

Lederlønpolitik

Dansk Psykolog Forenings overordnede mål at, sikre bedst mulige løn- og ansættelsesvilkår for ledere. Dette sker gennem overenskomstforhandlinger på det offentlige og private område og ved at udnytte lokal lønforhandling bedst muligt. Dansk Psykolog Forening arbejder derfor målrettet for:

- At psykologlederen skal være med til at skabe og definere lederstillinger
- At lederen har et højt fagligt ledelsesniveau
- At der er psykologledere på alle niveauer i organisationen
- At psykologledere har en central position i organisationen
- At det overordnede ledelsesansvar varetages af en psykologleder

I disse år oplever DP at mange psykologledere, blandt andet, som led i sparetiltag bliver gjort til teamledere, koordinatore m.v. Det vil sige, at arbejdsgiverne fjerner det ledelseslag som psykologen besidder. 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.

DP's mål for ledere er derfor:

- At psykologer skal være med til at skabe og definere lederstillinger
- At psykologer har en central position i ledelse både formelt og uformelt

Lønforhandling

Den frie lokale løndannelse som blev indført for 10 år siden var og er tænkt som stedet hvor den enkelte medarbejders kvalifikationer og opgavevaretagelse bliver prisfastsat, og hvor lønnen bliver afpasset til den enkeltes kvalifikationer, funktioner set i lyset af arbejdspladsens forhold. I den forbindelse indgår kommunens/regionens/statens økonomi som en væsentlig parameter.

Det er altid DP's mål, at opnå den højest mulige løn for ledere i forhandlinger ved nyansættelser både på det offentlige og det private område. Det samme gælder naturligvis også ved de årlige forhandlinger hvor der altid arbejdes for at løfte niveauet så meget som muligt, gennem blandt andet sammenligning til andre lignende stillinger. Et andet væsentligt værktøj til forhandlingsbrug er foreningens udarbejdede statistik over lederlønninger. Derfor beder vi altid ledere om at indsende den seneste lønseddel når der lønforhandles.

Med indførelsen af Ny løn blev der vedtaget en fælles erklæring mellem overenskomstens parter hvor det blev slået fast, at

- Det er begge parter ansvar at det lokale lønsystem skal fungere.
- At der er mulighed for at aftale en lokal lønprofil.
- Der blev indført en mere fleksibel decentral løndannelse som skal baseres på en klar sammenhæng mellem løn- og personalepolitik samt en synlig forbindelse mellem gruppens aflønning og opfyldelse af mål.
- Det blev aftalt, at der skulle gennemføres et forsvarligt lokalt forhandlingsforløb.

DP mener:

Psykologens kvalifikationer og kompetencer udvikles og udvides løbende og dette skal danne grundlag for en tilsvarende lønudvikling.

Den centralt aftalte løn og de årlige lønstigninger er væsentlige for at sikre reallønnen. Det betyder at vi ønsker en fortsat udvikling af basislønssystemet.

Det er DP's holdning, at tillæg skal have en vis størrelse for at give mening. Det er vores holdning, at vi ikke forhandler tillæg under 12.000,- kr. i årligt grundbeløb.

Individuelle kompetencer skal kunne afspejles i lønnen, og det er vigtigt, at definere præcis hvad der gives løn for og hvordan det er opnået

Lederne i Dansk Psykolog Forening kan opdeles på 5 områder: PPR, kommune, psykiatri, stat, og region. Opdelingen er fortaget på denne måde, idet der gælder helt specielle forhold på PPR, i psykiatrien og i kommunerne uagtet PPR også er kommunalt og at psykiatrien også er regional.

DP mener:

At funktioner bør aflønnes når de defineres i en stillingsbeskrivelse.

At der skal arbejdes med den mere individuelle løndannelse således at der kan skabes sammenhæng mellem jobudførelsen og arbejdspladsens merværdi.

PPR

Området deles med Danmarks Lærerforening (DLF) i henhold til grænseaftalen. DLF forhandler såfremt der tale om en psykolog som har erhvervet en Cand.pæd.psych. eksamen efter lærereksamen, og andre med cand.pæd. psych. titlen. DP forhandler alle cand.psych'ere. Foreningerne i blandt har et tæt og endog særdeles godt samarbejde om niveauer for lønninger.

