

ORGANISASJONGJENNOMGANGEN I PSYKOLOGFORENINGEN

- FORMALISERING AV TILLITSVALGTES PLESS
I ORGANISASJONEN
- REPRESENTASJON PÅ LANDSMØTET



Innhold

Sammendrag og anbefalinger	2
A. Formalisering av tillitsvalgtes plass i organisasjonen: arbeidssektorutvalg	6
1. Innledning.....	6
2. Dagens organisering og behandling av tema som angår tariffområdene.....	6
3. Formalisering av avtaletillitsvalgtes plass i Psykologforeningens organisasjon.....	7
Arbeidssektorutvalg – styrking av foreningen.....	9
4. Formell plassering av arbeidssektorutvalgene.....	9
Sammensetning av LAU i ny modell	10
5. Medlemmenes inndeling i arbeidssektorer	11
Spesialisthelsetjeneste	12
Kommune	13
Stat.....	14
Private.....	14
6. Organer, valg, årsmøter etc.....	15
7. Mandat og oppgaver	16
8. Økonomi og bistand fra sekretariatet	17
9. Framdrift mm	18
10. Arbeidsgruppas konklusjoner	18
B. Alternativer for representasjon på landsmøtet	19
1. Alternative måter å sikre representasjon på landsmøtet fra tillitsvalgte etter avtaleverket	19
2. Modeller for å velge delegater for tillitsvalgte.....	20
3. Antall delegater på landsmøtet.....	20
4. Tilbakemeldinger fra styringsgruppa, ledersamlingen, tariffkonferansene og referansegruppen.....	21
5. Arbeidsgruppas konklusjon	21
C. Utvide kategorier av delegater med stemmerett på landsmøtet	23
1. Utvalg.....	23
2. Faglige interesseforeninger	24
3. Sentralstyret	24
4. Arbeidsgruppas konklusjon	25
Vedlegg.....	26

Sammendrag og anbefalinger

1. Landsmøtet 2019 fattet i sak **10 Gjennomgang av Psykologforeningens organisering** (se vedlegg 2) [Landsmøtevedtak i 2019](#) følgende vedtak:

Landsmøtet ber sentralstyret iverksette en utredning av Psykologforeningens organisasjonsmodell. Utredningen bør se spesielt på intern representasjonsstruktur og medlemmenes innflytelse. Utredningen og eventuelle forslag til endringer legges frem for neste landsmøte.

- Sentralstyret la organisasjonsgjennomgangen opp på følgende måte (se vedlegg 1 'Prosess' for fremdrift og deltagelse i gjennomgangen) [Prosjektplan og møteoversikt](#)
 - Sentralstyret er styringsgruppe for utredningen
 - Sentralstyret opprettet en arbeidsgruppe bestående av forsker Kristine Nergaard fra Fafo (leder), Bjarne Bønes Bruntveit, Anders Skuterud, Marit Hannisdal og Ole Tunold.
 - Sentralstyret nedsatte en referansegruppe med bred representasjon fra alle organer i foreningen.

Arbeidsgruppa har hatt løpende møter med styringsgruppa og tre møter med referansegruppa. Arbeidet er drøftet på alle ledersamlinger, lederkonferanser og tariffkonferanser i perioden.

Oppdraget til arbeidsgruppa var todelt:

- Én del som innhenter og sammenfatter informasjon om dagens modell og belyser styrker og svakheter ved denne.
- En annen del som eventuelt skulle utrede alternative organisasjonsmodeller, også med vekt på styrker og svakheter.

Del 1 – kartleggingen

I samråd med referansegruppen innhentet arbeidsgruppa følgende informasjon om Psykologforeningens organisasjon:

- Analyse av dagens organisering: Antall organisasjonsledd, organisering av tillitsvalgte, møteplasser/ fora sammenholdt med andre, sammenlignbare, organisasjoner
- Spørreundersøkelse blant alle medlemmene
- Fokusintervjuer med referansegruppen, lokalavdelinger, tillitsvalgte etter avtaleverket, utvalgsrepresentanter, faglige interesseforeninger og tidligere og nåværende representanter for politisk ledelse og sekretariatet
- Presentasjoner i egnede fora (lederkonferanser, ledersamlinger, tillitsvalgtsamlinger og utvalgssamlinger) for løpende tilbakemelding på funn og analyser
- Diskusjon og tilbakemelding fra Sentralstyret 16. september 2021.

En oppsummering av funnene fra kartleggingen er gitt i vedlegg 7A, 7B og 7C.:

7A. [Presentasjon til styringsgruppa september 2021](#), 7B. [Presentasjon til referansegruppen juni 2021](#), 7C. [Oppsummering av gruppeintervjuer våren 2021](#).

Funnene er også drøftet i saksdokumenter til Sentralstyret SST-sak 58/21 (vedlegg 7) [Delrapport til styringsgruppa, september 2021](#).

Del 2 – alternative organisasjonsmodeller

Sentralstyret som styringsgruppe for organisasjonsgjennomgangen ble forelagt arbeidsgruppas delrapport i september 2021 og fattet følgende vedtak:

Sentralstyret ber arbeidsgruppa arbeide videre med alternative representasjonsstrukturer i tråd med innspillene i møtet.

