

## Åbent brev til bestyrelsen.

Kære bestyrelsesmedlemmer i Dansk Psykologforening.

Med denne henvendelse, sendt som åbent brev også til vores medlemmer (Pt. Ca. 2400 kommunalt ansatte og ca. 1650 hospitalsansatte), vil vi gerne gøre opmærksom på flere forhold vi mener er uholdbare i en fagforening, der bør kendetegnes ved stor grad af decentral tænkning og ønske om decentralt baserede løsninger i store og små emner. Vi har som styrelser været engagerede længe i både det faglige og fagpolitiske felt, hvorfor vi i udgangspunktet ved at løsninger og beslutninger skal "hænge sammen" både økonomisk, fagligt og generelt politisk med flair for både det centrale og decentrale niveau og interesser.

Det er vores erfaring at den samlede struktur, der i dag er gældende varetager dette på bedste vis via de formålsparagraffer, der gør sig gældende for både kredse, faglige selskaber og ikke mindst med det lidt bredere sigte sektionerne har for psykologforeningens virke.

Om end vi finder alle de decentrale enheders arbejdsvilkår udfordret af bestyrelsens forslag vil vi i dette svar henholde os primært til sektionsstyrelsernes som de bliver præsenteret, hvad angår fremtidig økonomisk tildelingsmodel. Herunder hvorledes bestyrelsen efter helt egen beslutning i 2018 fandt ret til at komme med retningslinjer for måder at forvalte økonomi på. Vi mener at disse i bund og grund bør være den enkelte enheds eget ansvar. (Jvnf. papiret "retningslinjer for anvendelse af de decentrale midler" iflg. underskriver Mikkel Rode, besluttet på BM 18).

### Sektionernes formål, arbejdsopgaver og berettigelse i DP:

Sektionerne er den af de decentrale enhedstyper, der har det bredeste sigte og formål. Dette skyldes – helt som man ser i formålsparagrafferne – at vi skal forholde os både til psykolog**faglige** spørgsmål, men også skal have et **fagpolitisk** sigte. Det sidste angår helt særligt sektionerne. Vi skal med andre ord i vores styrelsesarbejde sikre at kommunale og hospitalsansatte, hvad enten de arbejder med børn, unge og familier, eller på voksenområdet i kommunerne eller bredt i hospitalssystemet har bedst mulige vilkår for at udføre vores funktioner i dagligdagen. Vi skal således understøtte kommunale og regionale psykologers løndannelse og arbejdsvilkår i øvrigt.

Dette kan ses af formålserklæringen: "Sektionernes arbejdsområde er de for sektionen særlige faglige og fagpolitiske spørgsmål, jf. stk. 1, og kan bl.a. være overenskomstforhold, honorerings- og aftaleforhold og afholdelse af faglige kurser inden for området."

Dette uddybes af normalvedtægterne, hvor der under Formål §2 står: "Sektionens formål er inden for sit faglige område at virke for Dansk Psykolog Forenings formål, herunder især:

- a. At samle psykologer til fremme af de faglige og fagpolitiske spørgsmål, der er særlige for denne medlemsgruppe.
- b. At være støtte for medlemmernes faglige udvikling.
- c. At fremme samarbejdet mellem psykologer i sektionen og medlemmer af andre sektioner.
- d. At fremme medlemmernes samarbejde med Dansk Psykolog Forenings bestyrelse og udvalg, herunder at være foreningens landsdækkende kontakt- og høringsorgan i faglige og fagpolitiske spørgsmål af særlig betydning for sektionen.
- e. At samle viden om arbejdsvilkår og løn og ansættelsesvilkår blandt sektionens medlemmer med henblik på Dansk Psykolog Forenings forhandlinger om disse forhold.
- f. At være sagsbehandlende for de sager, som bestyrelsen henlægger til sektionen.

- g. At fremme foreningens indflydelse på planlægning inden for sektionsmedlemmernes arbejdsområde og faglige interesseområde.
- h. At fremme ovenstående på kredsbasis.

Da disse blev udviklet og vedtægtsbestemt, beroede de således på den helt grundlæggende erfaring, at fagpolitik – dvs. udvikling og sikring af gode løn- og arbejdsvilkår for psykologer – skal bero på og understøttes af stærk faglighed. Stærk – og relevant faglighed er således udgangspunktet for at vi kan skaffe vores medlemmer gode løn- og arbejdsvilkår.

