

Debatoplæg til Dansk Psykolog Forenings krav til OK18:

Når vi udtager krav til overenskomstforhandlingerne skal vi sammen træffe en lang række valg. Hvad er det vigtigste for os, hvad er realistisk og hvad kan vi bare ikke acceptere? De krav vi ender med at udvælge, har konsekvenser, da udvælgelse af nogle krav vil udelukke andre krav. Der er forskellige økonomiske konsekvenser af forskellige krav. Der vil altid være svære valg at træffe og vi skal samtidig være opmærksomme på at vi kun har begrænset adgang til overenskomstmidler, som er målrettet psykologer. Der er langt flere penge at gøre godt med ved de helt centrale forhandlinger, hvor alle akademikere vil få glæde af en indfrielse.

De simple spørgsmål, som alligevel er svære at afgøre, kan f.eks. være om vi skal satse på at hæve begyndelseslønnen til de nyuddannede, eller sikre en højere slutløn til de erfarende?

Eller skal vi kæmpe for tillæg til dem der bliver pålagt weekend arbejde eller til dem der har taget en specialistuddannelse? Eller hvad med psykologer i psykiatrien. Skal vi slå et slag for at de får en løn der er tættere på lægelønningerne? Spørgsmålene og dermed valgene er mange. Og der er ingen tvivl om at jo flere medlemmer som deltager i debatten, jo nemmere bliver det at finde de bedste svar for hele Psykologforeningen. Så derfor er det vigtigt at alle medlemmer deltager i debatten og gør deres indflydelse gældende.

Lønstigninger

De seneste tre overenskomster blev alle forhandlet i krisetider med resultater der indholdsmæssigt havde meget lidt at byde på. Samtidig viser beregninger at vi i perioden har haft en nulvækst i reallønnen og enkelte perioder med nedgang, men samlet set har vi haft en beskedne reallønsvækst i de sidste par år. De store overenskomster på det private arbejdsmarked er forhandlet her i foråret 2017 og der er ingen tvivl om at resultatet herfra vil være en vigtig rettesnor for hvad vi kan forvente os af OK18. Lige nu tyder beregningerne på at der ved de private forhandlinger har været plads til beskedne lønstigninger til de privatansatte og med meget lav inflation for tiden, tales der om reallønsfremgang igen. Rammerne kunne godt blive 2 til 2½ procent pr. år, så der er stadig langt til tidligere tiders 4 til 5 procent pr. år.

En del af lønstigningerne skal sikres ved de generelle stigninger, da vi næppe har en stor tro på at lokal løndannelse kan klare hele opgaven.

Et hovedkrav til de kommende overenskomstforhandlinger må derfor igen være en bevarelse af reguleringsordningen i form af generelle stigninger på lønnen, for dermed at sikre mest muligt af reallønnen. Og det betyder så - med de trods alt stadig begrænsede midler der forventes at være til rådighed – at det bliver en vanskelig opgave at finde tilstrækkeligt med midler til opfyldelse af andre krav. Men hvis vi sammen prioriterer hårdt, vil der være muligheder, men der vil givetvis også være udfordringer der skal løses. Et emne flere snakker om allerede nu er, at vi skal bruge OK18 til at forhandle mod den stigende hårde arbejdsgiveradfærd, som vi oplever i disse år. Det handler om angreb på den betalte frokostpause, at man bevidst går uden om vores tillidsrepræsentantsystem og holder kurser i hvordan man bruger fyringer som eneste motiveringsredskab i dele af den offentlige sektor. Dette kan blive et væsentligt omdrejningspunkt, udover at sikre aflønningen.

Skal mest mulig sikring af reallønnen forsat være hovedprioriteringen?

Skal vi arbejde bevidst for at få flere rettigheder skrevet i overenskomst i stedet for kutymer der brydes, velvidende at det bliver svært og måske koster lønstigninger? Eksempler på dette kunne være betalt frokost eller betalte fridage.