Arbeidsgruppa la frem sitt svar på styringsgruppas bestilling på SST-seminaret 5. og 6. januar 2022, se vedlegg 9 [Alternative modeller for formalisering av tillitsvalgtes plass i organisasjonen](#). Arbeidsgruppa konsentrerte seg i det videre om disse temaene:

- Alternative måter å formalisere de tillitsvalgtes etter avtaleverkets plass i foreningens organisasjonsstruktur
 - Modeller for formalisering inkludert en modell med opprettelse av arbeidssektorutvalg
 - Innplassering av eventuelle arbeidssektorutvalg i organisasjonsstrukturen
 - Inndeling av medlemmene i eventuelle arbeidssektorer
- Alternative måter å sikre representasjon fra tillitsvalgte etter avtaleverket på landsmøtet
 - Modeller for representasjon
 - Antall delegater gitt representasjon fra tillitsvalgte, dvs. bør antall delegater på landsmøtet være det samme eller øke
- Eventuelt flere kategorier av delegater med stemmerett på landsmøtet:
 - Representasjon fra foreningens utvalg
 - Stemmerett for faglige interesseforeninger
 - Stemmerett for sentralstyret

De tre hovedtemaene og alternative modeller for organisering er presentert og diskutert i følgende fora i første halvår 2022:

- Ledersamlingen for lokalavdelingene 7. februar 2022
- Tariffkonferansene i Spekter, KS og Stat våren 2022
- Referansegruppa for organisasjonsgjennomgangen 29. mars 2022
- Lederkonferansen 8. og 9. juni 2022

Konklusjoner

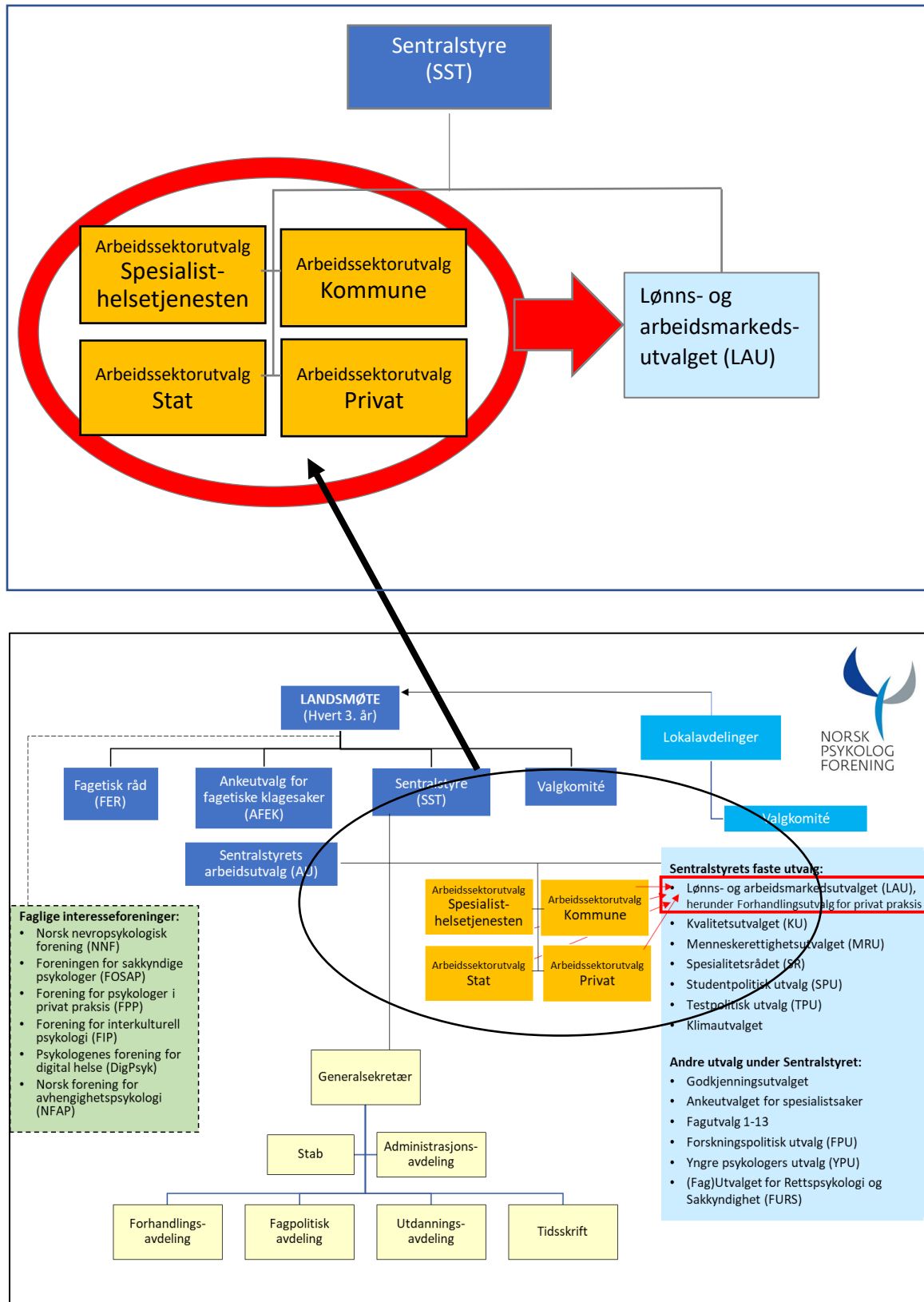
Arbeidsgruppa foreslår at tillitsvalgte etter avtaleverkets plass i organisasjonen formaliseres ved at det opprettes fire arbeidssektorutvalg - for spesialisthelsetjeneste, kommune, stat og private inkludert avtalespesialister og andre selvstendige. Utvalgene er organisatorisk plassert under sentralstyret (se figur 1 under). Utvalgene velges av egne årsmøter for sektoren og lederne skal være representert i Lønns- og arbeidsmarkedsutvalget.

Arbeidsgruppa foreslår et tillegg til reguleringen av delegater til landsmøtet. Det foreslås å styrke tillitsvalgtes representasjon på landsmøtet ved en føring på hvordan lokalavdelingene velger sin delegasjon. Det foreslås en regel som krever at en andel av delegasjonen fra hver lokalavdeling skal velges blant medlemmer med verv i foreningen. Med verv menes tillitsverv etter avtaleverket, verv i interesseforeninger og verv i foreningens sentrale utvalg.

Arbeidsgruppa foreslår følgende lovendring i §4 pkt 1:

«Minst 2/3 av hver lokalavdelings delegater må velges blant lokalavdelingenes styrer og blant tillitsvalgte / medlemmer med andre verv i foreningen. Begge kategorier skal være representert.»

