

Kommissorier for udvalg (Faste udvalg og AP-udvalg) i DP 2018 - 2021

Udvalg: L&S (Løn- og Stillingsstrukturudvalget)

§ 13 Stk. 3 d. Udvalgets arbejdsområde er alle forhold vedrørende løn, ansættelse, beskæftigelse og stillingsstruktur for foreningens medlemmer i offentlig og privat ansættelse.

Arbejdsprogrammet indeholder følgende indsatsområder, som hører under L&S udvalget.

Indsatsområde	2. Psykologerne skal have et godt arbejdsliv Vi vil sikre psykologerne gode løn- og arbejdsvilkår samt bedre forretningsmuligheder på det liberale marked for psykologers ydelser, ligesom vi vil arbejde for gode arbejdsmiljømæssige betingelser for psykologerne. Det handler om, at psykologerne skal trives i arbejdslivet.
Nr. 2.2	Gode forhandlingsforløb Dansk Psykolog Forening vil sikre gode forhandlingsforløb for psykologerne ved, at det enkelte medlem har overblik over sin løn, muligheder for lønudvikling og kan påtage sig rollen med at påvirke arbejdsgiverne.
Nr. 2.3	Udvikling af forhandlingsindsatsen i det offentlige Dansk Psykolog Forening vil arbejde for, at foreningens offentligt ansatte medlemmers relative lønandel forbedres gennem den lokale, individuelle løndannelse. Et af hovedkravene til OK18 fra de offentlige arbejdsgivere er yderligere fokus på lokal løndannelse og på individuel løn. Målet for den offentlige sektor i år 2025 er, at 25 % af lønnen består af lokalt aftalt løn. Det må derfor forventes, at der i de kommende år fra offentlige arbejdsgiverside vil være fokus på den individuelle løndannelse.
Nr. 2.4	Ruste privatansatte til gode forhandlinger Privatansatte medlemmerne skal klædes bedst muligt på til forhandlingsprocessen og de skal vide, hvordan de selv kan påvirke løndannelsen.

Andre opgaver under udvalget:

Opgaver:	
1	Krav udtagelse til OK 21 på det offentlige område og forhandling af disse.
2	Følge udviklingen i beskæftigelsen for psykologer i Danmark
3	L&S og AMU skal drøfte hvordan arbejdsmiljøopgaven varetages bedst muligt

Indsatsområde nr. 2.2:	Gode forhandlingsforløb Dansk Psykolog Forening vil sikre gode forhandlingsforløb for psykologerne ved, at det enkelte medlem har overblik over sin løn, muligheder for lønudvikling og kan påtage sig rollen med at påvirke arbejdsgiverne.
------------------------	--

Mål – hvad skal vi opnå:	<ul style="list-style-type: none"> • Psykologernes realløn skal i perioden udvikle sig mere end lønningerne generelt i samfundet.
Indsatser	<ul style="list-style-type: none"> • I perioden skal vi arbejde med samarbejdsfladen mellem det enkelte medlem og sekretariatet. Indsatsen i forhold til det enkelte medlem skal handle om at klæde medlemmerne på til at stille lønkrav over for arbejdsgiverne samt vejlede medlemmerne om konkrete lønninger og om fagets lønniveau. • De enkelte medlemmer skal sikres mulighed for selv at forhandle deres løn, hvis de ønsker det, og skal i så fald have tilbud om vejledning mv. fra sekretariatet.
Ansvarlig:	Eva Secher Mathiasen + Jørn Kempel, sekretariatet
Parter/interessenter:	<ul style="list-style-type: none"> • Medlemmerne • Foreningens Løn- og Stillingsstrukturudvalg • Foreningens tillidsrepræsentanter • evt. eksterne konsulenter
Baggrund:	<p>Psykologerne har historisk set både i offentligt og privat regi været blandt de lavest lønnede på det akademiske arbejdsmarked. Denne position er igennem de sidste årtier gradvist forbedret, dog uden at psykologerne er kommet over gennemsnitslønnen for akademikere. De seneste år er lønudviklingen generelt gået i stå i Danmark, og dette har betydet, at den begrænsede lønudvikling ikke har givet plads til større forskydninger, hvorfor psykologernes position her senest ikke er forbedret nævneværdigt.</p>
Deadlines:	At vi er klar til første runde lokalløn i 2019 og forbedre vores indsats årligt til forhandlingerne i 2020 og 2021.
Succeskriterium/Effekt	<p>Punktet skal måles på tre parametre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At lønudviklingen lever op til målsætningen. • At der er medlemstilfredshed omkring processen i forhandlingerne • At L&S har forholdt sig til dilemmaet med individuelle forhandlinger og rollen samt positionen som tillidsrepræsentant <p><i>(Målene operationaliseres efter senere drøftelser)</i></p>