Lokal løndannelse

Mellem 20 og 25 procent af Psykologernes aflønning sker ved den lokale løndannelse i form af tillæg for kvalifikationer og funktioner. Vi kan se af alle lønstatistikker, at vi henter mere ved det lokale forhandlingsbord end andre organisationer. Det har betydet at Psykologernes gennemsnitsløn gennem de sidste mange år er steget mere end gennemsnitslønnene for akademikere generelt. Vi er de sidste 15 år gået fra at ligge markant under den akademiske gennemsnitsløn til nu at følge gennemsnitslønnen. Inden for de sidste 5 år er tempoet i den lokale løndannelse faldet markant og det har desværre påvirket vores lønudvikling så vi taber terræn. Psykologer med autorisations- specialist- og andre tillæg får andet arbejde og afløses af nye kollegaer der ikke får de samme tillæg. Det er således en kamp at få forhandlet løn lokalt. Vi og vores lokale tillidsrepræsentanter må dagligt kæmpe for at komme igennem med lønkrav og medlemmerne oplever det frustrerende at der ikke sættes pris på deres kvalifikationer.

Vi oplever mange utilfredsstillende situationer både ved nyansættelser og ved de årlige lønforhandlinger. Men vi kan samtidig konstatere, at vi fortsat har en marginal bedre lønudvikling end andre offentligt ansatte. Samtidig er det svært at forstille sig en afskaffelse af den lokale løndannelse - hvad skal erstatte den?

Vi er dermed afhængige af et velfungerende lokalt lønsystem med den måde vi som psykologer aflønnes for vores kvalifikationer. I den nuværende overenskomstperiode, er der arbejdet med projekter i kommuner, regioner og staten for at få gang i den lokale løndannelse. Har I opdaget dette? Eller skal vi have endnu flere konkrete tiltag ind som projekter ved OK18?

Når vi stædigt holder fast i at lokal løndannelse er en vigtig del af ordentlig løn til psykologerne, skyldes det at vi vurderer at det er den bedste mulighed for at få løn for alle Jeres kvalifikationer. Men vi er under pres lokalt og har en udfordring med at de ældre, højt lønnede psykologer rejser og de nye der kommer ind ikke får sammen tillægsmuligheder. Men det er svært at se andre muligheder end at forsætte med lokal løndannelse og kæmpe videre ude på arbejdspladserne. Den centrale opgave er så at sørger for at vi får nok indhold i lønsystemet fra centralt hold.

Hvis lønsystemet skal forsætte som det er nu, er der så nogle forbedringer vi kan foreslå?

Skal vi gå efter at få skrevet flere af vores lokalt aftalte tillæg ind i overenskomsten?

Lederområdet

I disse år oplever vi, at en del psykologer i lederstillinger, som led i besparelsetiltag, bliver gjort til teamledere, koordinatore m.v. Det vil sige, at arbejdsgiverne ønsker at fjerne det ledelseslag, som psykologerne besad. Det er ikke tilfredsstillende, men svært at gøre ret meget ved, idet det er arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet - herunder bestemme hvem og hvor mange der skal være ledere.

Vi skal sikre ordentlige vilkår for lederne, både for at sikre fagligheden og at der er stadig er nogen der har lyst til at påtage sig ledelse.

Skal vi stille krav til ledelsen på psykologarbejdspladser eller til lederes stillinger? Hvilke krav skal vi stille?

Krav om faglig ledelse? Hvordan sikre vi at det er attraktivt at være ledere, så lederne trives og ikke mindst trives med at udføre ledelse så vi sikrer det faglige perspektiv?

Arbejdstid samt vagt

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 giver ikke mange rettigheder til den enkelte psykolog og nogle psykologer oplever da også, at de bliver presset til at arbejde mere end 37 timer og til at udvise endog meget stor fleksibilitet og bl.a. at skulle arbejde på næsten alle mulige tidspunkter af døgnet, samt at indgå i vagtberedskaber.

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 18.

