

# Opsamling på møde i Formandskollegiet 28. april 2017

## fredag den 28. april 2017, klokken 15:00 – 18:00

### i Dansk Psykolog Forening, Stockholmsgade 27, 2100 København Ø

I mødet deltog bestyrelsen samt repræsentanter for de decentrale enheder i Dansk Psykolog Forening. Det vil sige kredse, sektioner, faglige selskaber og netværk. I alt deltog 44 repræsentanter i mødet.

#### PROGRAM FOR MØDET:

1. Velkomst
2. Arbejdsprogram 2018
3. Eventuelt

Eva Secher Mathisen bød velkommen og sagde, at Formandskollegiet i dag først og fremmest skal drøfte kriterier og proces frem til fremlæggelse af forslag til **ARBEJDSPROGRAM 2018** på generalforsamlingen i 2018.

I forlængelse heraf pegede Eva Secher Mathiasen på, at ikke alle foreningens indtægter kan bruges på arbejdet med de indsatsområder, som generalforsamlingen beslutter, at Arbejdsprogrammet skal rumme. En stor del af de midler foreningen har til rådighed, anvendes til at drive foreningens sekretariat med konkret medlemsbetjening. Eva henviste pjecen "Hverdagen i sekretariatet", som var omdelt på bordene og kan hentes på hjemmesiden:

Eva Secher Mathiasen pegede videre på, at der i generalforsamlingsperioden kan dukke aktuelle politiske emner om, hvor DP vil have stor mulighed for at øve indflydelse, hvis muligheden for at bruge ressourcer på dem er til stede.

Eva Secher Mathiasen henviste til at bestyrelsen i marts måned havde udsendt en høring til samtlige styrelsesmedlemmer i de decentrale enheder med opfordring til at indsende input til temaer til et kommende arbejdsprogram. De input der er modtaget, er samlet op i en bruttooversigt over idéer til **ARBEJDSPROGRAM 2018** sammen med bestyrelsens og sekretariatets foreløbige idéer, som er udsendt til deltagerne i dette formandskollegiemøde. Her kan der selvfølgelig stadig fremsættes forslag til flere temaer, men mødets fokus er, hvilke kriterier der skal danne grundlag for udvælgelsen af de indsatsområder, der skal fokuseres på i den kommende generalforsamlingsperiode.

Eva Secher Mathiasen mindede om, at det i sidste ende er bestyrelsen, der beslutter hvilket forslag til **ARBEJDSPROGRAM 2018** som fremsættes på generalforsamlingen, men at bestyrelsen lægger stor vægt på, at det bliver et forslag, hvor Formandskollegiet og dermed medlemmerne forinden har haft indflydelse på. Ud over det planlagte formandskollegiemøde fredag den 29. september inviteres der derfor til endnu et møde i Formandskollegiet **fredag den 24. november 2017 fra klokken 15:00 – 18:00**.

Merete Strømning orienterede om de materialer, der var udsendt og omdelt på bordene og sagde, at bestyrelsen er meget optaget af at skabe gode resultater og indfri de mål, som generalforsamlingen har fastlagt og af at der forventningsafstemmes med medlemmerne, sådan at der er konsensus om succeskriterierne for det kommende arbejdsprogram.

Eva Secher Mathiasen indbød herefter formændene for Sektionerne til en rundbordssamtale om kriterier for udvælgelsen af Arbejdsprogramtemaer. Efter en indledende drøftelse blandt formændene for Sektionerne kunne formændene for både Kredse og Selskaberne tage del i debatten, som mundede ud i føl-

gende bruttoliste over kriterier (punkterne med *kursiveret* skrift er Formandskollegiets forslag til tilføjelser til bestyrelsens forslag til kriterier):

