

Bliver det forår i 2015



De offentligt ansatte kan med den kommende overenskomst være på vej ud af de seneste års løntørke. I maj måned har psykologerne mulighed for at give deres besyv med.

Vejrliget er usikkert, men så meget ligger fast: I foråret 2015 skal der forhandles overenskomst for de offentlige ansatte psykologer. Efter at overenskomsterne ved OK11 og OK13 begge blev forhandlet i krisetider med resultater, der indholdsmæssigt havde meget lidt at byde på, kan der ved OK15 igen blive lidt at forhandle om.

I de to foregående perioder har vi haft en nulvækst i reallønnen og enkelte perioder endda nedgang. De store overenskomster på det private arbejdsmarked er forhandlet på plads i foråret 2014, hvor det har vist sig, at der igen er midler at forhandle om, så der bør være plads til beskedne lønstigninger og – med den lave inflation – mulighed for fornyet reallønsfremgang.

Men inden vi starter forhandlingerne om OK15, er det tid for indsamling af krav til overenskomstforhandlingerne. Frem til udgangen af maj kan alle psykologer indlevere krav til Dansk Psykolog Forening. Herefter udtager foreningen de endelige krav for psykologerne, som via AC-systemet samles hos KTO og CFU. Specifikke krav for psykologer forhandler vi dog selv.

Et hovedtema ved forhandlingerne bliver lønstigninger. Hvor meget skal der udmøntes i generelle lønstigninger? De generelle lønstigninger er dem, der øger værdien af grundlønnen og de faste tillæg. Herudover vil der være mulighed for andre krav. Det kunne fx være krav indenfor arbejdsmiljø.

Foreningens debatoplæg

I et debatoplæg på hjemmesiden har foreningen stillet en lang række spørgsmål til hjælp for debatten på arbejdspladserne. Vi har samtidig forsøgt at give en række oplysninger om, hvilke udfordringer der er på de forskellige områder.

Især lønudviklingen er et omdrejningspunkt og selvfølgelig er ikke mindst reallønnen central. Det betyder, at øvrige forslag om lønstigninger – fx at de nyuddannede skal stige mere end andre – ikke har så vigtig en rolle, men det er bestemt stadig emner, der skal debatteres. For er lønnen til nyuddannede akademikere den rigtige?

De offentligt ansatte akademikere får ens løn i den fælles akademiske lønskala, så selv om vi lige nu oplever, at vores ledighed

blandt de nyuddannede kandidater falder, så oplever specielt DJØF'erne stigende ledighed og vil nok ikke satse på, at de nyuddannede skal blive dyrere for arbejdsgiverne at ansætte. I den nuværende overenskomst har vi endda aftalt en mulighed for 80 procent aflønning i særlige introduktionsstillinger for ledige nyuddannede. Det blive helt sikkert et tema, om vi skal gøre en større indsats for at skaffe plads til alle kandidater på arbejdsmarkedet.

En stor del af psykologernes aflønning, op mod en fjerdedel, 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 gennemsnitsløningerne for akademikere generelt. Vi er de sidste 15 år gået fra at ligge markant under den akademiske gennemsnitsløn til nu at følge gennemsnitslønnen.

Men det er 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, som er beskrevet tidligere her i Psykolog Nyt. Fortsat har vi en marginal bedre lønudvikling end andre offentligt ansatte.

Det er også svært at forstille sig en afskaffelse af den lokale løndannelse – hvad skal erstatte den? Regeringens såkaldte Produktivitetskommission har netop offentliggjort deres rapport og peger på en mere fri løndannelse i den offentlige sektor som en mulighed for at øge produktiviteten, så vi alle bliver rigere. Det, både vi og andre akademiske organisationer, oplever, er imidlertid, at de muligheder, der allerede er i systemet i dag, ikke udnyttes, og flere offentlige arbejdsgivere fjerner de lokale forhandlinger på arbejdspladsen.

Kvaliteten i den offentlige sektor

New Public Management og New Public Governance har gennem årene fået mere og mere vind i sejlene i den offentlige sektor. Disse ledelses- og styringsregimer gennemsyrrer de offentlige organi-

DEBAT OM KRAVENE

Gør din indflydelse gældende, og deltag i debatten på om kravene til den kommende overenskomst. Muligheden er åben frem til 30. maj 2014 er det tid for medlemsinput. Tal med dine kolleger, og benyt eventuelt debatoplægget på www.dp.dk.

sationer og institutioner og betyder, at de ansatte og opgaveløsningen i stadig stigende grad måles og vejes. Budgetterne er strammere end nogen sinde, ydelser skæres til og registreres, og personalegruppernes faglighed og faglige repertoire begrænses og rammesættes mere og mere. Dette gælder i såvel kommuner, regioner som i stat.

Parallelt med styringsregimerne italesættes nu også tillidsreformer – en tankegang, der handler om det modsatte af styring, nemlig at de offentligt ansattes faglighed skal have friere rammer og sættes mere fri. Medarbejderne skal mødes med mere tillid og mindre kontrol og styring.

Ved OK13 fik vi aftalt første skridt henimod en tillidsreform i den offentlige sektor. Det forventes, at mulighederne vil blive yderligere udfordret på dette område ved den kommende overenskomst. Hos Akademikerne (AC) arbejdes der meget med, hvilke ideer der kan forbedre de offentlige ansattes arbejdsglæde og dermed arbejdsmiljø. I Dansk Psykolog Forening er vi en aktiv del af dette arbejde og samler derfor senere på måneden tillidsrepræsentanter og sektionsstyrelser for at diskutere psykologernes muligheder og udfordringer.

Aftalen om tillidsreformen, som er indgået mellem regeringen, arbejdsgiverparterne og flertallet af de faglige organisationer, skal i den kommende tid implementeres på de enkelte offentlige arbejdspladser. Ud over en frisættelse af de ansattes faglighed handler det om at finde smartere, bedre og billigere måder at løse de offentlige opgaver på – oversat: at løse nogle opgaver billigere, så der bliver råd til at løse flere og andre opgaver også.

Det er opfattelsen, at styringen af de offentligt ansatte ikke må intensiveres. Mere styring vil føre til yderligere forringelser for de ansatte og et endnu dårligere psykisk arbejdsmiljø. Alt for mange ansatte føler allerede, at presset på dem er alt for stort, og mange går ned med stress. Der er derimod behov for en frisættelse af fagligheden og bedre fokus på kvalitet til borgere og brugere. Så måske har vi her den platform, som flere efterlyser, når regnedrengene i kommunerne stirrer sig blinde på bundlinjen. Vi vil hellere fokusere på den kvalitet, vi mener at borgerne har krav på i de offentlige ydelser. ■

Niels Kjeldsen, chefkonsulent, Dansk Psykolog Forening