

Kriterier løndannelse:

På baggrund af opsigelse af forhåndsaf-talen med Dansk Psykologforening (DP) og Danmarks Lærer Forening (DLF) i foråret 2013 har der i PPF regi været afholdt 4 møder, hvor kriterier for den fremtidige løndannelse er blevet diskuteret.

Deltagere: TR for DP Grete Karlsen, TR for DLF Inger Hjort og leder af PPF Kirsten Hansen.

Udgangspunktet har været lønpolitikken i Ringkøbing-Skjern Kommune og dermed kriterier, der fremmer opfyldelsen af kommunens vision og overordnede mål, og med et klart afsæt i kommunens værdigrundlag. Desuden skal de lokale kriterier være med til at understøtte de strategiske indsatser i Børn og Familie. Processen skal bevæge sig fra automatik til en dynamisk model, der understøtter et "fælles vi" og dermed holdspilleren frem for individualisten.

Der er fra organisationerne udtrykt ønske om gennemsigtighed og objektive kriterier, så den enkelte medarbejder får mulighed for, at "se sig selv" i kriterierne og dermed den enkeltes mulighed for lønudvikling. Ønske om lønforhandling går via den respektive TR for området, der fremsender anmodning via mail til leder af PPF.

Nuværende overenskomstmæssige aftaler:

For psykologernes vedkommende er der aftalt autorisationstillæg i den gældende overenskomst.

Nuværende lokalaftale gældende for RKSK:

TR funktionen honoreres

Rekruttering og fastholde med kvalifikationsløn:

- Opnåede kvalifikationer, der giver mulighed for autorisationsgivende supervision til andre PPR psykologer via det regionale samarbejde om "supervisionsbank" (ekstern supervision)
- Specialistviden i forhold til en specifik og afgrænset målgruppe – en specialviden, der kan trækkes på af alle i Børn og Familie
- Supervision til andre faggrupper i andre afdelinger end Børn og Familie, f.eks. Dagtilbud og Undervisning
- Transfer – fra viden til kompetenceudvikling, der implementeres i den daglige praksis og det tværfaglige samarbejde, så der opnås synergi effekt i hele organisationen
- Kvalificering gennem rollen som strategiske medpart for ledelsen, opnået via en formaliseret kompetenceudvikling, der kontinuerligt kommer til udtryk i hverdagen, som medansvar for hele organisationen.

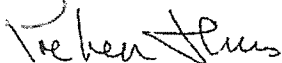
Funktionsløn – der aftales efter en individuel forhandling:

- Teamkoordinatorfunktion eller tovholder ved periodevis varetagelse af aftalte opgaver
- Erfarings- og specialistfunktioner, der indeholder en merviden, der ligger udover den daglige kollegiale sparring på tværs af mono og tværfaglige grupper
- Konkrete definerede opgaver, der i en periode har krævet en særlig indsats til styrkelse af hold "ånden" og dermed arbejdsmiljøet

Resultatløn: – Der er fra medarbejderside udtrykt bekymring for, hvad det kan have af betydning for trivslen og dermed sygefraværet – fremmer det individualitet frem for fælles? Der fastlægges ikke på nuværende tidspunkt kriterier på dette område, på baggrund af ovenstående, der tager udgangspunkt i tilbagemeldingen fra de faglige organisationer og dermed faggrupperne.

Godkendt den 4. febr. 2014

Preben Huus
Danmarks Lærer Forening



Grete Karlsen
Dansk Psykologforening



Kirsten Hansen
Leder af PPF

