

**Forhandling af specialiststillinger
Efter OK-11
En vejledning til kredsene om**

- **skolepsykologer**
- **skolekonsulenter**
- **tale-hørelærere**

Indhold:

Konklusion	side	2
Indledning	side	2
Overenskomst 2011	side	4
Specialistanalysen	side	4
Konsulenter	side	4
Psykologer	side	5
Særlige forhold for tale-/hørelærere	side	6

Konklusion

Konsulenter og psykologer:

Lønftalen for psykologer og konsulenter adskiller sig fra øvrige basisstillinger, ved at den ikke indeholder et centralt aftalt lønforløb. Bliver der ikke indgået lokale aftaler om lønstigning, vil den enkelte medarbejder forblive på grundlønnen.

Hvis lønudviklingen skal kunne følge med må den enkelte kreds fokusere specielt på disse grupper, der ikke har centralt aftalt kvalifikationslønstigninger.

For at sikre en fremtidig parallel lønudvikling med andre LC-grupper er det nødvendigt, at kredsen udarbejder en langsigtet strategi for psykologer og konsulenter.

Lønanalyser af perioden 2000 - 2010 viser, at lønudviklingen for konsulenter og psykologer har været dårligere end for lærergruppen.

Tale-/hørelærere:

Den konsultative metode vinder i disse år hastigt frem for tale-/hørelærerne. Det betyder at tale-/hørelæreren anvender en større del af arbejdstiden på vejledning af lærere, pædagoger, ledere, forældre og andre pårørende. Det betyder samtidig, at der bliver mindre tid til egentlig undervisning af børn. Da en del af Tale-/hørelærernes løn udløses i forhold til antallet af egentlige undervisningstimer, betyder denne udvikling alt andet lige en lønnedgang for tale-/hørelærerne.

Kredsens opmærksomhed henledes derfor på, at der ved OK-11 blev aftalt at tilføje et nyt kriterium til de vejledende kriterier for udmøntning af lokal løndannelse. Kriteriet hedder ”konsultativ virksomhed”.

Indledning

Danmarks Lærerforening har efter overenskomsterne i 2002, 2005, 2008 udsendt vejledninger til kredsene om lokale forhandlinger for konsulenter og psykologer. Som opfølgning på OK-11 er udarbejdet denne samlede vejledning om forhandlinger for specialistgrupperne.

Formålet med vejledningen er at understøtte kredsens forhandlinger om løn og arbejdsvilkår for specialistgrupper omfattet af Lærernes Centralorganisations overenskomst med KL.

Vejledningen tager udgangspunkt i overenskomstens bilag 1 – fortolkningsbidrag til overenskomstens lønbestemmelser med vejledende kriterier for udmøntning af lokal løndannelse.

Vejledningen beskriver en række forhold, som kredsene kan inddrage i forhandlingerne i relation til de lokale behov, den kommunale skolepolitik, de pædagogiske målsætninger mv.

Specialistgrupperne i folkeskolen, her defineret som konsulenter, psykologer, og tale-/hørelærere udgør mere end 2.000 fuldtidsansatte.

Området bør bl.a. have bevågenhed, fordi det i udstrakt grad udgør foreningens direkte grænseområde til andre organisationer.

På konsulentområdet ansættes flere og flere med en kandidatgrad – disse stillinger interesserer AC.

På psykologområdet er der et meget tæt grænseområde til Dansk Psykologforening, som organiserer de universitetsuddannede psykologer uden læreruddannelse.

På tale-/høreområdet er det især audiologopæderne, som AC har vist interesse for.

Lovgivningen

Folkeskoleloven forudsætter, at en række specialistfunktioner bliver varetaget i forhold til det kommunale skolevæsen, skoleledelsen, lærerne, forældre og elever mv.

Den kommunale skolepolitik og specialisternes arbejdsområde

Disse specialistfunktioner samt organiseringen og tilrettelæggelsen heraf er et element i udmøntningen af den kommunale skolepolitik, de pædagogiske mål og resurse-mæssige rammer for skolerne. En beskrivelse af specialistfunktionernes arbejdsområder bør derfor indgå i drøftelserne på kommuneniveau, jf. bilag 1 til Arbejdstidsaftale 08. Her nævnes som eksempel, at kreds og kommune drøfter kommunalbestyrelsens mål og rammer, herunder resurser for skolevæsnet, samt indsatsområder og handleplaner. For så vidt angår kommuner, der ikke anvender Arbejdstidsaftale 08, henvises til de indledende bemærkninger til Arbejdstidsaftale 05.

