overenskomsttemaer, og efter hvert afsnit rejses nogle spørgsmål, som forhåbentlig kan bruges i forbindelse med debatter om overenskomstkraav på arbejdspladserne. Du er naturligvis velkommen til også at forholde dig til andre emner end dem, vi har beskrevet her. Vi vil gerne opfordre til, at TR indkalder til psykologmøde på arbejdspladserne, hvor I sammen kan drøfte hvilke overenskomstkraav der skal rejses.

Vi vil også gerne opfordre offentligt ansatte medlemmer, som ikke har en tillidsrepræsentant til at deltage i debatten om overenskomstkraavene. Vi håber at rigtig mange medlemmer vil give sin mening til kende.

Vi har brug for dine prioriteringer

Det vil være en stor hjælp, hvis du vil prioritere i de overenskomstkraav du sender ind. Dansk Psykolog Forening ønsker at rejse få men til gengæld væsentlige overenskomstkraav til OK11. Derfor må det meget gerne fremgå, hvor vigtigt et kraav er frem for andre kraav. Du bestemmer selv, hvordan du prioriterer. En måde er, at du alene sender os de tre kraav der har hovedprioritet. En anden er at nummerere de kraav, der sendes ind så det tydeligt fremgår, hvilke kraav der er de væsentligste.

Vi skal have alle overenskomstkraav og –synspunkter i hænde senest 5. februar 2010. Du bedes sende dine kraav til os på mail på adressen ok11@dp.dk

Forsat fokus på regulering ved OK11

Der vil ved den kommende overenskomstforhandling forsat være fokus på regulering af lønningerne. Ved OK08 fik vi samlet set rekordstore lønstigninger med 12,5 % henover den 3-årige periode. Nu har finanskrisen hærget, og bl.a. ført til en periode med meget lav lønudvikling på det private arbejdsmarked. Det forventes desuden, at de private overenskomstforhandlinger i 2010 kommer ud med et meget magert resultat. Derfor må det forventes, at de offentlige arbejdsgivere ved indgangen til de kommende offentlige overenskomstforhandlinger vil begynde med at slå fast, at den offentlige lønudvikling har været højere end den private lønudvikling, og at "vi skylder" før vi kommer til forhandlingsbordet.

Det betyder, at vi kan forvente, at vi må leve med en noget mere beskedne økonomisk ramme til de kommende overenskomstforhandlinger. Nogle gætter på en ramme på omkring 6 % over de næste tre år. På trods af det kan vi forsøge at fastholde nogle af de temaer, der var på dagsordenen ved OK08, og måske derigennem sikre et resultat på omkring de 8 %. Under alle omstændigheder må det forventes, at der bliver mindre at forhandle om til at sikre reallønnen (reallønnen er lønudviklingen i forhold til prisudviklingen, dvs. lønnens værdi). Der vil også være mindre til en eventuel skævdeling mellem områderne, og mindre til at forbedre overenskomsten på de mere bløde områder. Og endelig vil der blive færre midler til at vi i AC kan arbejde med forbedringer af AC-

fællesoverenskomsten (f.eks. forbedringer af basislønskalaen) og mindre til at vi i Dansk Psykolog Forening kan få vores egne krav for psykologer igennem.

Et hovedkrav til de kommende overenskomstforhandlinger må derfor igen være en bevarelse af reguleringsordningen (som sikrer at offentligt ansattes lønudvikling i nogen grad følger lønudviklingen på det private arbejdsmarked) i form af generelle stigninger på lønnen for dermed at sikre reallønnen. Med de begrænsede midler der forventes at være til rådighed, bliver den vanskelige opgave at finde tilstrækkeligt med midler til alt det andet, der også gerne skal forhandles.

Skal sikring af reallønnen forsat være hovedprioriteringen?

Basisskalaen

Ved OK08 blev begyndelseslønnen ændret fra trin 3 til trin 4 (trin 4 blev 2-årigt). Dette forbedrede lønnen til de nyuddannede en del. Vi møder dog fortsat kritik af den lave startløn. Samtidig er der også en del medlemmer der synes, at lønskalaen er for kort – og især hvis der ikke forhandles tilstrækkeligt med tillæg ved de lokale lønforhandlinger.