Figur 1. Illustrasjon av arbeidssektorenes organisasjonsmessige plassering.



A. Formalisering av tillitsvalgtes plass i organisasjonen: arbeidssektorutvalg

1. Innledning

I henhold til Sentralstyrets vedtak av 2. november 2021 har arbeidsgruppa arbeidet videre med modeller for formell representasjon av tillitsvalgte etter avtaleverket i Psykologforeningens organisasjon.¹ Ulike modeller for en formalisering har vært presentert for styringsgruppa, lederkonferansen, ledersamlingen, tariffkonferansene og referansegruppen som har kommet med tilbakemeldinger. Arbeidsgruppa har lagt disse tilbakemeldingene til grunn for sine forslag.

Arbeidsgruppa foreslår at det opprettes arbeidssektorutvalg. Utvalgene legges under Sentralstyret (SST). Gjennom dette får tillitsvalgte etter avtaleverket en formell plass i organisasjonen og dialogen mellom det sentrale nivået i foreningen og tillitsvalgte styrkes. Det foreslås fire utvalg; for spesialisthelsetjeneste, kommune, stat og privat inkludert avtalespesialister og andre selvstendige. Utvalgene opprettes for tre år og velges av årsmøter bestående av representanter for sektoren. Regler for sammensetning av årsmøtet, mandat for utvalgene med mer fastsetter i egne vedtekter for arbeidssektorutvalg. Arbeidsgruppa foreslår at lederne av arbeidssektorutvalgene har plass i Lønns- og arbeidsmarkeds utvalget (LAU). Dette vil sikre nødvendig koordinering på tvers av sektorer og vil samtidig styrke kontakten mellom LAU og tillitsvalgte etter avtaleverket.

2. Dagens organisering og behandling av tema som angår tariffområdene

Foreningen har en visepresident med ansvar for lønns- og arbeidsmarkedsfeltet. Denne leder lønns- og arbeidsmarkedsutvalget (LAU), som er direkte underlagt sentralstyret. Oppgaven til LAU er å koordinere foreningens arbeid med lønns- og arbeidsmarkedsspørsmål. Ansvarsområdet inkluderer lønnsforhandlinger og arbeidsbetingelser som tilrettelegger for utøvelsen av psykologifaget. Dette inkluderer også opplæring av tillitsvalgte, arbeidsrett og helserett. Nestleder i LAU skal være en representant fra sentralstyret. Videre er utvalget i dag sammensatt av representanter fra de ulike tariffområdene med to fra Spekter helse og en fra hvert av områdene kommune (KS), Oslo kommune, stat, Virke og avtalespesialister. Det er videre observatører fra yngre psykologers utvalg og studentpolitisk utvalg. De ulike representantene fra tariffområdene er oppnevnt fra sentralstyret og etter innspill fra tariffkonferansene. Sekretariatet deltar på møtene, men er ikke en del av utvalget. LAU skal koordinere det tariffpolitiske arbeidet som gjøres av de tillitsvalgte etter avtaleverket (tillitsvalgte i virksomheter og på arbeidsplasser). Psykologforeningen har over tid profesjonalisert arbeidet med lønns- og arbeidsmarkedsspørsmål gjennom å bygge ut sekretariatet. Sekretariatet og visepresident for lønns- og arbeidsmarked gjennomfører de sentrale lønnsforhandlingene. Sakene drøftes i LAU, og sekretariatet gjennomfører sentrale forhandlinger på bakgrunn av de vedtak som

¹ Det gjøres her et skille mellom tillitsvalgte etter avtaleverket (tillitsvalgte som velges på arbeidsplassene og som ivaretar oppgaver i henhold til hovedavtaler og tariffavtaler) og organisasjonstillitsvalgte som ivaretar verv og oppgaver etter foreningens vedtekter. Arbeidsgruppa har her sett på en mulig formalisering av den plassen tillitsvalgte etter avtaleverket har i Psykologforeningens organisasjon.

gjøres i LAU. Unntaket er forhandlingsutvalg for privat praksis som leder forhandlinger om takster og rammebetingelser for privatpraktiserende med driftstilskudd.² Sekretariatet har det praktiske ansvar for opplæring av tillitsvalgte etter hovedavtalen.

Det arrangeres tariffkonferanser i foreningen. Disse konferansene lager ikke vedtak og det tas ikke formelle beslutninger på disse konferansene.

Foreningen har en rekke tillitsvalgte som ivaretar oppgaver etter hovedavtalene og andre tariffavtaler. De representerer medlemmene overfor ledelsen i samarbeid om driften og endringer som skjer på arbeidsplassene. De gjennomfører lokale forhandlinger og bistår enkeltmedlemmer som tar kontakt. Tariffkonferansene består av tillitsvalgte fra det aktuelle tariffområdet.

3. Formalisering av avtaletillitsvalgtes plass i Psykologforeningens organisasjon

Psykologforeningen bygger på frivillig arbeid og engasjement. Det frivillige arbeidet gjøres av organisasjonstillitsvalgte, som er valgt etter foreningens vedtekter, og tillitsvalgte etter avtaleverket, som er valgt direkte av medlemmene på arbeidsplassene. De tillitsvalgte etter avtaleverket er anerkjent som viktige samarbeidspartnere i virksomhetene der psykologer arbeider. Psykologforeningen har i dag tariffavtaler som betyr at det nesten all lønnsdannelse skjer gjennom lokale forhandlinger som gjennomføres av lokale tillitsvalgte. Tillitsvalgte etter avtaleverket er involvert i drøftinger med arbeidsgiver om driften og endringer i driften. De har en utstrakt dialog med medlemmene i sin virksomhet. Gjennom de mulighetene avtaleverket gir, vil de tillitsvalgte være sentrale i profesjonens fagpolitiske arbeid ved at de kan påvirke utviklingen av tjenestene, faglig innretning og muligheter for godt faglig arbeid.