Balance mellem forventninger og resurser

Sigtet med drøftelsen er dobbelt. På den ene side har de kommunale servicemål for specialistfunktionerne betydning dels i forhold til udvikling af de pædagogiske målsætninger for skolevæsnet og dels som en af forudsætningerne for skolernes og lærernes varetagelse af undervisningen og opgaverne i tilknytning til undervisningen. På den anden side danner beskrivelsen af specialistfunktionernes arbejdsområder og organiseringen af arbejdet grundlag for de pågældende medlemmers arbejdsvilkår og dermed for deres mulighed for at løse de opgaver, der forventes af dem. Hermed er der mulighed for at sikre overensstemmelse mellem forventninger, ønsker og krav og de resurser, kommunen stiller til rådighed til at løse arbejdsopgaverne.

Andre forudsætninger for arbejdets optimale udførelse

Herudover skal en række forudsætninger være til stede, for at specialistfunktionerne kan fungere optimalt. Kommunen skal stille de nødvendige faciliteter til rådighed (kontor, telefon, IT-kommunikationsudstyr, osv.). Kommunens skal desuden sikre, at den ansatte får de fornødne muligheder for til stadighed at holde sig ajour med udviklingen og løbende kan få uddannelse og efteruddannelse på sit faglige pædagogiske område.

Beskrivelsens indhold og formål

Generelt bør beskrivelsen af arbejdsområderne/funktionerne medvirke til at præcisere de basisforudsætninger, som skal være til stede, for at den ansatte kan organisere og udføre sit arbejde så optimalt som muligt.

Beskrivelsen er desuden et instrument, som kommunen kan anvende i forbindelse med skolevæsenets pædagogiske udvikling. En fagspecifik resursepersion med en klar arbejdsbeskrivelse kan bidrage til at sikre, at serviceniveauet i kommunen er i overensstemmelse med de fastlagte mål. Samtidig er beskrivelsen den ansattes sikkerhed for, at der er et rimeligt forhold mellem arbejdsopgavernes indhold og omfang, og de resurser, kommunen har afsat.

Beskrivelsen er ikke statisk. Den bør jævnligt tages op til vurdering, og altid, når serviceniveauet på området ønskes ændret, f.eks. når kommunen ønsker, at der tillægges stillingen nye opgaver/funktioner, og i forbindelse med ændringer i den tidsresurse, kommunen har tillagt stillingen.

Beskrivelsen som udgangspunkt for kredsens forhandlinger

Den udarbejdede beskrivelse af arbejdsområderne/funktionerne er et nødvendigt grundlag for forhandlingerne mellem den lokale lærerkreds/lederforeningen og kommunen om funktionsløn. Samtidig er det nødvendigt, at den enkelte kreds inden den lokale lønforhandling har et nøje kendskab til den enkelte specialists formelle og uformelle kvalifikationer, kompetencer og erfaringer, som er relevante for hans eller hendes varetagelse af stillingen.

Overenskomst 2011

Overenskomst 2011 var helt speciel fordi der var meget få midler at forhandle om. Derfor besluttede hovedstyrelsen på et tidligt tidspunkt, at de sparsomme midler skulle fordeles ligeligt til generelle lønstigninger for dermed at undgå eller minimere en reallønnedgang.