Ind imellem hører vi fra medlemmer, der oplyser at arbejdsgiverne ønsker at gøre brug af psykologerne på "umage tidspunkter" uden ekstra betaling, f.eks. aften- eller weekendarbejde eller at psykologerne skal stå til rådighed for at blive tilkaldt.

I regionerne hører vi nogen gange også det modsatte. Arbejdsledere på afdelingerne i såvel psykiatrien som i somatikken vil hellere ansætte social- og sundhedsassistenter eller sygeplejersker, da disse kan gå vagt frem for psykologerne. Her er opfattelsen, at når det ikke fremgår af overenskomsten at man skal have vagttillæg, er det nok fordi psykologer ikke kan gå vagt. Skal vi bryde denne barrierer ved at lave aftaler om vagt til psykologerne?

Skal vi rejse krav om forbedrede arbejdstidsregler i lyset af den lille overenskomststramme der forventeligt vil være til rådighed for overenskomstforhandlingerne?

Er det et udbredt problem, at psykologer bliver pålagt at arbejde på umage tidspunkter – aften, nat, weekend eller i tilkaldevagt uden at få ekstra honorering?

Skal vi arbejde for at overtid honoreres med 1:1½ i forbindelse med afspadsering?

Skal vi offensivt lave aftaler der både sikrer vilkår ved vagt, men også sender psykologer på vagt, for at skaffe stillinger og positioner i f.eks. psykiatrien og somatikken i regionerne?

Rekruttering i Psykiatrien

Skal vi gå efter et OK18 projekt mellem DP og Danske Regioner om rekruttering af psykologer til specialpsykologuddannelsen indenfor psykiatri og børne- og ungdomspsykiatri?

Dansk Psykolog Forening har lavet en spørgeskemaundersøgelse blandt nyuddannede psykologer, der viser, at 65% af de adspurgte vil være interesseret i et sammenhængende uddannelsesforløb med autorisation og specialpsykologuddannelsen. Undersøgelsen viser også, at motivationen for at vælge karriere i psykiatrien falder blandt andet på grund af manglende ledelsesmæssig og politisk opbakning og fordi vilkår og rammer for arbejdet er uklare.

Skal vi gå efter at DP og Danske Regioner laver et OK18 projekt om rekruttering af psykologer til specialpsykologuddannelsen og fastholdelse af psykologer i psykiatri?

Et overenskomstprojekt er et projekt hvor begge parter forpligtiger sig til i samarbejde om en given opgave. Midlerne til et sådan projekt tages fra overenskomstpuljerne til partsprojekter. Denne pulje finansieres af en øre afgift for hver løntime og derfor skal det prioriteres under overenskomst forhandlingerne.

TR-vilkår

Ved overenskomstfornyelsen 2008 blev der 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 er det aftalt, at alle TR skal have funktionstillæg for varetagelse af TR-hvervet. Tillægsstørrelsen aftales lokalt.

På det regionale område sker der en glidning i retning af at TR'ere skal dække over større geografiske afstande samt et langt større antal medlemmer, da regionerne kun vil have én TR pr. center og ikke længere pr. enhed.

Skal vi rejse krav om yderligere forbedring af TR's vilkår ved OK-18? Hvis der skal rejses nye krav, hvad skal kravene så omhandle?

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

Skal vi stille krav om normer for TR arbejdstid?

Skal vi stille krav i Regionerne om mulighed for valg af TR pr. geografisk arbejdsplads?

Kompetenceudvikling/uddannelse/autorisation for alle

Der er i samfundet mere og mere fokus på kompetenceudvikling, men samtidig har vi flere og flere henvendelser fra medlemmer, der oplever at det bliver sværere og sværere at få bevilget kurser efter eget ønske.

Så på trods af fokus på kompetenceudvikling, er der i dag færre midler i den offentlige sektor og flere og flere midler til kompetenceudvikling bruges til generel kompetenceudvikling, dvs. at den enkelte medarbejders egne ønsker er sværere og sværere at opfylde.