Tillitsvalgte etter avtaleverket har i dagens organisasjonsmodell ikke noen formell plass i betydningen at tillitsvalgte gjenfinnes på organisasjonskartet gjennom representasjon i kraft av sine verv. Dette er problematisert i intervjuene som er gjort i forbindelse med kartleggingen og også i de åpne tilbakemeldingene i spørreundersøkelsen. Det vises til at tillitsvalgte ivaretar en viktig oppgave for foreningen, og at de sakene som tillitsvalgte behandler er viktige for Psykologforeningen både som fagforening, faglig forening og som samfunnspolitisk aktør.

Høringsprosessene i 2021 og 2022 har i hovedsak gitt støtte for en formalisering av avtaletillitsvalgtes plass i organisasjonen. Arbeidsgruppa har diskutert flere ulike modeller for dette. Alternativene har spent fra å gi tillitsvalgte etter avtaleverket en formell plass i lokalavdelingene, til å supplere eller erstatte dagens lokalavdelinger med grunnorganisasjoner basert på arbeidssted/sector.³ Arbeidsgruppa foreslår en modell med

² <https://www.psykologforeningen.no/foreningen/utvalg-raad-og-interesseforeninger/forhandlingsutvalg-for-privat-praksi>

³ Se vedlegg 8, OPPFØLGING AV SST-sak 65/21 [Oppfølging av delrapport til styringsgruppa november 2021](#)

arbeidssektorutvalg på sentralt nivå i foreningen. Dette er den modellen for formalisering som har fått mest støtte i diskusjonene og høringene underveis i organisasjonsgjennomgangen, se vedlegg 9 [Alternative modeller for formalisering av tillitsvalgtes plass i organisasjonen](#)

Arbeidssektorutvalgene vil være utvalg som plasseres inn i organisasjonsstrukturen på samme måte som andre utvalg i foreningen. En slik modell innebærer at medlemmene grupperes i arbeidssektorer basert på hvor de arbeider, og at deres tillitsvalgte kan møte i tillitsvalgtkonferanser og velge arbeidssektorutvalg. For hver arbeidssektor opprettes et arbeidssektorutvalg med mandat og retningslinjer for arbeidet inkludert styringsstruktur og årsmøte.

En formalisering av tillitsvalgtes rolle/posisjon i form av opprettelse av arbeidssektorutvalg, kan begrunnes på flere måter. For det første vil dette styrke medlemsinnflytelsen. Tillitsvalgte etter avtaleverket er ofte det leddet i foreningen som medlemmer har mest kontakt med. En formalisering vil dermed kunne være en viktig kanal fra medlemmer til foreningen sentralt i betydningen at tillitsvalgte vil kunne løfte fram saker som er viktige for psykologer som arbeidstakere og utøvere av en faglig profesjon. Spørreundersøkelsen fra 2021 bekrefter at tillitsvalgte etter avtaleverket er viktige for medlemmene, og at tillitsvalgte er et viktig bindeledd mellom medlemmene og foreningen sentralt. En betydelig andel av medlemmene har vært i kontakt med sin tillitsvalgte i løpet av de siste tre årene. Dette gjelder særlig i saker som angår lønns- og arbeidsvilkår (42 prosent), men også spørsmål som angår arbeidsplassen (23 prosent). Det er færre som tar kontakt med saker de ønsker tillitsvalgte skal bringe videre til foreningen på sentralt nivå, men 15 prosent av medlemmene svarer at de har tatt opp slike saker med sin tillitsvalgte.

En formalisering i form av vedtektsfestede møteplasser/arenaer vil for det andre styrke kontakten mellom tillitsvalgte etter avtaleverket og den politiske ledelsen i foreningen. En slik formalisering vil også gjøre det mulig for foreningen å innhente synspunkter fra tillitsvalgte i saker som foreningen skal ta stilling til på en mer systematisk måte enn i dag, for eksempel høringer. Dette vil styrke beslutningsprosessene i saker som angår avtaleverket og saker som angår virksomheter og arbeidsplasser.

Arbeidssektorutvalgene vil for det tredje kunne bidra positivt til kommunikasjonen innad i foreningen ved at arbeidssektorutvalgene blir et organ lokalavdelinger, øvrige utvalg og interesseforeninger kan henvende seg til, og ved at arbeidssektorutvalgene kan henvende seg til andre utvalg eller til lokalavdelingene.

En formalisering av tillitsvalgtes plass i organisasjonen vil for det fjerde føre til økt kontakt mellom tillitsvalgte innen en arbeidssektor, og gi disse en arena for å diskutere saker, dele erfaringer, utvikle nettverk med mer. Slike arenaer er ikke minst viktige for nye tillitsvalgte og tillitsvalgte som er alene tillitsvalgt på sin arbeidsplass. Dette vil også bidra til å styrke tillitsvalgte i kommunal sektor, i privat sektor og i staten utenom helseforetakene som per i dag har et mindre godt utbygget nettverk for tillitsvalgte enn det vi finner i helseforetakene.

Arbeidsgruppa har vurdert i hvilken grad opprettelse av arbeidssektorutvalg vil påvirke lokalavdelingenes arbeid og funksjon. Vår vurdering er at den modellen som er foreslått ikke vil bidra til å svekke lokalavdelingene eller flytte oppgaver fra lokalavdelingene til sektorutvalgene. Status per i dag er at lokalavdelingene i svært liten grad er aktive i tariffarbeidet. På andre områder vil lokalavdelingen fortsatt være det sentrale grunnplansorganet i foreningen. Dette gjelder for arbeidet med faglige spørsmål, det lokale arbeidet overfor kommunene og det å være en møteplass for medlemmene. Lokalavdelingen vil også være det sentrale organet for medlemmer som vil delta i de politiske prosesser i foreningen, inkludert saker til landsmøtet og valg av landsmøtorepresentanter.