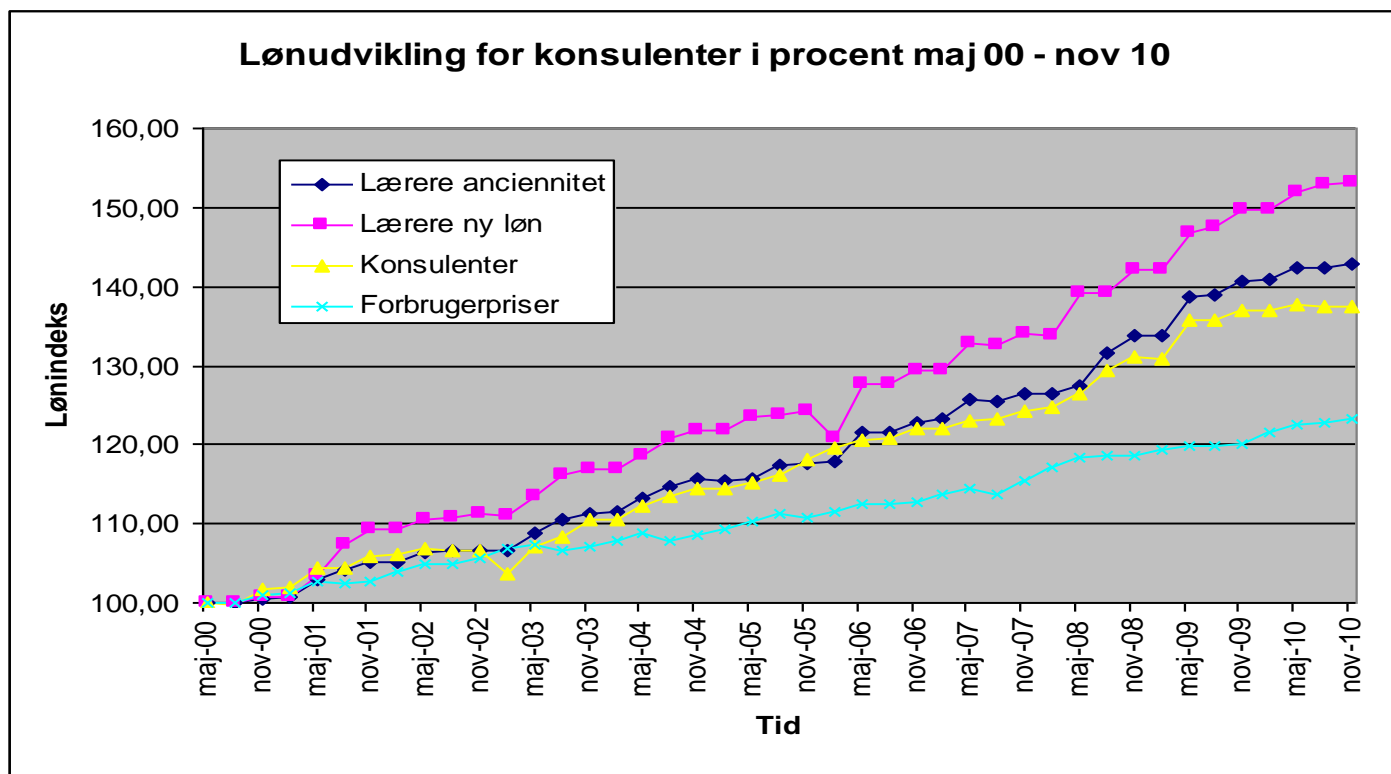
Der blev derfor ikke på lønområdet aftalt noget specielt til for enkeltgrupper. På specialistområdet betød det, at der ikke kom noget ud af de specielle lønstigninger, der var indeholdt i de opstillede overenskomstkrav.

Specialistanalysen

Danmarks Lærerforening har i foråret 2011 foretaget en analyse af specialistområdet i folkeskolen, her defineret som konsulenter, psykologer og tale-/hørelærere. I analysen ses på udviklingen i løn og personale i perioden 2000 til 2010. Her medtages kun lønanalysen.

Analysen blev behandlet i overenskomststudvalget den 3. maj 2011 og konklusionerne er på et efterfølgende møde tiltrådt i hovedstyrelsen.

Konsulenter



Lønu udviklingen for konsulenter

Sættes lønindekset til 100 i maj 2000 skiller lærere på ny løn sig ret hurtigt positivt ud. Lønu udviklingen har været ca. 13 % bedre for lærere på grundløn end for konsulenter i perioden.