DLF har et andet lønsystem end Dansk Psykolog Forenings medlemmer, hvilket i tidens løb har gjort, at der har været forskel på aflønningerne mellem de to foreningers lønniveau. Denne forskel er ved at være forsvundet på baggrund af det eksisterende fremragende foreningssamarbejde som har bestået i en årrække.

Lønsammensætning

Langt de fleste PPR ledere er indplaceret på den fællesakademiske lønskala trin 8. Her ud over har mange et overenskomstbestemt PPR tillæg på 17.800,- kr. (netto 00), et overenskomstbestemt autorisationstillæg på 34.900,- kr. (netto 00). Øvrige tillæg forhandles hver gang. Det er DP's holdning, at ledelsestillæg som udgangspunkt skal ligge på 50.000,- kr. (netto 00). Tillægget kan være både større eller mindre afhængig af størrelsen af den aktuelle PPR. Med de forskelle der er på psykologers kvalifikationer, er kvalifikationstillæg derfor vidt forskellige fra person til person. Typisk kan der være tale om specialist- og supervisortillæg, på henholdsvis 48.500,- Kr. (netto 00) og 10.000,- kr.(netto 00). Her ud over er der tale om mangeartede kvalifikationer med lige så mange tillægsstørrelser.

Med den kommunale overenskomst 2008 blev der indført to cheftitler, nemlig ledende psykolog og chefspsykolog hvor grundlønindplaceringen er trin 49 og 50 på skalaen som bruges for tjenestemænd og offentligt ansatte chefer. Kommunerne er begyndt at få øjnene op for at anvende disse titler, idet DLF's medlemmer aflønnes efter denne skala, og dette giver arbejdsgiverne bedre mulighed for at sammenligne lønniveauerne direkte.

DP mener:

At lederne skal ansættes efter de nye muligheder som enten ledende psykolog eller chefspsykolog, idet det også for DP giver bedre sammenligningsmulighed med DLF's medlemmer. Det giver ofte en højere indplacering, hvilket i mange tilfælde gør det muligt at opnå en højere "bundlinje", da der ud over grundlønnen fortsat også forhandles tillæg. Det er DP's opfattelse, at niveauerne på trin 49 og 50 er for lave, og vil derfor arbejde for at få ændret de to trin til hhv. 50 og 51.

Det øvrige kommunale område

Her er der typisk tale om ledere af kommunale institutioner, HR-afdelinger, administrativt ansatte og ansatte på det sociale område.

Fælles for alle disse er, at kommunerne ynder at sammenligne lederne med ikke-akademikere som socialrådgivere, socialpædagoger og pædagoger ved fastsættelsen af lønniveauer. Forhandlingerne er svære idet kommunerne, ud over sammenligningen med ikke-akademikere, også internt har fastsat lønniveauerne hvor lederne i en kommune klassificeres efter et hierarki. En kommunaldirektør er typisk i niveau 1, forvaltningschefer i niveau 2, kontorchefer i niveau 3 og andre ledere herunder ofte PPR ledere i niveau 4. Andre kommunale end de i niveau 1-4 nævnte ledende psykologer klassificeres ofte under niveau 4.

Indenfor hvert niveau, har kommunerne lagt såkaldte "lønbånd". Der er typisk 3-4 bånd i et niveau. En ledende psykologs løn og lønkrav er ofte væsentligt større end det højeste lønbånd i niveauet, og udgør derfor et stort problem i forhandlingen idet kommunen ikke kan give højere løn, uden at lønne vil svare til lønnen i næste niveau.

De fleste ligger i niveau 3 og 4, men vi har også chefer som er indplaceret på niveau 1 og 2.

En række organisationer har indgået en aftale om cheflønninger i kommunerne hvorefter en chef indplaceres på en fastlagt løn i forhold til deres stillingsstørrelse og hvor mange borgere der i kommunerne. Dansk Psykolog Forening er ikke en del af denne aftale, men arbejder altid for at indgå aftaler svarende til denne aftale, men aftaleparterne har generelt delegeret forhandlingskompetencen til blandt andet Dansk Psykolog Forening. Det betyder, at vi nu har en del ledere indplaceret efter cheflønsaftalen.

Kommunerne vil i mange tilfælde ikke anerkende at psykologers ledelsestillæg ligger på 50.000,- kr. (netto 00) idet de mener, at det skal ligge på højst 30.000,- kr. (netto 00). DP stiller altid krav om at der ydes både autorisations- og specialist/supervisortillæg. Disse skal ved næsten hver forhandling diskuteres med kommunen, idet de er af den opfattelse, at en leder ikke behøver at være autoriseret endside specialist. Dette betyder, at lønforslagene som kommunen fremkommer med ligger betydeligt under hvad DP og psykologerne forventer/kræver. Ofte er der psykologer som søger denne slags stillinger og som ender med at takke nej til tilbuddet end der er på alle øvrige områder.