Ovenstående giver indblik i, at vi som styrelsesmedlemmer skal bruge al vores erfaring til at finde måder til både at understøtte såvel det fagligt centrale som de fagpolitiske vigtige udfordringer. Endvidere skal vi gøre det på måder, så vi får engageret flest muligt af vores tilsammen ca. 4200 medlemmer. Engagerer dem ved at give dem tilbud om at deltage i relevante faglige sammenhænge, og ved ethvert ”møde” sikre, at der er tid til networking og fagpolitiske drøftelser. Det er erfaringen, at enhver psykolog kan blive presset

### Ad forslag til fremtidig økonomisk tildelingsmodel for decentrale enheder.

#### Herunder delkommentarer til bestyrelsens beslutning til ”retningslinjer for brug af decentrale midler”.

Bestyrelsens ønske om at lave om på økonomisk tildelingsmodel er begrundet i dens ønske om at sikre foreningens fremtidige økonomi, og at så mange medlemmer som muligt har mulighed for at bidrage til psykologforeningens arbejde. Diverse oplæg på Formandskollegiemøder, Evas egne analyser og ikke mindst de Facebook-opslag, der omhandler temaet, har argumenteret for, at den bedste løsning på dette er, at alle medlemmer kan bidrage via indlæg på eks. sociale fora eller på Psykologforeningens egen hjemmeside. Tænkningen er således, at bestyrelsen ud fra disse indlæg vil ”plukke” folk til særlige opgaver i foreningsregi. Og – som noget helt nyt i foreningsregi – lønne medlemmerne for det.

Det er klart, at vi som decentral enhed hylder princippet om, at alle kloge psykologstemmer skal i spil, når det er relevant, men vi mener at bestyrelsen med dette forslag og denne tænkning får centraliseret beslutninger, der ellers med fordel kunne varetages af netop sektionstyrelser for de forskellige områder. Vi kender dagsordener indgående og har derfor detail-kendskab til vores respektive områder. Vi har samtidig det overblik, der giver bedst mulighed for at vælge og prioritere de strategisk politisk og fagligt betinget mest bæredygtige løsninger.

Vi kender derfor ofte ”de bedst egnede” til at bidrage også i de mange tilfælde, hvor vi går ud over styrelsens egne medlemmer. Det er klart at det også skal nævnes, at vi i vores valg står til ansvar for vores medlemmer.

Det skal nævnes, at vi som decentral enhed skal finde og pege på løsninger i tæt samarbejde med Stockholmsgade, da man her ofte kan addere med mere overordnede politiske ”vinde” og organisatorisk strukturudvikling, som den foregår både nationalt, regionalt og kommunalt.

Hvordan kan det så være at vi mener at vi kender ”de bedst egnede”?

Det gør vi fordi vi til sammen har mangeårige og brede erfaringer med det, vi laver og at vi er styrelser, der med ”besætningerne” repræsenterer mange af de områder, psykologer arbejder med - og under i kommunalt og hospitalsregi.

Det gør vi, fordi vi via egne oprettede Facebook-fora og jævnlige udsendte mails til medlemmer har fingeren på pulsen. Vi kender således både fortløbende og aktuelle emner af faglig og fagpolitisk karakter.

Vi gør det også, fordi vi som styrelsesmedlemmer bruger vores forskellige mødefora i løbet af et år til at lære vores medlemmer og deres arbejdsvilkår at kende.

Vi sætter os med dem til frokoster, vi bruger pauser til at diskutere og forstå vilkår rundt i landet og ikke mindst bruger

vi de aftener, der nogle gange er tilgængelige på vores arrangementer, hvad enten det er med indhold af faglig eller fagpolitisk karakter. Det er med andre ord uvurderligt vigtigt at vi møder vores medlemmer i løbet af et år.

Vi får her som nævnt kendskab til dagsordener, men det er også her vi har ”plukket” medlemmer til både styrelse, ressourcepersoner, ad-hoc-arbejdsgrupper og til hjælp ved konkrete emner for at udvide og præcisere styrelsens forståelser af emner.

Der er af bestyrelsen besluttet at styrelsesmedlemmer kan deltage fire dage om året i egne arrangementer betalt af styrelsens midler. (Jvnf. ovennævnte papir fra 2018). Dette finder vi som et niveau, der synes rimeligt, men selvsagt ikke bør være et endeligt tal såfremt vi nogle år er mere aktive med medlemsarrangementer end andre år. Det er også af bestyrelsen foreslået/krævet at styrelsesmedlemmer selv skal betale for transport og evt. overnatning til disse arrangementer.

Dette stiller vi os særdeles uforstående overfor og finder meget problematisk for vores virke som styrelser.

Det er beskrevet ovenfor at vi flittigt bruger tiden ved arrangementerne til netop at lære medlemmerne at kende, til at diskutere fagpolitiske spørgsmål, men vigtigst at finde emner til ad-hoc-ressourcepersoner og måske kommende styrelsesmedlemmer.