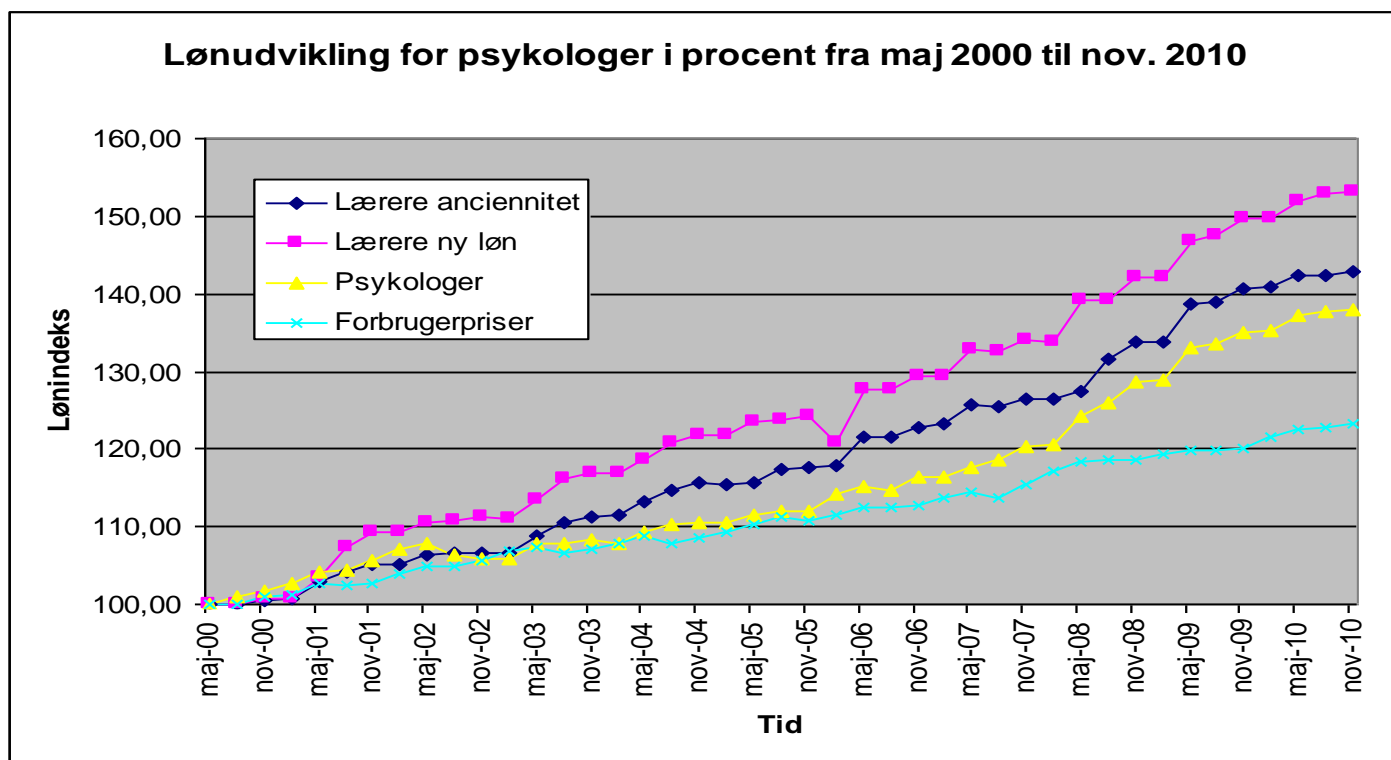
Sammenlignes med lærere på anciennitetsløn, er der en høj grad af ens lønu udvikling frem til maj 2008. Herefter sækker konsulenterne bag ud også i forhold til lærere på anciennitetsløn.

Det er stadig et mål, at der både for konsulenter og psykologer opnås centralt aftalt lønforløb. I tiden frem til det lykkes, er lokale lønftaler den eneste mulighed for at opnå en parallel lønudvikling med andre LC-grupper.

Overenskomstudvalget har vedtaget følgende mål for området:

- Indførelse af et centralt aftalt lønforløb, således at konsulenternes lønudvikling kan følge med lærergrupperne
- Kredsene arbejder aktivt for at sikre konsulenterne en positiv lønudvikling

Psykologer



Lønudviklingen for psykologer.

Sættes lønindekset til 100 i maj 2000 skiller lærere på ny løn sig ret hurtigt positivt ud. Lønudviklingen har været ca. 15% bedre for lærere på grundløn end for LC-psykologer i perioden.

Sammenlignes med lærere på anciennitetsløn overhales psykologerne allerede i slutningen af 2003, og der er ingen tendens til at psykologerne indhenter lønudviklingen for lærergrupperne.

Dansk Psykologforening har i de seneste år gjort en meget målrettet indsats for at indhente lønfejlsbet i forhold til LC-psykologerne. Deres strategi har båret frugt ved bl.a. lokalt at lægge et stort pres på de lokale forhandlere og ved at bruge LC-psykologernes lønniveau som løftestang.

Ifølge en spacialkørsel fra FLD er AC-psykologernes gennemsnitsløn på godt 36.000 og for LC-psykologer er den knap 39.000 kr.

LC-psykologer er alle erfarne/har høj anciennitet. AC-psykologerne består af en stor gruppe unge nyuddannede og en mindre gruppe erfarne psykologer. På den baggrund bør der gøres en målrettet

indsats i de lokale lønforhandlinger for ikke at mindske lønforskellen yderligere, herunder sikring af tilbageløbsmidlerne til LC-psykologerne.

Overenskomststudvalget har vedtaget følgende mål for området:

- Cand. pæd. psyk.-uddannelsen genetableres og antallet af LC-psykologer forøges
- Indførelse af et centralt aftalt lønforløb, således at psykologernes lønudvikling kan følge med lærergrupperne
- Kredsene arbejder aktivt for at sikre psykologerne en positiv lønudvikling

Talehøre-lærere, herunder talehøre-lærere uden læreruddannelse - audiologopæder og pædagoger

For talehøre-lærere med læreruddannelse skal der peges på lønftalens § 6 stk. 5 om kvalifikationsløn. Langt hovedparten af tale-hørelærere med lærerbaggrund har taget efteruddannelse svarende til et årsværk eller mere for at blive ansat i stillingen. Når kredsene udarbejder den lokale lønstrategi skal dette forhold inddrages.