Indsatsområde nr: 2.3.	<p>Udvikling af forhandlingsindsatsen i det offentlige</p> <p>Dansk Psykolog Forening vil arbejde for, at foreningens offentligt ansatte medlemmers relative lønandel forbedres gennem den lokale, individuelle løndannelse.</p> <p>Et af hovedkravene til OK18 fra de offentlige arbejdsgivere er yderligere fokus på lokal løndannelse og på individuel løn.</p> <p>Målet for den offentlige sektor i år 2025 er, at 25 % af lønnen består af lokalt aftalt løn. Det må derfor forventes, at der i de kommende år fra offentlige arbejdsgiverside vil være fokus på den individuelle løndannelse.</p>
Mål – hvad skal vi opnå:	<ul style="list-style-type: none"> • Psykologernes lønninger i den offentlige sektor skal udvikle sig i højere tempo end den gennemsnitlige lønudvikling generelt og lønudviklingen for især akademikere. • Tillidsrepræsentanterne skal være klædt godt på til opgaverne, og opleve sig godt understøttet af foreningen.

Indsatser:	<ul style="list-style-type: none"> • Tillidsrepræsentanterne skal løbende klædes på til forhandlingsopgaven via netværksmøder og kurser med fokus på forhandling. • Sekretariatets medarbejdere skal via intern sparring og uddannelse klædes på til opgaven som professionel forhandler. • Sekretariatet skal udvikle nye redskaber og indsamle information der kan understøtte gode forhandlingsforløb. • Det drøftes i Løn- og Stillingsstrukturudvalget, til hvilke indsatser AKUT-midler bedst prioriteres.
Ansvarlig:	Eva Secher Mathiasen + Jørn Kempel, sekretariatet
Parter/interessenter:	<ul style="list-style-type: none"> • Forenings Løn- og Stillingsstrukturudvalg • Foreningens tillidsrepræsentanter • Evt. eksterne konsulenter
Baggrund:	Lokal løndannelse har siden 2010 stagneret med begrundelse i finanskrisen og de offentlige budgetlove. I perioder med fokus fra lønmodtagere og arbejdsgivere på den lokale løndannelse har vi oplevet at psykologernes lønninger i det offentlige ændrede sig positivt i forhold til andre grupper. Et system med fokus på kompetencer og opgaver egner sig godt til psykologerne og deres løndannelse. Vi har samtidig en organisation med tillidsrepræsentanter og sekretariatsmedarbejdere, der alle har stort fokus på lokale forhandlinger og på både den kollektive og den individuelle løndannelse.
Deadlines:	At vi er klar til første runde lokalløn i 2019 og forbedre vores indsats årligt til forhandlingerne i 2020 og 2021.
Succeskriterium/Effekt	At der skabes et grundlag, hvorpå vi kan forbedre vores lokale forhandlingsposition.

Indsatsområde nr: 2.4	Ruste privatansatte til gode forhandlinger Privatansatte medlemmerne skal klædes bedst muligt på til forhandlingsprocessen og de skal vide, hvordan de selv kan påvirke løndannelsen.
Mål – hvad skal vi opnå:	<ul style="list-style-type: none"> • At privatansatte psykologer har god viden om kontraktforhandlinger, og at de føler sig godt rustet til at forhandle selv.
Indsatser:	<ul style="list-style-type: none"> • Synliggørelse og markedsføring af sekretariatets tilbud om rådgivning, sparring og kontraktgennemgang evt. suppleret med nye videofilm om forhandling, og markedsføring af DP's lønberegner. • Gennemførelse af kurser i egen løn- forhandling.
Baggrund:	Dansk Psykolog Forening har i mange år gennemgået kontrakter for medlemmer, der skal privatansættes, ligesom vi har rådgivet og sparret med medlemmerne om, hvordan de selv kan håndtere kontrakt- og lønforhandlinger. Der er også de seneste mange år udbudt kurser i lønforhandling på det private område. Fremover ønsker vi at markedsføre, styrke og udvikle disse tilbud yderligere.
Ansvarlig:	Eva Secher Mathiasen + Privatteamet i sekretariatet
Medaktører:	<ul style="list-style-type: none"> • Eksterne eksperter i lønforhandling til undervisning • DP's sektion for privatansatte.
Deadlines:	Mindst 1 arrangement skal være gennemført i 2018 og evalueret i løbet af 1. kvartal 2019,