Selvom lønskalaen på de tre områder (stat, kommuner og regioner) nu har samme trinforløb, så er værdien af trinene forskellig i kronebeløb. Det kommunale og regionale område ligner meget hinanden, mens staten har tabt terræn på basisskalaen. KL/Danske Regioner starter på 24.439/24.478 (trin 4) og slutter på 29.778/29.825 (trin 8), mens staten starter på 23.514 (trin 4) og slutter på 28.652 (trin 8). En oplagt diskussion er her, om vi har en særlig opgave med at indhente efterslæbet på det statslige skala? Herudover bør det også diskuteres, om basisskalaen skal forbedres i bunden eller i toppen, eller - om muligt - begge steder. En mulighed kunne være at fortsættes projektet fra OK08, og gøre trin 4 1-årigt. Herved vil basisskalaen blive kortet yderligere ned, og medlemmerne vil komme på sluttrin 8 efter 3 år.

Skal vi arbejde for en generel forbedring af basisskalaen, eller skal vi satse på begyndelseslønnen?

Skal vi rejse krav om, at basisskalaen på statens område som minimum kommer på niveau med basisskalaen KL/Danske Regioner?

Lokal løndannelse:

Vi udnytter i høj grad adgangen til at forhandle lokalt ved nyansættelser - og med stigende succes. I ansættelsessituationen stiller medlemmerne og foreningen lønkrav, og den begyndende mangel på psykologer kan bruges til at presse lønnen op. De årlige lønforhandlinger er desværre derimod præget af et øget fokus fra arbejdsgiverside på udmøntningsgarantien i kommuner og regioner, og dermed er ad bagevejen indført et puljelønssystem. Mange kommunale og regionale arbejdspladser vælger konsekvent kun at forhandle indenfor udmøntningsgarantien.

På statens områder er der ingen udmøntningsgaranti, og det er vores opfattelse, at løndannelsen på statens område niveaumæssigt er fuldt på højde - og måske endda lidt højere - end løndannelsen på det kommunale og regionale område. Med til dette billede hører, at statsansatte medlemmer ofte er

ansat i særlige stillinger og med specifikke kompetencer og/eller specialiserede opgaver. På universitetsområdet er desuden aftalt nogle fastere tillægsniveauer for de forskellige stillingskategorier.

Det er en fælles erfaring i AC-familien, at den lokale løndannelse på statens område foregår mere fleksibelt og mindre problematisk end i kommuner og regioner. Det er i højere grad muligt at forhandle på medlemmernes faktiske funktioner og kvalifikationer. Årsagen er, at lønforhandlingerne sker med udgangspunkt i arbejdsgivernes budget frem for i en centralt aftalt udmøntning (en pulje). Dette er en fordel for psykologerne, som typisk besidder mange kompetencer og kvalifikationer, der kan danne udgangspunkt for forhandlingerne.

I Dansk Psykolog Forening får vi mest ud af de lokale forhandlinger i forbindelse med nyansættelser, og desuden i de år, hvor der ikke er afsat midler til den lokale løndannelse. Den mulighed vores medlemmer har for at stille lønkrav for særlige funktioner og kvalifikationer, når de skal ansættes er ret væsentlig for løndannelsen på DP' s område. Det kunne derfor være spændende at skræddersy et lokalt lønsystem, som understøtter denne erfaring. Dvs. et lokalt lønsystem uden en centralt afsat udmøntningsgaranti. Udover en forhandlingsadgang i forbindelse med ansættelse skal vi fortsat have en årlig forhandlingsadgang på alle stillinger samt adgang til lønforhandling ved stillingsændringer. Et sådan lønsystem vil kunne understøtte de oprindelige mål med lønreformen, nemlig mere fri løndannelse og et dynamiske værktøj til rekruttering og fastholdelse af medarbejderne.

Er psykologernes jobmarked til, at vi kan lukke op for mere lokal løndannelse uden centrale bindinger og uden udmøntningsgaranti?

Arbejdstid

Psykologer og øvrige akademiske medarbejdere har som udgangspunkt en arbejdstid svarende til 37 timer om ugen i gennemsnit set over en tre-måneders periode. De nuværende arbejdstidsregler i overenskomsten giver ikke megen beskyttelse af den enkelte medarbejder, og nogle psykologer oplever da også, at de bliver presset til at arbejde mere end 37 timer. Herudover er der også ofte krav om, at psykologerne udviser meget stor fleksibilitet og bl.a. skal arbejde på alle mulige tidspunkter af døgnet.