### Forslag til kriterier for **ARBEJDSPROGRAM 2018**

- Hvad er vigtigt at bevare fra Arbejdsprogram 2016-18
- Hvor er de eksterne åbne vinduer
- Samlet tema om: Hvordan kan psykologien være med til at skabe et bedre samfund
- Hvor er de interne lavt hængende frugter
- Identificere muligheder for bedre sammenhæng mellem DP – og decentrale enheder
- Har vi husket noget for alle?
- Hvad er ressourcekravet for punkt X – hvad kan vi rumme?
- Forholdet mellem ekstern + intern
- Hvor meget elastik skal der være?
- Er AP-udvalg den bedste metode?
- Passer emnet til formen?
- Hvordan forventningsafstemmer vi om hvad succes er?
- Hvordan skaber vi gode resultater?
- Arbejdsprogrammet = et styringsredskab + aftale med medlemmerne
- *Et punkt X med til at fremtidssikre foreningen?*
- *Sikrer forslag X strategisk anvendelse af Selskaber?*
- *Har punkt X tilstrækkelig strategisk betydning?*
- *Sigte mod godt arbejdsmiljø – så psykologer kan levere kvalitet*
- *Præcisere hvad der kan opnås nu – og på sigt*
- *Gør punkt X os til en bedre og mere mangfoldig forening, internt?*
- *Er der taget højde for forskellighed i struktur/decentrale enheder*
- *Hvad er der flest, der vil*
- *Er det præcist nok/løst nok?*
- *Kan punkt X mobilisere interne ressourcer?*
- *Har det samlede arbejdsprogram den fornødne bredde?*

Eva Secher Mathiasen takkede for bidragene og sagde, at rundbordssamtalen har skærpet bestyrelsens opmærksomhed på, at det er vigtigt med skarpe kriterier, sådan at vi ud fra dem kan se hvilke normer og værdier vi lader os styre af.

Under drøftelserne fremkom yderligere idéer til indsatsområder til **ARBEJDSPROGRAM 2018**. De er oplistet i vedlagte "Bruttooversigt over idéer til Arbejdsprogram 2018" med *kursiv skrift*.

Herefter var der gruppearbejde, hvor hver gruppe skulle vælge ét forslag til punkt i Arbejdsprogrammet og udpege et medlem fra hver gruppe til at sidde i en "komité", som skulle tage stilling til forslagene til ud fra:

- Hvordan stiller forslagene sig i forhold til hinanden og forhold til kriterierne?
- Hvilke kriterier er hjælpsomme i forhold til at følge til og fra?
- Hvilke to punkter vælges og hvorfor?

De fem grupper valgte hver følgende 5 forslag til arbejdsprogrampunkter, som komiteen så behandlede i forhold til kriterierne:

- Værdighed som borger
- Anvende selskaber mere strategisk

- Tillæg til psykologer med skæve arbejdstider
- Fokus på nyuddannede
- Broer mellem praksis og forskning

Komiteen fandt at følgende to kriterier var de mest hjælpsomme:

- Eksterne åbne vinduer for psykologer
- Aktualitet – lavthængende frugter

Komiteen valgte herefter følgende to punkter til Arbejdsprogrammet:

- Fokus på nyuddannede
- Tillæg til psykologer med skæve arbejdstider

Med den begrundelse at de var aktuelle og langsigtede; de favner bredt og er til glæde for mange. De har et tydeligt strategisk sigte, er klassisk fagforeningsstof, gør DP attraktiv og er nemme at formidle og måle på.

Eva Secher Mathiasen bad afslutningsvis deltagerne om at give feed back på mødet. Der blev der fra flere sider peget på, at det havde været en spændende proces og at det var blevet tydeligt, hvilke forskellige elementer der var i spil, og at der var mange niveauer i forberedelsen af det kommende arbejdsprogram

Eva Secher Mathiasen rundede mødet af og takkede deltagerne for de mange input til både nye kriterier til Arbejdsprogram 2018 og måden at tænke udvælgelse på. Hun takkede også for det store fremmøde og sagde at det næste der sker, er at der inviteres til rådsmøder i henholdsvis: Sektionsrådet, Kredsrådet og Selskabsrådet. Møderne afholdes i perioden inden næste møde i Formandskollegiet, som er den 29. september 2017.

Ref. / Susanne Hørðam

## Bruttooversigt over idéer til Arbejdsprogram 2018

Ideerne er opsamlet efter de strategiske mål i Arbejdsprogram 2016 - 2018

- Ideer modtaget fra medlemmerne af de decentrale enheder er i grønne felter
- Ideer fra bestyrelsen er i gule felter
- Ideer modtaget fra sekretariatet er i blå felter