Arbeidssektorutvalg – styrking av foreningen

I sitt vedtak av 2. november 2021 ba SST arbeidsgruppa vurdere hvordan de ulike forslagene til organisasjonsendring kan bidra til å styrke Psykologforeningene som faglig forening, fagforening og samfunnsaktør. Arbeidsgruppa viser til begrunnelsene for opprettelse av slike utvalg (jf. diskusjonen ovenfor), og oppsummerer som følger:

Opprettelse av arbeidssektorutvalg vil styrke Psykologforeningen som **faglig forening** ved at arbeidssektorene og deres årsmøter/representantskapsmøter diskuterer fagpolitiske tema. Dette vil være en videreføring av dagens praksis der tariffkonferansene i økende grad hatt en dreining mot å diskutere flere fagpolitiske temaer. Tillitsvalgte etter avtaleverket står nær tjenestene, jobber med rammebetingelsene for hvordan psykologfaget utøves der de jobber og deltar ofte i prosjekter som utvikler tjenestene på arbeidsplassene.

Arbeidssektorutvalg vil styrke Psykologforeningen som **fagforening** ved at tillitsvalgte etter avtaleverket får en formell plass i organisasjonen og gjennom dette kan samordne seg. Dette vil bidra til styrket og mer effektiv dialog og kommunikasjon mellom tillitsvalgte, sekretariatet og politisk ledelse. En formalisering av tillitsvalgtes plass i form av arbeidssektorutvalg, i kombinasjon av at utvalgslederne får plass i LAU, vil sikre at LAU har god forankring i medlemsmassen.

Arbeidssektorutvalg vil styrke Psykologforeningen som **samfunnsaktør**. De tillitsvalgte etter avtaleverket samhandler i kraft av sine verv allerede i dag med arbeidsgivere og andre fagforeninger på arbeidsplassene, og blir gjennom partssamarbeidet involvert i arbeidet med å gjennomføre samfunnsoppdraget som de ulike aktørene har. Her må de tillitsvalgte både ivareta psykologers særinteresser og samtidig delta i samarbeid som ivaretar alle yrkesgrupper og brukere av tjenestene. Allerede i dag har tariffkonferansene tatt opp i seg tema som omhandler psykologers samfunnsoppdrag. Etablering av arbeidssektorutvalg vil bidra ytterligere til at tillitsvalgte står rustet til å møte denne typen problemstillinger på arbeidsplassen. Arbeidssektorutvalgene vil også enklere kunne løfte problemstillingene til sentralstyret.

4. Formell plassering av arbeidssektorutvalgene

Arbeidsgruppa har sett på tre modeller for innplassering av arbeidssektorutvalgene (se figur 1):

1. Underutvalg til sentralstyret (SST) valgt av medlemmene i tariffområdet.
2. Underutvalg til sentralstyret (SST) via Lønns- og arbeidsmarkedsutvalget (LAU) og valgt av medlemmene i tariffområdet.
3. Underutvalg under SST, men der de valgte utvalgslederne er med i LAU.

Arbeidssektorutvalgene vil være underlagt sentralstyret i alle alternativene. Spørsmålet er om de skal legges direkte under sentralstyret eller om de skal være underlagt sentralstyret via LAU. I tillegg kommer spørsmålet om sammensetningen av Lønns- og arbeidsmarkedsutvalget skal endres.

Spørsmålet om plassering av arbeidssektorutvalgene dreier seg særlig om to vurderinger: mulighetene for/hensiktsmessigheten av koordinering av saker på tvers av sektorene og i hvilken grad en plassering under LAU vil avgrense virkefeltet til utvalgene.

En plassering under SST (alternativ 1) vil vise tydelig at utvalgene ikke trenger å avgrense seg til saker som handler om lønns- og arbeidsmarkedsspørsmål i snever forstand. Utvalgene vil ha en kort vei opp til politisk ledelse og kan spille inn saker uten at dette trenger å koordineres av LAU.

En modell der arbeidssektorutvalgene plasseres inn under LAU (alternativ 2) vil styrke mulighetene for å koordinere saker på tvers av sektorene. LAU vil også ha god kapasitet til å behandle saker fra arbeidssektorutvalgene. Hvis foreningen velger en modell der arbeidssektorutvalget plasseres under LAU bør mandatet til LAU vurderes og gjøres noe bredere. Dette vil tydeliggjøre at en organisering under LAU ikke er ment å avgrense hvilke saker utvalgene skal kunne ta opp.

Ulike modeller for plassering har vært diskutert i høringsrundene. Det har vært ulike synspunkter, men et flertall har argumentert for at arbeidssektorutvalgene plasseres under SST. Det har ikke vært innvendinger mot at sammensetningen av LAU endres ved at lederne av arbeidssektorutvalgene får plass.

Arbeidsgruppas vurdering er at modell 3, der arbeidssektorutvalgene plasseres under SST og der sektorutvalgenes ledere velges til LAU, er det alternativet som best ivaretar de ulike intensjonene for modellen med arbeidssektorutvalg.

Sammensetning av LAU i ny modell

En modell for et «nytt» LAU kan være 10 medlemmer:

- 3 fra spesialisthelsetjeneste
- 2 fra kommune
- 2 fra stat
- 2 fra privat

I tillegg kommer leder som vil være visepresident for lønns- og arbeidsmarked.

Arbeidsgruppa ser for seg at nestleder kan velges av LAU blant medlemmene i utvalget.

Medlemmene i LAU utpekes av SST etter innstilling fra sektorene. Det er rimelig å se for seg at LAU settes sammen slik at det tas hensyn til bredden innen de ulike sektorene på samme måte som i dag. Dette betyr at det er ønskelig at f.eks. helseforetak i Virke, Oslo kommune

og universitetene representeres. Det foreslås at privat sektor får to representanter i LAU (mot én i dag). Dette gjør at man hensyntar en medlemsgruppe som vokser i antall og som spenner vidt i type arbeid og arbeidsplasser. Arbeidsgruppa vurderer det slik at denne typen bestemmelser ikke formaliseres, men at det eventuelt kan tas inn en bestemmelse om at arbeidssektoren i sin innstilling til representanter til LAU bør ta hensyn til bredden innen sektoren.