I dag forsøger vi at fastholde arbejdsgiverne på, at arbejdstiden for akademikere omfattet af AC-fællesoverenskomsten primært bør ligge i daglig kontortid mellem kl. 8 og 16.

Det vil givet vis være vanskeligt at komme igennem med forbedrede arbejdstidsregler, der giver den enkelte medarbejder større beskyttelse, da arbejdsgiverne har modsatrettede ønsker. Dette stillede arbejdsgiverne også krav om ved OK08. Arbejdstidsregler der giver bedre medarbejderbeskyttelse vil desuden koste dyrt på overenskomstrammen, og midlerne til gennemførelse af dette vil formentlig gå fra midler til lønforbedringer.

Arbejdsgiverne kom ikke igennem med kravene om højere arbejdstid og yderligere fleksibilitet ved OK08. Til gengæld blev aftalen om plustid indgået. Ved indgåelse af en plustidsaftale kan den enkelte medarbejder vælge at arbejde op til 42 timer pr. uge til sædvanlig timelønssats (dvs. uden merarbejdsbetaling). Ingen af DP' s medlemmer har valgt at indgå en aftale om plustid i indeværende overenskomstperiode.

Det er en almindelig antagelse at ledere ikke har nogen højeste arbejdstid. Der er ikke i overenskomsten fastsat nogle regler om dette. Mange ledere har arbejdsuger på et meget højt timetal, og det er op til dem selv at tilrettelægge arbejdet sådan at de også får mulighed for at holde fri indimellem.

Skal vi prioritere at rejse krav om forbedrede arbejdstidsregler?

Hvad er holdningen til plustidsaftalen, og skal vi rejse krav i relation til denne – f.eks. forbedret honorering af timer udover 37 timer i gennemsnit pr. uge?

Pension

På statens område er pensionsprocenten 17,1, og i kommuner og regioner blev pensionsprocenten ved OK08 hævet til 17,5. Psykologer påbegynder typisk pensionsindbetaling, når de ansættes i første job i slutningen af 20'erne. Dette betyder, at medlemmerne pensionsmæssigt vil være dækket rimeligt ind, når de når pensionsalderen.

Medlemmerne kan vælge af få udbetalt de ved OK05 og OK08 aftalte pensionsbidragsforhøjelser. På statens område kan man vælge at få udbetalt et bidrag på 0,3%, medens man i kommuner og regioner kan vælge af få 1,1% af pensionen udbetalt.

Det er vores vurdering, at det er meget få psykologer, der har benyttet sig af muligheden for at få udbetalt pensionsbidragsforhøjelserne.

Skal vi rejse krav om at få hævet pensionsbidragsprocenten på statens område?

Skal der prioriteres krav om højere pensionsbidrag på det kommunale- og det regionale område?

Skal vi rejse krav om større valgfrihed for den enkelte i pensionsordningen? F.eks. at den enkelte medarbejder får mulighed for at vælge at få udbetalt en større andel af pensionen? Eller at en del af pensionsbidraget kan konverteres til frihed – evt. som frihed, der opspares til afholdelse som en samlet (orlovs)periode?

TR-vilkår

Ved overenskomstfornyelsen 2008 blev i både staten, regionerne og kommunerne aftalt en forlængelse af opsigelsesvarslet for TR. Det betyder, at afskedigelse af en TR skal ske med den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel tillagt tre måneder (Det forlængede varsel gælder ikke, hvis opsigelsen skyldes arbejdsmangel).

I kommunerne og regioner blev ved OK-08 desuden aftalt, at alle TR skal have funktionstillæg for varetagelse af TR-hvervet. Tillægsstørrelsen aftales lokalt.

TR-vilkårene fremgår af hhv. Med-aftalerne og TR/SU-aftalerne. Bl.a. er der i henhold til disse mulighed for lokalt at indgå aftaler om tidsforbrug til TR-arbejdet.

Skal vi rejse krav om forbedring af TR's vilkår ved OK-11? Hvilke krav skal i givet fald rejses?