### Strategisk mål 1: Fri lige og reel adgang til psykologisk indsats

Lederområdet
Erhvervspsykologiske område
Psykologkampagne 3: Somatik
Fokus på dobbeltdiagnoser
Arbejdsprogramudvalg: Psykologer i somatikken
Arbejdsprogramudvalg: Misbrug
Sektorovergange
Arbejdsprogramudvalg: Rehabilitering af hjerneskader
<i>Indsats i forhold til styring af fx psykiatri</i>
<i>Professionel tolkebistand</i>
<i>Psykoedukation af offentligheden</i>
SAMLET TEMA: Psykologi for et bedre samfund
Arbejdsprogramudvalg: Det gode børneliv. Alliancer?
Værdighed som borger og offentligt ansat. Alliancer med NGO'er
Børn & Unge i kommuner + på tværs af sektorer
Arbejdsprogramudvalg: Stress
Tydligere strategi for udviklingen af psykiatrien
Forbedre velfærdssamfundet ved brug af psykologer

## Strategisk mål 2: Arbejdsgiverfinansiering af efter- og videreuddannelse for alle psykologiske specialer

Teknologi i kompetenceudviklingen
Specialistuddannelse i misbrug
Vedligeholdelseskrav
Fokus på kompetenceudvikling mhp kvalifikationstillæg
Fokus på arbejdsgiverbetalt specialistuddannelse
Praksiskandidat
Udv. af specialistområder
Specialistuddannelsesudvalget + Kursusudvalget = Uddannelsesudvalg
Turnus som del af autorisationsforløbet
Fortsætte strategien om moduler og hele forløb
Engelsk oversættelse af specialistuddannelsesdiplom
Mere digital læring, webinar, Ted Talk osv.

### Strategisk mål 3: Psykologernes indtjening og arbejdsforhold – løn og vilkår skal afspejle psykologernes høje kompetenceniveau

Tillæg ved skæve arbejdstider
Fokus på nyuddannede
Fokus på arbejdsmiljø
Bedre start på arbejdsliv
Styrkelse af privatansatte psykologer
Praksiskandidat
<i>Aftaler om honorar ved vagt</i>
<i>Tillæg ved skæve arbejdstider</i>
<i>Bedre + fokus på forhandling</i>
Transition mellem områder/ansættelse
Hvordan tænker vi mere kreativt i forhandlinger
Indsats for arbejdsløse
Soc. Psykologer samarbejde – Revision
Fremtidens arbejdsmarked
Netværk + forskellige selskaber
Blindtarmen
Pension i fokus
Fokus på bredde i jobpotentiale
Kvalitet i grunduddannelsen i forhold til overgange
Forskellige generationer har forskellige behov – hvordan gør vi?
Autorisation – i fokus ved forhandlinger
Hvad ønsker medlemmerne af os i forhold til stress?
Bedre forventningsafstemning om start på arbejdsliv
+ Karriererådgivning
Strategi på lederområdet – Rekruttering – Service

## Strategisk mål 4: Dansk Psykolog Forening som et levende fagligt og fagpolitisk netværk for psykologer

Geografi – Bedre adgang til poster
Feed-back til frivillige
Prioritering af privat praksis
Medlemshvervning udenfor DP + universiteterne + andre fagforeninger
Gaver til medlemmerne
<i>Anvendelse af selskaber mere strategisk</i>
<i>Ny strukturreform?</i>
<i>Fokus på nyuddannede</i>
Samarbejdet med de decentrale enheder
Fleksible møder for aktiv deltagelse
Mentorordninger
Tænketaanke
Samarbejde med universiteterne om behov
Kursuskonto for nye initiativer. 1. gangs kursus
Rekruttering på universiteterne
Fokus på erhvervpsykologi
Anvendelse af selskaber mere strategisk
Afklaring: Hvem har kompetence til at handle når Fagnævnsmemberer ikke leverer
Afklaring af hvilke kompetencer en decentral enheder har

## Strategisk mål 5: Psykologen som akademisk profession, der indbefatter høj kvalitet og etik i udøvelsen

Forskning
Broer mellem praksis og forskning
Forny autorisationsordningen
Forskningskonference
PHD-bank
PHD-registrering

Tema om forskning og kontakt med universiteter

Præcisere: Hvad kan en psykolog?



## Uden for nuværende strategiske mål:

Krav til P-indhold
Juridisk enhed for liberale psykologer
Platform/booking
Løbende evaluering af arbejdsprogramudvalg
Dansk Psykolog Forening arbejder i forskellige gear
Mere kommunikation om Dansk Psykolog Forenings arbejde
Hvilken vej skal samfundet ud fra en psykologfaglig forening
Lavere kontingent
Strategi på sociale medier