5. Medlemmenes inndeling i arbeidssektorer

En formalisering av de tillitsvalgtes plass i organisasjonen vil innebære at en deler medlemmene inn i arbeidssektorer som er funksjonelle for formålet. Her vil arbeidsgiver- og tariffavtalereguleringer (forhandlingsområde) være et sentralt kriterium. Det er videre viktig at arbeidssektorene har en viss størrelse for å kunne fungere optimalt, noe som gjør at en arbeidssektor vil omfatte flere tariffområder. Det er også hensiktsmessig å bygge på eksisterende nettverk der slike finnes.

Vi har fordelt medlemmene i arbeidssektorene:

- Spesialisthelsetjenesten
- Kommune (KS og Oslo kommune)
- Stat (og Virke Landsoverenskomst for høyskoler og Landsoverenskomst for virksomheter § 26)
- Private (inkluderer avtalespesialister og andre private, ansatte i private virksomheter uten tariffavtale – inkluderer både kliniske psykologer og organisasjonspsykologer)

Flere av de mindre gruppene er innplassert skjønnsmessig etter hvor de har tettest tilhørighet. Innplasseringen bør kunne justeres etter hvert som erfaringer høstes.

Tabell 1 viser medlemstall per sektor. Studenter og pensjonister er ikke fordelt i arbeidssektorer. Det er tenkt medlemmene deles inn i arbeidssektor etter hovedarbeidsforholdet.

Tabell 1. Arbeidssektorer med medlemstall*. Tall per mai 2022.

Spesialisthelsetjeneste:	
Spekter – Helse	4592
Virke - Helse og sosial	75
Virke – Spesialisthelsetjeneste	498
Spekter SAN	123
Totalt:	5288
Kommune:	
KS	797
Oslo kommune	154
Samfunnsbedriftene	1
Totalt:	952

Stat:	
Stat	651
Virke - Virksomheter §26 – stat	85
Virke – Høgskoler	5
Totalt:	741
Private:	
Privatansatt	298
NHO Abelia	24
NHO Service og Handel	4
Selvstendig	852
Selvstendig i AS	80
Totalt:	1258

*Tallene er basert på hva medlemmene har registrert i medlemsregisteret og er derfor ikke eksakte

Per i dag er det allerede strukturer som kan videreutvikles innen spesialisthelsetjenesten og kommunal sektor. Her møtes tillitsvalgte på tariffkonferanse og det er etablert epost-ringer⁴. En formalisering av tillitsvalgtes plass i organisasjonen vil aktualisere organiseringen av tillitsvalgte i Stat og Private, hvor det ikke har vært arrangert systematiske tariffkonferanser. Våren 2022 er arrangert tariffkonferanse og etablert en uformell arbeidsgruppe blant tillitsvalgte i staten. Vi gir nedenfor en kort beskrivelse av status innen de fire områdene.

Spesialisthelsetjeneste

Psykologforeningen har per mai 2022 4592 medlemmer i helseforetakene i Spekter Helse. Tillitsvalgte etter avtaleverket i spesialisthelsetjenesten har allerede i dag kontakt med hverandre gjennom tariffkonferanser, e-postringer⁴ og uformelle treffpunkter. Det er de foretakstillitsvalgte i helseforetakene som har mest kontakt med hverandre gjennom to årlige tariffkonferanser og en e-postring som er mye brukt. De foretakstillitsvalgte er i varierende grad frikjøpt som tillitsvalgte. Totalt har foreningen rundt fire frikjøpte årsverk ujevnt fordelt på 21 foretakstillitsvalgte. Foretakene har medlemstall som varierer fra rundt 550 til 30 årsverk. De tillitsvalgte har en vanlig jobb ved siden av ganske omfattende tillitsverv.

Ansatte i spesialisthelsetjeneste i tariffområdet Virke er ikke omfattet av samme tariffavtale som i Spekter. Arbeidsplassene er imidlertid ganske like og en møter mange av de samme problemstillingene. Tariffmessig prøver virksomhetene i Virke å ligge ganske likt som i Spekter, og de hører derfor naturlig hjemme i denne arbeidssektoren.

Foreningen har i tillegg en gruppe på rundt 120 psykologer som er tilknyttet virksomheter i Spekter, men som ikke er definert som spesialisthelsetjeneste («øvrige områder»). Her er det SAN og ikke Akademikerne som er den sentrale avtaleparten. Det framstår likevel som

⁴ Dette er e-post-grupper, foreløpig for foretakstillitsvalgte og tillitsvalgte i kommunene, for kommunikasjon mellom tillitsvalgte, politisk ledelse og sekretariatet. Et medium for å løfte problemstillinger til diskusjon.

mest logisk å plassere medlemmer i disse virksomhetene i arbeidssektoren for spesialisthelsetjeneste.

På tariffkonferansene deltar foretakstillitsvalgte og deltakere fra forhandlingsdelegasjonene i hvert helseforetak. Tillitsvalgte fra de største virksomhetene i Virke og universitetene har også deltatt på disse konferansene.

Konferansene for de tillitsvalgte i Spekter helse har vært avholdt i 20 år (siden opprettelsen av helseforetakene) og har utviklet seg på flere områder. De inneholder opplæring i lønnsforhandlinger og diskusjoner rundt lønnsforhandlingene. I de senere årene er det på konferansene brukt mer tid på tema rundt psykologers arbeidsvilkår (f.eks. turnover, arbeidspress), utvikling av helsetjenestene (f.eks. krav til helsetjenestene) og fagpolitiske tema (f.eks. pakkeforløp, kvalitetsindikatorer). Tematisk inneholder konferansene i dag dermed interessepolitikk, fagpolitiske drøftinger og samfunnspolitiske tema.