Skal vi overfor statens arbejdsgivere rejse krav om, at TR har ret til funktionstillæg for TR-hvervet ligesom i kommuner og regioner?

Personalepolitik

Personalepolitik dækker over mange ting, og kan både være et lokalt og et centralt anliggende. Lokalt på de enkelte arbejdspladser aftales typisk en række personalepolitikker – f.eks. om kompetenceudvikling, hjemmearbejde, sygefravær, seniorpolitik o.lign.

Der er ved tidligere overenskomstfornyelser aftalt forskellige personalepolitiske rammeaftaler og cirkulærer, der gælder for alle offentligt ansatte. Det er meningen, at disse rammeaftaler skal udfyldes lokalt. Der findes f.eks. generelle rammeaftaler om seniorpolitik, om socialt kapital, om tele- og hjemmearbejde, m.fl.

Der findes også et eksempel på, at personalepolitik skrives ind i overenskomsterne. De nuværende overenskomster indeholder regler for medarbejderudviklingsplaner.

Erfaringerne med de centralt aftalte rammeaftaler og overenskomstbestemmelser på det personalepolitiske felt er ikke specielt gode. Aftalerne kan være vanskelige at anvende i praksis, og det kan være svært at forpligte de lokale parter på hensigtserklæringer, som de ikke selv har ejerskab til.

Når personalepolitikkerne er gode og fungerer på de offentlige arbejdspladser, er det som oftest et resultat af en god indsats fra de lokale parter og ikke mindst af et godt samarbejde mellem TR og ledelsen. De gode resultater skyldes sjældent de centrale personalepolitiske aftaler og hensigtserklæringer.

Er der særlige temaer eller krav på det personalepolitiske felt, som vi skal forsøge at fremme ved OK-11?

Kompetenceudvikling/uddannelse

Det er arbejdsgivers forpligtelse at sørge for kompetenceudvikling, herunder kurser og uddannelse, til ansatte akademikere. Arbejdsgivernes uddannelsesbudgetter er derfor bestemmende for den uddannelsesaktivitet, der foregår. Der er ikke gennem overenskomsterne betalt for uddannelse til de ansatte, og organisationerne har derfor hverken forhandlingsret eller anden form for formel indflydelse på omfang og indhold af uddannelse og kompetenceudvikling til psykologerne.

Via den såkaldte trepartsaftale mellem regeringen, arbejdsgiverne og LO, FTF og AC blev der forud for OK08 afsat særlige økonomiske midler, der var øremærket kompetenceudvikling indenfor de enkelte hovedorganisationsområder. Disse midler blev implementeret gennem overenskomsterne ved OK08. Der blev således afsat en sum penge til kompetenceudvikling af akademikere i det enkelte ministerium, den enkelte region eller kommune.

Det er vores opfattelse, at bureaukratiet omkring ordningen har været voldsomt, og at effekten af disse kompetencemidler desværre har været meget ringe. Kun i meget begrænset omfang har psykologer og andre akademikere opnået yderligere uddannelse.

Aftalen om kompetenceudviklingsmidlerne udløber ved udgangen af 2011, og dermed ophører muligheden for at komme i betragtning til uddannelse, der ligger udover de muligheder arbejdsgivernes sædvanlige uddannelsesbudgetter rummer.

Dermed bliver det atter aktuelt at rejse spørgsmålet, om vi med overenskomstmidler skal finansiere uddannelse. I Dansk Psykolog Forening har holdningen hidtil være helt klar, nemlig at der ikke skal anvendes penge fra overenskomsterne til uddannelse. Bl.a. fordi der er risiko for at det vil få arbejdsgiverne til at nedsætte uddannelsesbudgetterne, og desuden fordi overenskomstmidlerne ikke vil række særligt langt, hvis de også skal bruges til at betale for medarbejdernes uddannelse.

Skal vi fastholde den sædvanlige holdning om, at det alene er arbejdsgivers forpligtelse at sørge for uddannelse og kompetenceudvikling af medarbejderne? Og at der ikke skal bruges overenskomstmidler til uddannelse – heller ikke selvom trepartsmidlerne udløber?

