

Beretning for ledersektionens virksomhed 2006-07

En af sektionens visioner er, at alle sektionens medlemmer skal have mulighed for, at blive hørt, for at have indflydelse og for at følge med i arbejdet i ledersektionen, uanset om de har tid eller mulighed for, at deltage i sektionens aktiviteter. Dette bliver blandt andet udmøntet i, at beretningen 2006/07 i lighed med tidligere år, bliver sendt ud til alle medlemmer med Lederinfo.

Styrelsen har i perioden 2006/07 bestået af :
Claus Richardt (Næstformand)
Hanne Faurschou Brandstrup (Webmaster)
Arno Norske (Kasserer)
Elisabeth Brinch (Sekretær)
Undertegnede (Formand)

Der er i alt afholdt 8 møder.

Vi har i perioden måtte sige farvel til Paul Manuel p.g.a. travlhed i forbindelse med, at hans egen virksomhed har fået succes. Tillykke med det.

Endelig har vi haft glæde af Lisbeth Sten Jensen, der på det seneste har siddet med til styrelsens møder, som observatør.

Tak til jer alle for at bidrage med holdninger, meningsudvekslinger, virkelyst og vision !

Styrelsen har i det forgangne år arbejdet med følgende handlingsprogram - markeret med fed:

1. Fortsætte og udvikle samarbejdet med andre AC-organisationer om møder, kurser og andre ledelsesmæssige tilbud

Udbuddet af lederkurser igennem årene generelt fået bedre kår i kraft af samarbejdet med de øvrige AC-organisationer. Det har blandt andet været afgørende for sektionens styrelse, at samarbejdet har muliggjort lederkurser, p.g.a. det store kursistunderlag og sikre en god geografisk fordeling i udbuddet af kurser. Dette har der tidligere har været gode erfaringer med. Således havde i alt 41 psykologledere haft glæde af ledersektionens kurser i den forrige valgperiode.

I denne valgperiode er samarbejdet dog gået i stå, som følge af, at de seneste kurser ikke har fået tilstrækkelig tilslutning til, at kunne gennemføres. I efteråret 06 (oktober – november) blev udbudt følgende kurser:

”Forandringsledelse og selvledelse” m. Per Bøjlund

”Få mere ud af møder – om facillitering og planlægning af møder” m. Malene Brix

I foråret 07 er der ikke udbudt noget til lederne. I de fire samarbejdende organisationer er der arbejdet på to tilbud, nemlig et stand up- gå hjem møde med Martin Thorborg, og et gå hjem møde med Joan Jakobsen om karrierehæmmende adfærd (psykopati og andet), men desværre er ingen af delene blevet gennemført. Den fremtidige udfordring ligger nu i dels at revitalisere samarbejdet med de øvrige AC-organisationer eller at finde nye samarbejdspartnere. Uanset hvilken vej vi vælger at gå er udfordringen at løfte deltagerantallet på kurserne, samtidig med at vi fastholder en geografisk tilgængelighed.

2. Vurdere behovet for at udvikle en uddannelse/kurser i ledelse for psykologer, jf. DP's handlingsprogram for 2006-07.

Styrelsen har igennem længere tid arbejdet på, at muliggøre en egentlig lederuddannelse, der i særlig grad tilgodeser psykologer i ledende stillinger. Dette har resulteret i en hensigtserklæring i DP's handlingsprogram om, at mulighederne herfor skal diskuteres og undersøges konkret, i samarbejde med ledersektionens styrelse. Under disse drøftelser har, der vist sig en mulighed for at få finansieret udviklingen af en masteruddannelse i offentlig ledelse med statens midler. Baggrunden for denne statsfinansiering er kvalitetsreformen.

Den afgåede regeringen, KL, Danske Regioner, LO, FTF og AC har i perioden frem til juni 2007 haft drøftelser med henblik på, at sikre udvikling af medarbejders kompetencer, attraktive arbejdspladser, og rekruttering af medarbejdere til den offentlige sektor både på kort og lang sigt.

Den afgåede regeringen, KL og Danske Regioner har således afholdt en række møder med repræsentanter for LO, FTF og AC. Drøftelserne har dannet grundlag for et fælles, forpligtende sluddokument.