Kommune

Psykologforeningen har medlemmer i drøye 200 kommuner. I svært mange av disse er det få ansatte, se tabell 2. Per mai 2022 har foreningen 952 medlemmer i kommunal sektor hvorav drøye 150 i Oslo kommune. På grunn av størrelsen er det kun et fåtall av kommunene der det vil være aktuelt med frikjøp. I 163 kommuner har f.eks. foreningen færre enn fem medlemmer.

Tabell 2. Medlemmer i kommunal sektor per mai 2022.

	Antall kommuner	Antall medlemmer
Oslo kommune	1	154
Bergen kommune	1	76
Kommuner med 20 -49 medlemmer	6	157
10 til 19 medlemmer	12	153
5-9 medlemmer	22	146
3- 4 medlemmer	30	102
1 - 2 medlemmer	133	166
I alt	205	954

I KS/Oslo kommune har foreningen arrangert to årlige tariffkonferanser siden 2017. Det er også etablert en e-postring for de kommunetillitsvalgte. Oppslutningen rundt konferansene og aktiviteten på e-postringen er lavere enn i helseforetakene. Kommuneområdet har noen særskilte utfordringer med tanke på at medlemmene er spredt på mange enheter. Det er ikke realistisk at alle kommunetillitsvalgte skal samles på en konferanse på grunn av det høye antallet kommuner og det lave antallet psykologer i mange av dem. Derfor må det være en form for samarbeid der tillitsvalgte kan kontakte hverandre på tvers av kommuner for å utveksle erfaringer og informasjon.

Oslo kommune er et eget tariffområde. Lønnsforhandlingene i Oslo vil skille seg fra de andre kommunene ved at Akademikerne ikke har fått gjennomslag for (kun) lokal lønnsdannelse i

betydningen den enkelte virksomhet i Oslo. Utover dette vil psykologene i Oslo kommune ha mye til felles med ansatte i andre kommuner og kan grupperes sammen med psykologer i KS-området.

Tariffkonferansene inneholder lønnsforhandlinger og psykologers arbeidsvilkår i kommunene, fagpolitiske tema og diskusjoner om samfunnspolitiske tema. Kommunenes tilbud innen psykisk helse og finansiering av psykologstillinger i kommunene er tema som er viktige i disse konferansene.

Det er et ønske om å få med kommunetillitsvalgte fra hele landet på tariffkonferansene. En har bedt lokalavdelingene om å foreslå tillitsvalgte som kan delta på konferansene. Det ble i utgangspunktet lagt opp til at en skulle ha tre fra hver lokalavdelings område. I motsetning til for helseforetakene blir ikke alle plassene fylt. Lokalavdelingene kan få en viktig rolle til valg av tariffkonferansene, og denne modellen kan dermed bidra til økt kontakt mellom lokalavdelingene og tillitsvalgte i kommunal sektor.

Stat

Psykologforeningen har per mai 2022 651 medlemmer i statlig sektor. De områdene som har flest medlemmer fra Psykologforeningen er universitet/høyskole, Bufetat og NAV og forsvaret. I Virke er det en del virksomheter innen Landsoverenskomst for høyskoler og Landsoverenskomst for virksomheter § 26 som legger seg tett opp til statens tariffavtale. Dette gjelder da private høyskoler og familievernkontor. Det vil være logisk å knytte disse opp til arbeidssektorutvalget for staten.

I staten har det ikke vært faste tariffkonferanser. De tillitsvalgte har deltatt på kurs i regi av Akademikerne og det er nettverk med kontakt mellom tillitsvalgte i NAV og Bufetat. Våren 2022 ble det arrangert en digital tariffkonferanse for stat for første gang. Psykologer i statlige virksomheter har en felles hovedtariffavtale (Akademikeravtalen) og dette var et viktig tema for konferansen. Lønnsdannelsen skjer lokalt gjennom forhandlinger i den enkelte virksomhet. Diskusjonene rundt lønnsforhandlingene eller tjenestene der psykologer jobber i staten er organisert på en uformell måte.

Faglig sett er det et stort spenn i arbeidsoppgavene til psykologene i denne sektoren. Det vil i stor grad være tariffavtalen som er felles for psykologene i sektoren for stat.

Private

Arbeidsgruppa foreslår én arbeidssektor som omfatter selvstendige, avtalespesialister og øvrige psykologer som arbeider i privat sektor. En slik sektor vil omfatte drøye 1250 psykologer, hvorav flertallet er selvstendige. Dette vil være en gruppe som spriker betydelig når det gjelder fastsettelse av lønn og inntekt og arbeidsvilkår for øvrig. Samtidig tilsier størrelsen på gruppene og mulighetene for oppfølging, at det ikke er hensiktsmessig med flere mindre grupper.

Et bredt sammensatt utvalg vil kunne følge opp ulike grupper og deres interesser, og det vil også være mulig å opprette egne arbeidsgrupper ved behov. Psykologforeningen har i dag medlemmer i private praksiser eller i jobber i private virksomheter uten tariffavtale. Av

logiske grunner har ikke disse tillitsvalgte. En arbeidssektor for psykologer i privat sektor må også representere disse gruppene.

Det er i dag ett tariffutvalg som er i drift under LAU. Dette er forhandlingsutvalget for avtalespesialistene. Dette utvalget driver takstforhandlinger og det arrangeres et årlig tariffpolitisk verksted. Det er her tatt opp tema rundt tariffpolitikk og utvikling av ordningen med avtalespesialister.

Et eget arbeidssektorutvalg på dette området kan begrunnes med følgende formål:

1. Arbeide for gode rammebetingelser for selvstendig psykologer.
2. Jobber for at foreningen gir rådgivende støtte til medlemmene vedrørende arbeidsforhold og forhold som angår eieres plikter og rettigheter
3. Fange opp problemstillinger fra privat sektor, slik at denne gruppen høres i LAU og SST
4. Bidra til å bygge nyttige nettverk for medlemmene og legge til rette for formidling og deling av kunnskap og erfaring
5. Jobbe for å ivareta psykologer i private virksomheter uten tariffavtale
6. Videreføre forhandlingsutvalg for avtalespesialistene her og videreutvikle arbeidet på denne området.