Seniorpolitik og –rettigheder

Via midler fra de såkaldte trepartsaftaler blev ved OK-08 på alle tre arbejdsgiverområder indført seniorrettigheder i form af seniordage eller seniorbonus. Ordningerne udløber ved udgangen af 2011, da trepartsmidlerne alene var bevilget for årene 2009 – 2011. Seniorrettighederne blev således ikke finansieret via overenskomstmidler, men blev en realitet, fordi regeringen bevilgede særlige midler til bl.a. dette område.

Skal vi prioritere at afsætte overenskomstmidler til en eventuel videreførelse af seniorrettighederne, eller skal vi alene gå efter en videreførsel af seniorrettighederne, hvis regeringen er villig til atter at afsætte særlige ekstra midler til formålet?

Lederområdet

I disse år oplever vi, at en del psykologer i lederstillinger som led i besparellestiltag bliver gjort til teamledere, koordinatore m.v. Det vil sige, at arbejdsgiverne ønsker at fjerne det ledelseslag, som psykologerne traditionelt har siddet på. Det er ikke tilfredsstillende, men svært at gøre ret meget ved, idet det er arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet - herunder bestemme hvordan ledelsesstrukturerne skal se ud. Fra Dansk Psykolog Forenings side kan vi naturligvis forsøge at påvirke ledelsesstrukturerne.

DP's mål for ledere er derfor:

- At psykologlederen skal være med til at skabe og definere lederstillinger
- At lederen skal have mulighed for at udøve sin ledelsesfunktion professionelt og have et højt kvalifikationsniveau, uanset hvilket ledelsesniveau lederen befinder sig på
- At psykologer kan beklæde lederstillinger på alle niveauer i organisationerne
- At psykologledere bør have en central position i organisationen
- At psykologer bør lede psykologiske arbejdspladser og psykologfagligt arbejde

Det er altid et mål, at opnå den højest mulige løn for ledere i forhandlinger ved nyansættelser. Ved de årlige forhandlinger forsøges altid, at løfte niveauet så meget som muligt.

Gennem de seneste 2½ år har vi registreret alle forhandlingsresultater i en statistik for ledere og chefer. P.t. indeholder statistikken ca. 230 medlemmer, hvoraf nogle har fået forhandlet løn flere gange i perioden.

Medio november 2009 er der forhandlet 44 i psykiatrien, 25 i regionerne, 42 i PPR, 87 i kommunerne, 29 i staten.

Det kommunale område (uden PPR)

Ved OK08 blev der indført to cheftitler, nemlig ledende psykolog og chefpsykolog hvor grundlønnsindplaceringen er trin 49 og 50 på skalaen som bruges for tjenestemænd og offentligt ansatte chefer. Kommunerne er begyndt at anvende disse titler og lønindplaceringer for psykologerne. Samme løntrin anvendes i øvrigt på Danmarks Lærerforenings overenskomst i forbindelse med ansættelse af ledere på PPR.

Titlerne ledende psykolog og chefpsykolog bruges i flæng i kommunerne, og giver ingen retningslinier for lønniveau.

Lønniveauet på trin 49 er efter vores opfattelse for lavt, hvorfor det kan overvejes at arbejde for at løntrin 49 afskaffes.

Skal vi arbejde for en afskaffelse af løntrin 49 til ledere og chefer på det kommunale område ved OK11?

Cheflønsaftale

En række organisationer (bl.a. djøf, Lærernes Centralorganisation og Ingeniørforeningen) har sammen med KL indgået en såkaldt cheflønsaftale. Iflg. denne aftale indplaceres kommunale og regionale chefer efter et fast system, om bl.a. ledelsesniveau, antal underordnede, kommune-/regionsstørrelse, m.v. Af cheflønsaftalen fremgår tillige visse andre vilkår, som eksempelvis forlænget opsigelsesvarsel.

Vi har ikke mange psykologer i chefstillinger på de ledelsesniveauer, som cheflønsaftalen rummer, da hovedparten af vore ledere er på lavere niveau. Men indimellem ansættes naturligvis også psykologer på chefniveau.

Nogle kommuner vil ikke indgå en aftale med tilsvarende vilkår med Dansk Psykolog Forening, mens andre gerne indgår en tilsvarende aftale med os.