Forhandlingsresultatet for trepartsdrøftelserne er, at forbedre rammerne for medarbejdere og ledere i den offentlige sektor med henblik på, at fremme rekutteringen. Et af de initiativer, der skal fremme dette er, at udarbejde en fleksibel masteruddannelse i offentlig ledelse. Der er sat 80 mill. kr. af til dette formål. DP er inviteret til via AC at bidrage med konkrete ideer til udmøntningen af masteruddannelsen i offentlig ledelse. Vi samarbejder således i sektionestyrelsen med DP's bestyrelse, i denne periode, med henblik på at få størst mulig indflydelse på udformningen af masteruddannelsen. Arbejdet er endnu i en afklarende fase, men med et perspektiv, der kan sikre psykologer i ledende stillingers behov for efteruddannelse som ledere.

For nærværende ligger det videre arbejde stille i forbindelse med valget.

3. Følge og analysere konsekvenser af strukturreformen for psykologer i ledende stillinger

Strukturreformen har været genstand for stor opmærksomhed i Styrelsen igennem de senere år. I det seneste år har vi måtte konstatere, at selv om reformen har været forberedt igennem to år, er der stadig store flaskehalse i forbindelse med afklaring af løn- og arbejdsforhold for mange af de ledere, der er omfattet af omorganiseringerne. Vi hører fortsat gerne fra medlemmer der har problemer, som følge af strukturreformen.

4. Være aktivt til rådighed i forhold til bestyrelse og medlemmer

Styrelsen har i valgperioden kommenteret oplæget til OK08. Vi har ikke modtaget henvendelse fra medlemmerne vedrørende dilemmaer og spørgsmål. Vi kan således konstatere at vi har en overkapacitet på dette område og opfordrer både bestyrelse og medlemmer til at henvende sig.

5. Høre sektionens medlemmer om aktuelle problemstillinger

En af Sektionsstyrelsens visioner er, som tidligere nævnt, at alle sektionens medlemmer skal have mulighed for, at blive hørt, for at have indflydelse og for at følge med i arbejdet i ledersektionen, uanset om de har tid eller mulighed for, at deltage i sektionens aktiviteter. Et helt centralt værktøj i denne forbindelse er at kunne fortage elektroniske undersøgelser af medlemmernes holdninger.

Styrelsen har i det forløbne år arbejdet på at forbedre og styrke dialogen med medlemmerne bl.a. ved at opbygge et e-mail kartotek, som skulle gøre det nemmere hurtigt at kommunikere med medlemmerne om ledelsesfaglige emner og andre emner af betydning for styrelsens arbejde. Arbejdet med dette er kommet rigtig langt, idet der nu er 310 psykologer meldt til e-mail kartoteket. Det er en stadig udfordring at medlemmerne skifter mailadresser uden at informere sektionen. Vi har således et stort antal ikke aktive mailadresser i vores kartotek. Vi arbejder fortsat på at løse dette problem.

Den endelige løsning på at optimere elektronisk baseret holdningsundersøgelser kan vise sig at blive en webbaseret. Denne ide overlades til den kommende bestyrelse.

I valg perioden har vi - for første gang - gennemført to e-mail baseret holdningsundersøgelser vedr. OK08 og Repræsentantskab vs. Generalforsamling.

OK 08

Vi diskuterede i styrelsen DP's oplæg til krav til OK2008. I sagens natur var vi mest optaget af DP's oplæg vedrørende lederområdet. Diskussionen blev grebet an på den måde, at vi har sendt den problemstilling, som vi fandt vigtigst for lederne, i høring blandt sektionens 320 medlemmer.

Resultatet af høringen blandt ledersektionens medlemmer blev følgende indstilling:

”Sektionen indstiller, med henblik på at skabe bedre muligheder for højere lederløn og mere gennemsigtighed i lederlønningerne, til at fremføre krav om overenskomstmæssig indplacering af ledere på minimum løntrin 50, hertil kommer tillæg autorisation m.v.. Dette krav bør fremføres for hele lederområdet ikke kun afgrænsede grupper.”

Generalforsamling vs. repræsentantskab

Dansk Psykologforenings bestyrelse har, som følge af foreningens handlingsprogram nedsat en strukturarbejdsgruppe (se nedennævnte), der blandt andet skal udarbejde forslag til hvordan et repræsentantskab fremover kan fungere, som foreningens højeste myndighed. Og på den anden side fremkomme med forslag til ændringer i foreningens praktiske gennemførelse af generalforsamlinger, således at

generalforsamlinger også i fremtiden kan være foreningens højeste myndighed. Spørgsmålet er; skal vi have en repræsentantskabsmodel eller skal vi køre videre med generalforsamlinger? En beslutning som vi skal træffe på den næste generalforsamling i maj 2008. Vi valgte at sende dette spørgsmål i høring hos sektionsmedlemmerne. Undersøgelsen viste størst interesse for at vi fremover skal have en repræsentantskabsmodel i DP.