Det er også relevant at nævne at vi ifm. arrangementerne lægger styrelsesmøder for at udnytte tiden bedst muligt. Vi finder det problematisk, at man med forslaget synes at stille spørgsmålstejn ved, om vi udnytter midlerne på en ikke-ordentlig måde. At det at deltage i de faglige og ikke-faglige arrangementer er for egen vindings skyld. Det er klart at vi hver især lærer noget om psykologi og psykologfaget på den ene eller anden måde ved at deltage, men det er ofte således, at vi må afholde ferie for at deltage, da vores arbejdsgivere ofte ikke vil anerkende dagene som arbejde, der er relevant for vores daglige faglige virke. Dette vilkår i kombination med, at vi bruger dagene flittigt på styrelsesarbejde vil i praksis kunne komme til at betyde, at vi – såfremt vi af private midler skal betale ophold og transport - fremover ikke vil prioritere at være tilstede ud over det fastlagte program.

Med andre ord vil et sådant regelsæt i praksis betyde, at styrelsesmedlemmerne ikke vil få det vigtigste ud af arrangementerne – nemlig mødet og samtalerne med vores medlemmer. Og at rekvirere nye engagerede medlemmer af sektionen.

#### Særligt for den kommunale sektion:

Den kommunale sektion har haft mange medlemsrettede aktiviteter de seneste mange år. Disse kan man læse om på vores hjemmeside, <https://www.dp.dk/decentrale-enheder/kommunalt-ansatte-psykologers-sektion/>. Alle disse arrangementer, hørings svar og ikke mindst deltagelse i diverse udvalg og ad-hoc-arbejdsgrupper har vi fået gjort med frivillig arbejdskraft. Dog som bestyrelsen og administrationen ved, har vi finansieret Vibeke Hjulmand til at varetage sekretærfunktion i relation til det årlige Vingstedarrangement. Dette med KAPS' egne midler.

Vi lægger hver især og i gennemsnit vel ca. 100 timers frivillig og dermed gratis arbejdskraft for at gøre sektionens formål både relevant og virksomt.

Det er med det ovenstående beskrevet, at vi finder detailstyringen demotiverende for det at være i en styrelse.

Det er med det ovenstående indikeret, at bestyrelsen med forslaget til den nye økonomiske tildelingsmodel for mange af de decentrale enheder i praksis vil udhule vores mulighed for at lave godt styrelsesarbejde for vores medlemmer.

Dette i helt særlig grad for de største sektioner – og jo allermest KAPS, hvis økonomiske råderum vil gå fra de nuværende ca 225.000 kr/år til 85.000 kr/år.

Det er klart at bestyrelsen med dette ikke blot spænder ben for at vi kan lave vigtigt arbejde for vores medlemmer, arrangementer og nødvendig mødevirksomhed. Det vil i praksis betyde, at vi styrelsesmedlemmer vil finde styrelsesarbejdet så umuligt at gøre relevant og tilstrækkelig virksomt til at være tilfredsstillende at arbejde med. Vi vil derfor hver især beslutte os for om det giver mening fremover at lægge de mange frivillige timer i psykologforenings regi. Det er vores forventning, at det er svært at rekvirere nye medlemmer på de vilkår, hvorfor det i praksis vil føre til udhuling af hele den kommunale sektion og formålet med denne.

Der argumenteres af Eva/bestyrelsen med at for få medlemmer er aktive og at for få medlemmer får gavn af arbejdet i sektionerne, hvorfor midlerne skal deles ud til andet.

- Vi vil her til sige, at der hvert eneste år er i gennemsnit ca. 135 medlemmer, fra familie- og børne-/ungeområdet, der får stor gavn af det networksdannende, fagligt udvidende og ikke mindst fagpolitisk identitetsskabende arrangement det årlige Vingstedarrangement udgør. Når man kommer hjem til sit arbejde kan man smitte andre med det. Med de tildelte midler vil det ikke kunne fortsætte.

- Der er ca 30 medlemmer fra det kommunale voksenområde der én gang årligt mødes om fagpolitiske og faglige emner. Når man kommer hjem til sit arbejde, kan man smitte andre med det, og der er lavet ad-hoc-arbejdsgrupper med afsæt i dagene.

Det er en medlemskreds, der ofte er alene i deres funktioner, og vi har de sidste 5 år understøttet arrangementet for at motivere til deltagelse. Dette vil ikke kunne lade sig gøre med den nye tildelingsmodel.

- Der er ca. 800 medlemmer fra PPR, der får gavn af de høringssvar og de arbejdsgrupper, vi deltager i på det område. Vi har i perioden økonomisk understøttet et fagpolitisk arrangement i forlængelse af KL-projektet. Dette vil ikke kunne lade sig gøre frem over med den nye tildelingsmodel.