Det er vores opfattelse, at vi – gerne i samarbejde med andre organisationer - bør arbejde på enten at blive part i den eksisterende aftale, eller indgå en tilsvarende aftale med Kommunernes Landsforening og Danske Regioner.

Skal vi arbejde for enten at blive part i den eksisterende cheflønsaftale eller rejse krav om at indgå tilsvarende aftaler med henholdsvis de kommunale – og regionale arbejdsgivere?

Lønudling på PPR og tillæg for autorisation i resten af kommunerne.

Ved OK05 fik vi indført PPR-tillægget på trin 8. Ved OK08 blev aftalt en forbedring, sådan at PPR-tillægget gælder fra trin 6. Vi betalte ikke så meget for forbedringen, da vi fremlagde beregninger for, at rigtig mange kommuner via aftaler og kutymer allerede forinden gav tillægget på 17.800 kr. (00-niveau) tidligere end på trin 8.

Skal vi ved OK11 stille krav, om at yderligere forbedringer – f.eks. at tillægget skal gælde fra trin 4? En anden mulighed er at forsøge at udvide lønudligning til andre dele af den kommunale sektor. Der er psykologer ansat på specialskoler, jobcentre m.v. på det kommunale område. Der findes desuden såkaldt enhedsforvaltninger i kommunerne, hvor opgaverne relaterer sig til både skolelovgivning og sociallovgivning, og hvor kun medlemmer med PPR-opgaver får tillæg medens kollegaen ved siden af ikke får tillæg for at arbejde indenfor servicelovens rammer.

For nogle af de opgaver som psykologerne løser indenfor servicelovens rammer kræves gennem samme lovgivning, at de udføres af en autoriseret psykolog. Spørgsmålet er derfor, om dette lægger op til at vi kan komme igennem med autorisationstillæg eller en slags klinikertillæg til denne gruppe medlemmer? Psykologerne på PPR er i dag allerede omfattet af det centralt aftalte autorisationstillæg.

Skal vi rejse krav om yderligere forbedring af PPR-tillægget, f.eks. at det kommer til at gælde fra trin 4?

Skal vi rejse krav om, at lønudligningen ikke kun gælder PPR, men også resten af det kommunale område?

Skal vi rejse krav om centralt aftalt autorisationstillæg til psykologer ansat i kommunerne udenfor PPR?

Psykiatrien og specialpsykologer

Ved OK08 blev aftalt, at vi skal forhandle lønningerne til specialpsykolog med Danske Regioner, når aftalen om specialpsykolog er på plads og ordningen er implementeret.

Specialpsykologuddannelsen og de nye stillinger er dog ikke på plads endnu, hvorfor vi ikke har været ved forhandlingsbordet endnu.

At få en aftale med Danske Regioner om specialpsykologerne er en meget væsentlig og højt prioriteret opgave for Dansk Psykolog Forening, og vi håber at få en aftale på plads før OK11. Skulle det vise sig ikke at blive tilfældet, må emnet atter bringes op ved OK11.

Konsulenttaksten

I overenskomsten på statens område er for år tilbage indgået aftale om en konsulenttakst, der igennem de senere år er blevet udfordret på flere områder.

Konsulenttaksten er i sin tid indgået med det sigte, at der skulle være en aftalt aflønning af psykologer, der ansættes i en statslig myndighed i en kortere periode og på et lavt timetal.

I praksis anvendes konsulenttaksten i dag oftere til honorering af psykologer med selvstændig virksomhed, der påtager sig at løse opgaver for offentlige myndigheder. Mange selvstændige medlemmer finder, at taksten er for lav i forhold til den honorering de ellers oppebærer og i forhold til de driftsudgifter de selvstændige psykologer har.

I konsulentaftalen er beskrevet, at den finder anvendelse ved beskæftigelse i enkelte timer, men faktum er, at store grupper af psykologer arbejder til konsulenttaksten i væsentligt omfang fx konsulenter tilknyttet forsvaret.

Det skal i øvrigt bemærkes, at konsulenttaksten pga. de seneste reguleringer i dag er ca. kr. 25 lavere pr. time på statens område end den tilsvarende takst i regioner og kommuner.

Skal vi rejse krav om en forbedring af konsulenttaksten?

Skal vi opsig konsulentaftalen, og overlade til selvstændige psykologer selv at indgå aftaler om honorering?