Vi hører tit i foreningen om udfordringer med autorisation i kommuner, regioner og staten. I dag har vi en bestemmelse om at arbejdsgiverne, hvis arbejdet kræver det, skal tilrettelægge et forløb så man bliver autoriseret. Dette er en løs formulering, så skal vi med øget fokus på kvalitet og dokumentation, stille krav om mere bindende autorisationsaftaler. Det kunne f.eks. være at alle psykologer der ikke er autoriserede, skal tilbydes forløb der sikrer autorisation samt at dette skal ske indenfor 2-3 år efter ansættelsen?

Skal vi stille krav om uddannelsespulje til den enkelte eller generelle puljer til efteruddannelse?

Skal vi bruge midler til at gøre autorisationsordningen mere forpligtende?

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 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.

Skal der rejses krav om en forbedring af konsulenttaksten?

Lønskala og Pension i staten

På statens område er grundlønnen noget lavere end i kommuner og regioner. På samme tidspunkt er pensionsprocenten i staten 17,1, hvor den i kommuner og regioner blev hævet ved OK15, således at den pr. 1. januar 2018 stiger til 18,30 i kommuner og 18,29 i regioner. En ren grundløn på trin 8 på statens område, vil pr. 1. april 2017 være på 35.356,75 kr. brutto. Til sammenligning vil den på samme tidspunkt være på henholdsvis 38.032,33 i regionerne og på 38.102,67 i kommunerne.

Skal der stilles krav om forhøjelse af grundløn og pensionsbidragsprocenten i staten, sådan at begge kommer på niveau med kommuner og regioner?

Autorisationstillæg i staten

Autorisationstillægget er en væsentlig byggesten i psykologernes løndannelse. Tillægget er efterhånden vidt udbredt i især den offentlige sektor. I kommunerne er tillægget på PPR-området en del af overenskomsten. I regionerne har vi i psykiatrien forhåndsftaler om tillægget med alle 5 regioner. Staten er for psykologernes vedkommende et mere heterogent arbejdsmarked, hvorfor forhandling af tillæg for autorisation ofte er arbejdspladsspecifikt. Alligevel kan vi se, at der på mange statslige arbejdspladser er kutyme for at yde tillæg for autorisation.

Universiteterne har deres egen stillingsstruktur med tilknyttet løndannelse, men skal vi rejse særlige krav om stillinger på universiteterne, hvor stillingen har et fagligt indhold der kræver autorisation?

Skal vi rejse krav om tillæg for autorisation inden for dele af statens område, hvis ja, på hvilke områder?

Senior- og orlovsmuligheder

Personalepolitisk har vi rammeaftaler om seniorordninger og orlovsmuligheder i kommuner, regioner og staten. Vi oplever på flere arbejdspladser at de konkrete politikker ikke udmøntes, men alene er skrevet på pænt papir. Nogle af aftalerne er som udgangspunkt skrevet dengang man var 25 – 30 år på samme arbejdsplads, så man som tak for god tjeneste fik en seniorordning eller orlov.

Skal vi tænke på andre måder nu? Skal vi sikre os ret til senioraftaler og ret til orlov ved at betale os fra dem? Enkelte andre organisationer, primært DLF, BUPL og FOA har tidligere brugt penge på at aftale aldersreduktion. Modellerne kunne være mange, og der skal arbejdes videre med ideen hvis det er det vi vil.

Skal vi stille krav om ret til senioraftale og orlov ved at betale for disse forbedringer?

Personalepolitik/Attraktive Psykologarbejdspladser

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, trivsel og sundhed.

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 social kapital, om tele- og hjemmearbejde, m.fl.

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 ledelse. De gode resultater skyldes sjældent de centrale personalepolitiske aftaler og hensigtserklæringer.

Vi skal være opmærksomme på at alt tyder på at vi i fremtiden kommer til at skulle arbejde endnu mere end vi gør nu, og vi skal derfor sikre nogle rammer så vi kan holde til det.