- Der er ca. 300 medlemmer fra det kommunale behandlingsområde, der får glæde af de høringssvar vi laver og de arbejdsgrupper, vi løbende har på området. Grundet Corona er dette ikke mundet ud i et stort fælles fagpolitisk fokuseret arrangement for medlemmerne. Dette vil ikke kunne lade sig gøre med den nye tildelingsmodel.

- der er ca. 450 kommunale psykologer, ansat på voksenområdet (Misbrug, arbejdsmarkedsafd., HR, Beskæftigelse, Geronto mm.), der forhåbentlig får glæde af de forslag vi har stillet til næste GF-periodes arbejdsprogram for DP. Dette har førhen været en "forsømt" gruppe, men med de seneste års KAPS-arrangementer for denne del af vores medlemmer, og på baggrund af nedsat arbejdsgruppe, kan vi håbe, de får bedre vilkår for deres psykologfaglige virke i kommunerne.

- Alle vores ca. 2400 medlemmer får udbytte af de forslag vi stiller til GF, og når vi banker på i Stockholmsgade for at få vigtige generelle kommunale temaer på dagsordenen i samarbejde med DP centralt.

For uddybning og konkretisering af noget af dette kan man se referater fra møder, diverse høringssvar, politiske papirer udfærdiget sammen med Stockholmsgade.

Herunder oplæg til temakurser og andre mødeaktiviteter på vores hjemmeside.

Det er klart at vi via disse henvendelser og arrangementer appellerer og inviterer til at de kommunale medlemmer kan bidrage. Deres deltagelsesmuligheder er således gode og relevante netop og specifikt ind i en kommunale sammenhæng.

#### Særligt for medlemmerne under hospitalssektionen:

De hospitalsansatte har sjældent en psykologfaglig leder, og på mange af hospitalsarbejdspladserne, er der så få psykologer, at de ikke har ret til en tillidsrepræsentant. For disse medlemmer bliver Hospitalssektionen særlig vigtig. Hospitalsområdet har gennem de sidste mange år været ramt af utallige nedskæringer, hvor psykologstillinger er skåret væk. Hospitalssektionen har en særlig opgave over for disse medlemmer. Med en så stor nedskæring af økonomisk tilskud fra DP vurderer vi, at det ikke vil være muligt at løse Hospitalssektionens opgaver på en relevant og tilstrækkelig måde.

#### Afsluttende kommentarer:

Af ovennævnte ses at kerneopgaverne i sektionernes virke er både af faglig og fagpolitisk art.

Den kommunale sektion og hospitalssektionen kan ikke se, at vi med så stor en nedskæring i økonomisk råderum vil kunne lave arrangementer, der engagerer vores medlemmer særligt hvad angår det fagpolitiske. Dvs. at forholde sig selv og sine kolleger til at "skaffe" bedst mulige rammer for psykologfagligt arbejde.

Både de kommunale psykologer, og de der arbejder i hospitalsregi er dagligt udfordret af at andre faggrupper gerne vil

lave psykologisk arbejde og vi er særligt udfordret af, at vi oftest har ledere uden psykologfaglig baggrund. Der er således brug for stærke og velfungerende sektionsstyrelser for at stikke retning, for at samle og for i samarbejde med Stockholmsgade at præge dagsordenerne i vores respektive regier.

Der er brug for, at vi i vores styrelsesarbejde har det fornødne økonomiske råderum for at få medlemmer i spil særligt, når det er omhandlende det lidt mere "tørre stof", der umiddelbart ligger i mange fagpolitiske diskussioner. Det er på Formandskollegiemøde den 13/8 af Eva Matthiasen nævnt, at vi fremover vil satse mere på understøttelse af den faglige udvikling for medlemmerne, da det er her identiteten dannes. Vi kunne være delvist enige i det perspektiv, men ved at god faglighed kræver gode rammer for at blive udfoldet. Der er derfor brug for stærke sektioner. Vi mener at den foreslåede tildelingsmodel vil udhule arbejdet for – særligt de store sektioner. Vi ved at det vil være svært at lave medlemsrettet arbejde, der er tilstrækkeligt virksomt, hvilket vil få motivationen for styrelsesarbejde til at falde betydeligt.

Dette med fare for i fremtiden ikke at kunne rekvirere og rekruttere til vores styrelser, hvorfor vi ikke kan garantere fortsættelse af arbejdet fremover såfremt de nye præmisser bliver det ny vilkår.

Med venlig hilsen styrelserne for hospitalssektionen og de kommunalt ansattes sektion, KAPS.