	med henblik på at arbejde videre med flere arrangementer.
Succeskriterium/Effekt	At de privat ansatte medlemmer føler at de er fået relevant vejledning i lønforhandling.

Aktiviteter:

Opgave 1	Krav udtagelse til OK 21 på det offentlige område og forhandling af disse
Mål – hvad skal vi opnå:	Udvikle gode og relevante krav vedrørende løn og vilkår, som afspejler psykologernes kompetencer og ønsker i forhold til kommuner, regioner og staten. Kravene indstilles til og godkendes i Bestyrelsen forud for videreformidling til AC.
Konkret(e) aktivitet(er):	Opstartsdebat i L&S, herefter debatmøder med medlemmerne med særligt fokus på udvalgte grupper og tillidsrepræsentanter. Undervejs i forhandlingerne udgives nyhedsbreve og vi driver en tema-hjemmeside om forhandlingerne. Efter forhandlingerne afvikler vi medlemsmøder med anbefaling og materiale til urafstemningen.
Ansvarlig:	Eva Secher Mathiasen
Medaktører:	Jørn Kempel, sekretariatet + medlemmer og tillidsrepræsentanter +Arbejdsmiljøudvalget
Deadlines:	Der er endnu ikke meldt en deadline ud for OK forslag fra AC.
Succeskriterium/Effekt	At vi påvirker kravsudtagelsen i regi af AC ved at skabe konkrete aftryk på indholdet.

Opgave 2	Følge udviklingen i beskæftigelsen for psykologer i Danmark
Mål – hvad skal vi opnå:	At psykologernes beskæftigelsesgrad fortsat er høj. At vi sikrer et løbende overblik over beskæftigelsesudviklingen blandt psykologer med opmærksomhed på at forholde os til handlemuligheder, hvis udviklingen afviger fra det forventede.
Konkret(e) aktivitet(er):	Udvalget vil løbende følge beskæftigelsesudviklingen hos psykologer i Danmark og reagere, hvis udviklingen afviger fra det forventede. Det forventede er, at vi fastholder en lavere ledighed på mellem 0,1 og 0,5 % end den generelle ledighed blandt akademikere. I denne forbindelse udarbejdes og diskuteres ledighedsstatistikker. Medlemmerne informeres løbende om job-åbninger. I dialog med AKA sikres medlemmerne relevant vejledning i A-kassen.
Ansvarlig:	Eva Secher Mathiasen
Medaktører:	Jørn Kempel, sekretariatet + AKA
Deadlines:	Løbende i hele perioden
Succeskriterium/Effekt	At psykologernes beskæftigelsesgrad ikke i længere perioder afviger negativt fra det forventede.

Opgave 3	L&S og AMU drøfter hvordan arbejdsmiljøopgaven varetages bedst muligt
Mål – hvad skal vi opnå:	At vi sikre at opgaven med medlemmers arbejdsmiljø varetages bedst muligt.
Konkret(e) aktivitet(er):	Udvalget vil forsætte drøftelserne fra sidste periode mellem L&S og AMU om hvordan vi bedst muligt sikre opgaven. Formanden for AMU har derfor en plads L&S og dette vil sikre

	at diskussionerne bliver taget løbende. Pkt. 2.8 i Foreningens Arbejdsprogram i forhold til Socialt og organisatorisk arbejdsmiljø tænkes ind her som samarbejds punkt.
Ansvarlig:	Eva Secher Mathiasen
Medaktører:	Amanda Kusk, formand for AMU og medlem af L&S
Deadlines:	Løbende i hele perioden
Succeskriterium/Effekt	At medlemmer oplever at der tages hånd om de udfordringer der er med arbejdsmiljøet i deres arbejde.