Der er i psykologforeningen og i Akademikerne særligt fokus på det socialorganisatoriske arbejdsmiljø. Vi etablerer som forsøg uddannelse på området i Psykologforeningen og Akademikerne nedsætter en ekspertgruppe. Skal vi i den forbindelse have indført krav om tvungen politik og uddannelse om emnet på arbejdspladserne? En politik der sikrer, at ledelsen har fokus på dette område, og uddannelse der sikrer at lederne er klædt på til opgaven.

Er der særlige temaer eller krav på det personalepolitiske felt, som vi skal forsøge at fremme ved OK-18?

Kan vi stille krav der øger balancen mellem arbejdstid og opgavemængden?

Skal vi stille krav om obligatorisk politik på området og tvungen uddannelse til lederne?

Særligt for undervisningsområdet

Når ansatte ved universiteterne i de tidsbegrænsede Ph.d stillinger, bliver syge, er der en bestemmelse i overenskomsten, der giver universitetet mulighed for, men ikke har pligt til, at forlænge ansættelsen med et tidsrum svarende til den tid den pågældende har været fraværende pga. sygdom.

Dermed åbnes der mulighed for, at den pågældende kan nå at gøre sit forløb færdigt, med den tid der oprindeligt var afsat til det. I praksis bliver denne bestemmelse brugt meget lidt og mange oplever, at der ikke gives den ekstra tid. Det er ekstra svært at opnå forlængelsen, hvis der er flere på hinanden følgende sygdomsmeldinger.

Skal vi stille krav om at disse bestemmelser forbedres, så universiteterne ikke længere selv kan vælge om ansættelsen skal forlænges efter længere tids sygdom?

Når Ph.d'ere bliver gravide i slutningen af deres forløb, bliver deres uddannelsesforløb håndteret som en traditionel tidsbegrænset ansættelse, så de kun har ret til løn under barsel til og med afslutningen på deres forløb. Efter deres barsel er afsluttet, har de ret til at få deres ansættelse forlænget og til at genoptage deres ansættelse på universitetet og dermed at gøre Ph.d'en færdigt med fuld løn.

Skal vi stille krav om at barselsreglerne for ph.d'er forbedres, så man også i slutningen af sit forløb har ret til fuld løn under barsel?

Psykologer der bliver ansat på universitetet og som allerede har deres autorisation, får så godt som aldrig et autorisationstillæg, heller ikke selv om de stillingens faglige indhold kræver autorisation. Til sammenligning får bl.a. lægerne på universiteterne tillæg for klinisk arbejde.

Skal vi ved OK18 arbejde for et tillæg til de psykologer der arbejder med et fagligt indhold hvor autorisationen anvendes?

Stadig flere ansættes i mange timer som eksterne lektorer på universiteterne, ikke som supplement til deres fuldtidsarbejde, men som en del af en samlet 37 timers arbejdsuge.

Skal vi stille krav om pension til eksterne lektorer?

Kvalitet og faglighed fremfor offentlig styring

Der foregår for tiden en markant debat om ydelsesstyring i dele af den offentlige sektor. New Public Management og New Public Governance er af flere omgange erklæret døde, men vi har stadig produkterne derfra.

Hvordan sikrer vi indflydelse og ordentlig faglig ledelse? Hvordan sikrer vi ressourcerne? Er det nok med synlig ledelse, politiske beslutninger der afskaffer ydelsesstyring, eller skal vi sammen med arbejdsgiverne indgå i forpligtende fællesskaber, der sikrer os mere indflydelse og bedre rammer til det faglige arbejde?

Mulighederne kan være mange, men hvordan får vi de gode hensigter formuleret til overenskomstkraav der forpligter arbejdsgiverne?

Hvordan kan vi indenfor en overenskomstramme arbejde for en mere relevant styring, end New Public Management?

Skal der f.eks. rejses krav om forbedring af MED-rammeaftalen, sådan at medarbejderrepræsentanterne sikres større indflydelse på, hvordan den offentlige sektor udvikles?

Eller er der helt nye og anderledes ideer ude på arbejdspladserne?