Dette resultat er dog svækket af at vi havde en del tekniske problemer i forbindelse med undersøgelsen og at enkelte spørgsmål i spørgeskemaet ikke er konsistente.

6. Informere medlemmer via udgivelser af nyhedsbrevet Lederinfo

Der er i perioden udsendt tre Lederinfo.

7. Bidrage i strukturarbejdsgruppen bl.a. til at udarbejde en redegørelse for hvordan, der kan indføres et repræsentantskab, der fremover skal være foreningens højeste myndighed, jf. DP's handlingsprogram for 2006-07.

I generalforsamlingsperioden 2006-2008 er der nedsat en strukturarbejdsgruppe bestående af: Geert Lauritzen, Elsa Schmidt, Henning Damkjær, Lene Sahlholdt, Line Thatt Jensen, Arne Grønborg Johansen, Ditte Söderhamn, samt Roal Ulrichsen, som formand for arbejdsgruppen.

Kommissoriet for gruppen er:

1. Udarbejde analyser af den hensigtsmæssige udformning af DP's indre struktur set i forhold til den nye strukturering på det offentlige område.
2. Udarbejde analyser af udvalgsstrukturer og sammenhængen mellem foreningens centrale og decentrale organisering
3. Udarbejde forslag om hvordan et repræsentantskab fremover kan være foreningens højeste myndighed
4. Arbejde med generalforsamlingsmodellen og overvejelser om relevansen af at indføre adgang til urafstemning til formandsvalg og bestyrelsesvalg
5. Arbejde med forslag til hvordan valgreglerne til bestyrelsen kan ændres, så det sikres, at bestyrelsen samlet set repræsenterer bredden i medlemsskaren
6. herunder vurderes også eventuelle begrænsninger i valgbarhedsperioden for bestyrelsesmedlemmer

Arbejdet med de overstående opgaver er fortsat undervejs. Det endelige resultat skal foreligge til generalforsamlingen i maj 2008.

Der har været afholdt 3 møder i år og ligeledes var mødet i Formandskollegiet tematiseret om dilemmaerne vedrørende repræsentantskab vs. Generalforsamling.

Vi har i styrelsen diskuteret alle kommissoriets opgaver, men vi særlig grad har vi været optaget af diskussionen; repræsentantskab vs. Generalforsamling.

Kernen i diskussionen er; "Hvordan sikrer vi den højest mulige grad af fagforeningsdemokrati?"

Der er to tendenser i diskussionen, nemlig a) en tendens, der omhandler at medlemmernes stemmer bliver hørt, herunder at større medlemsgrupper høres eller har mulighed herfor. Og b) den tendens, der mere klassisk omhandler muligheden af demokratisk kontrol, dvs. hvordan medlemmerne opnår indflydelse på og kontrol med de personer, der udfører organisationens politik, valgte som ansatte.

Fordele og ulemper ved repræsentantskab eller generalforsamling kan sammenfattes således:

Generalforsamling

- **Fordelene** ved generalforsamling er den direkte adgang for det enkelte medlem til at deltage i valgbehandlingen og i debatten med de valgte ledere. **Ulemperne** er i de lidt større fagforeninger, som vores med 8000 medlemmer, er det lave fremmøde og muligheden for mindretalskup, men også generalforsamlingens stærkt formaliserede forløb, som er en hæmsko for de mindre organisatorisk trænedede.

Repræsentantskab

- **Fordelene** ved repræsentantskabs valg er den bredere repræsentation af medlemmerne, at deltagerne er valgt af (en gruppe blandt) medlemmerne, og derfor føler en større forpligtigelse til at tage det seriøst og møde op. Der er ligeledes en organisatorisk træning for medlemmerne, der sikrer et godt vækstlag for kandidater til bestyrelsen. **Ulempen** er det ”ekstra lag”, der skydes ind mellem medlemmerne og de valgte ledere. Man kan sige, at en del af diskussionerne tages i de lokale kredse med repræsentanten og ikke på repræsentantskabsmødet.

Vi er ikke endeligt afklaret vedrørende spørgsmålet i styrelsen.

Henning Damkjær

Formand for Ledersektionen