Med den nuværende overenskomst blev det muligt at ledere i kommunen kan ansættes som henholdsvis ledende psykolog og chefpsykolog. Jf. ovenfor under PPR afsnittet.

DP's mål er, at arbejde for, at ledere indplaceres højest muligt.

Psykiatrien

I psykiatrien er der ikke tradition for, at psykologer sammenlignes med læger, idet meget få ledende psykologer i psykiatrien sidder i afdelingsledelser. Disse udgøres typisk af en overlæge og en oversygeplejerske. Den ledende psykolog betragtes som en faglig chef der refererer til afdelingsledelsen. På de store hospitaler har en ledende psykolog i psykiatrien gennemsnitligt relativt store afdelinger med 18-25 ansatte psykologer, nogle gange flere. Lederne i psykiatrien er oftest kategoriseret som faglige ledere, men foreningen arbejder på, at få lederne indplaceret på et højere niveau.

Lønsammensætning

For en ledende psykolog i psykiatrien er lønnen stort set sammensat af trin 8 på den fælles akademiske skala og tillæg. Også her er udgangspunktet et ledelsestillæg på mindst 50.000,- kr. (netto 00) samt autorisations- specialist- og supervisionstillæg. Her til kommer tillæg for personlige kvalifikationer.

Ved lønforhandling for ledende psykologer i psykiatrien sammenlignes altid med hvordan en tilsvarende læge ville kunne aflønnes. Dette bruges altid som argument overfor arbejdsgiveren. Det er ofte ikke nemt at finde ud af hvad en læge ville kunne få, idet der ikke er åbenhed om lønningerne. Desuden varetager læger vagter hvilket de oppebærer tillæg for. Dette tillæg udgør en pæn del af deres aflønning. Endelig har lægerne svært ved at anerkende at psykologer skal betragtes som "ligeværdige". Dette på trods af, at der i dag foregår omfattende opgaveglidning, således at ledende psykologer i psykiatrien (og også menige psykologer) varetager en lang række lægeopgaver.

I nogle få tilfælde er det lykket DP at forhandle psykologers løn så den er paralleliseret med lægers.

DP's mål er at der fortsat arbejdes på at opnå samme løn til ledende psykologer i psykiatrien som den lægerne oppebærer. Det er ligeledes DP's mål at flere psykologer arbejder på at indgå i afdelingsledelser på lige fod med læger og derved også opnå samme løn.

Staten

I staten er ledende psykologer typisk ansat på undervisningsområdet med overvægt på universiteterne. Af andre undervisningsinstitutioner kan nævnes sygeplejeskoler, ergoterapeutskoler og forsvaret.

Lederområdet i staten kan derfor opdeles i følgende hovedkategorier:

- Undervisning og forskning
- Øvrige

Undervisning og forskning

Lederstillingerne som institutbestyrer er omfattet af en fælles klassificering, hvortil der kan forhandles tillæg. Stillingerne er i dag oftest besat på åremålsvilkår og med åremållstillæg.

Under institutbestyrerne er der typisk ansat ledere som ledere af underafdelinger. De indplaceres på basislønskalaen med tillæg for kvalifikationer og ledelse.

DP arbejder for at opnå højest mulige lønniveauer for området.

Øvrige

Gruppen omfatter ledere af institutioner og afdelinger i fx forsvaret, statsforvaltningerne og arbejdstilsynet.

De indplaceres lønmæssigt efter konkrete og individuelle forhandlinger.

DP arbejder for at der opnås højest muligt lønniveau.

Regioner

I denne kategori er der kun ansat få ledere, idet der alene er tale om somatiske afdelinger på hospitaler og institutioner som er geografisk placeret udenfor hospitalet, samt nogle ganske få andre steder.

Der er ikke mange institutioner tilbage i regionalt regi efter kommunesammenlægningen. De der er, kan eksempelvis være tale/høreinstitutioner m.v.

DP arbejder fortsat for at der opnås den højest mulige løn, og at der sammenlignes med det psykiatriske område.

DP arbejder altid for, at der opnås højest muligt lønniveau.