Ansættelseskategorier:

Danmarks Lærerforening har i 2010 via kredsene foretaget en kortlægning af ansættelseskategorierne på PPR. Nedenstående opgørelse er uddrag fra denne kortlægning.

Antal fuldtidsansatte på tale-/høreområdet fordelt efter ansættelseskategori:

Tale-/høreområdet samlet	853	100%
Ansæt som lærere	511	59,9%
Ansæt som konsulenter uden ledelsesbeføjelser	330	38,7%
Ansæt som børnehaveklasseledere	12	1,3%

Antal fuldtidsansatte på tale-/høreområdet fordelt efter uddannelsesbaggrund:

Læreruddannede	471	56%
Pædagoguddannede	290	35%
Audiologopæd	70	8%
Anden uddannelse	9	1%

Undersøgelsen viser, at knap 40 % af tale-/hørearbejdet blev varetaget af konsulentansatte uden ledelsesbeføjelser i foråret 2010. Der har inden for de sidste par år været en kraftig stigning i antallet af konsulentansatte Tale-/hørelærere.

Under OK-forhandlingerne nedsatte parterne en arbejdsgruppe på baggrund af LC's overenskomstkrav.

I arbejdsgruppen blev arbejdsopgaverne samt løn- og arbejdstidsforholdene på området belyst. Der blev ikke på baggrund af dette arbejde aftalt ændringer i de overenskomstmæssige bestemmelser, så tale-/hørelærerne er fortsat på A05, med mindre kredsen og kommunen aftaler andet.

Løn.

En tale-/hørelærers lønsammensætning vil typisk være:

- Grundløn + anciennitetstrin
- Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg
- ”Flydende tillæg” - § 5 stk. 11 i overenskomsten

Det ”flydende tillæg” udgør 25,84 kr. pr time (niveau 31.3.00)

Det vil sige, at med 21 undervisningstimer om ugen giver det et samlet tillæg på ca. 20.000 kr. om året i aktuelt niveau.

Med en udvikling, hvor undervisningstimetallet nedsættes og erstattes af konsultativ virksomhed, vil lønnen for den enkelte tale-/hørelærer være faldende, hvis der ikke lokalt indgås lønaftaler, som kan kompensere for denne udvikling. Derfor blev der ved OK-11 enighed om at foretage en tilføjelse til Bilag 1. Fortolkningsbidrag til overenskomstens lønbestemmelser med vejledende kriterier for udmøntning af lokal løndannelse. Det nye kriterium lyder i al sin enkelhed ”konsultativ virksomhed”. Kriteriet er specielt rettet mod tale-/hørefunktionen, men vil også kunne finde anvendelse i forhold til psykologer og konsulenter.

Generelle udviklingstendenser på tale-/høreområdet.

Der er for øjeblikket ved at ske en væsentlig ændring i organisering og indhold af tale-/hørelærerens arbejde. Tidligere var arbejdet typisk organiseret med 20-23 faste undervisningslektioner om ugen i forhold til børn med primært talevanskeligheder.

Flere og flere steder organiseres arbejdet nu efter den konsultative metode. Det vil sige, at en væsentlig funktion for tale-/hørelæreren er rådgivning og vejledning/kompetenceudvikling af de personer, der til daglig er i berøring med barnet. Det drejer sig oftest om de lærere, der underviser barnet, pædagoger i daginstitution eller fritidshjem, forældre eller andre pårørende. Målet er at bibringe de voksengrupper, der er omkring barnet de nødvendige redskaber og kompetencer, så barnet kan udvikle sig optimalt og i videst muligt omfang rummes i skolen/institutionen. Den konsultative metode udføres som oftest i samarbejde med andre specialistgrupper, f.eks. psykologer og konsulenter.

Der er i disse år ansat et stigende antal audiologopæder som tale-/hørelærere eller konsulenter. Vi har inden for det sidste år haft et enkelt eksempel på, at AC har gjort krav på en af disse stillinger, selv om den ansatte udførte typisk tale-/hørearbejde. Efter forhandling med AC fandt sagen en tilfredsstillende løsning.

LC har på folkeskoleområdet en funktionsoverenskomst. De fleste andre organisationer tager udgangspunkt i en uddannelsesoverenskomst.

Det er derfor nødvendigt i forhold andre organisationer løbende at skabe forståelse for vores lidt anderledes tilgang til overenskomstens dækningsområde.