6. Organer, valg, årsmøter etc.

Arbeidsgruppa har ikke utarbeidet vedtekter for arbeidssektorene/arbeidssektorutvalgene. Vi ser for oss at dette bør gjøres i etterkant av et eventuelt vedtak, for eksempel ved at landsmøtet gir SST i fullmakt å vedta vedtekter/retningslinjer for driften. Arbeidsgruppa har imidlertid diskutert hvordan arbeidssektorutvalg kan organiseres, blant annet med utgangspunkt i standardvedtekter for lokalavdelingene.

Arbeidsgruppa foreslår at utvalget velges for tre år av gangen. Valgene gjennomføres på seksjonens årsmøte i etterkant eller før landsmøtet slik at representanter til LAU formelt kan oppnevnes på SST-møte i februar året etter landsmøtet. Dette vil da være i tråd med dagens praksis der utvalg under sentralstyres utnevnes for én landsmøteperiode om gangen.

Årsmøtet, representantskapsmøtet og eventuelle underutvalg

Årsmøtet avholdes på høsten det året det er landsmøte. Årsmøtet velger medlemmer til arbeidssektorutvalget for den kommende landsmøteperioden. Det holdes årlig representantskapsmøte de årene det ikke er årsmøte. En praktisk løsning er at det avsettes tid på tariffkonferansene for et slikt møte. Regler for årsmøtet og representantskapsmøtet fastsettes i egne vedtekter for arbeidssektorutvalg. Viktige oppgaver for årsmøte og representantskapsmøtene er å behandle saker som er reist av styret eller medlemmene og å vedta hva arbeidssektorutvalget skal prioritere å jobbe med den neste perioden.

Arbeidssektorutvalgene konstituerer seg selv, men leder og nestleder velges av årsmøtet.

Årsmøtet nominerer sine kandidater til LAU. Kandidatene skal representere bredden i sektoren.

I noen av utvalgene vil det være naturlig at en har underutvalg f.eks. kan en ha NAV, Bufetat og universitet/høyskole som underutvalg i arbeidssektorutvalg Stat. Det vil også være naturlig med underutvalg i Private ettersom dette er et ganske sammensatt område. Det vil være opp til den enkelte sektor å beslutte hvilke underutvalg som opprettes.

Delegater til årsmøtet/representantskapsmøtet

Sektorene er ulike, noe som betyr at valg til og sammensetning av årsmøtet (og de mellomliggende representantskapsmøtene) vil være noe ulikt. Det betyr at man sannsynlig vil ha ulike regler for valg til/sammensetning av disse møtene. Arbeidsgruppa ser for seg at størrelsen på årsmøtet bør ligge om lag som på dagens tariffkonferanser:

- Spekter Helse (FTV-(foretakstillitsvalgt)-konferansen høst 2021: 51 tillitsvalgte og delegasjonsmedlemmer (de aller fleste forhandlingsdelegasjonsmedlemmene er registrert som tillitsvalgte)
- Kommunal Sektor (KS - konferansen) høst 2021: 18 tillitsvalgte
- FTV vår 2022: 52 tillitsvalgte og delegasjonsmedlemmer
- KS vår 2022: 25 tillitsvalgte

For Spesialisthelsetjeneste kan en f.eks. tenke seg at hvert helseforetak og virksomhet med minst 20 medlemmer har én stemme hver. Øvrige som deltar på tariffkonferansene kan være observatører som har møte- og talerett. Det er naturlig at hovedtillitsvalgt er delegat, men med en vararepresentant.

En mulig modell for kommune er at lokalavdelingene (19) er valgkretser, og at hver valgkrets (lokalavdeling) har minst to delegater med stemmerett. Et visst antall plasser utover dette fordeles etter medlemstall. Gjennom en slik modell sikres geografisk representasjon samtidig som man tar hensyn til at medlemstallet varierer. Delegatene velges av de kommunetillitsvalgte i hvert område. Dette kan skje enten gjennom regionale samlinger eller digitalt valg. En bør sikre at det er representanter for kommuner med få medlemmer på årsmøtet.

For privat sektor vil utfordringen i første omgang være å bygge en sektor med en grad av felles identitet. En mulig modell er å be om innspill til aktuelle kandidater, og holde et digitalt valg blant medlemmene i privat sektor siden man her ikke har mange tillitsvalgte.

Arbeidsgruppas vurdering er at man for privat sektor må påregne noe tid før en fungerende sektor er på plass, og at retningslinjer for valg og sammensetning av utvalg må kunne justeres etter hvert som man får erfaringer med driften.

7. Mandat og oppgaver

Arbeidsgruppa ser for seg at sektorutvalgenes formål fastsettes etter mal fra lokalavdelingene, for eksempel:

Psykologforeningens arbeidssektorutvalg skal legge Psykologforeningens formålsparagraf, prinsippprogram og de satsingsområder som landsmøtet vedtar til grunn for sitt arbeid. Norsk psykologforening er en fagforening, en fagpolitisk og en samfunnspolitisk organisasjon. De tre elementene understøtter og er gjensidig avhengige av hverandre.

I tillegg bør det av retningslinjene framgå hvilke oppgaver som sektorutvalgene skal eller kan ivareta. Følgende (ikke utfyllende) kan være oppgaver for sektorutvalgene

- Være ansvarlige for at det arrangeres årsmøter, representantskapsmøter og tariffkonferanser.
- Drøfte saker av spesiell viktighet for medlemmene og deres arbeidsforhold
- Holde seg á jour med, og bidra til at medlemmene får anledning til å drøfte saker med relevans for lønns- og arbeidsvilkår og arbeidsplassene som LAU, sentralstyret og landsmøtet i Psykologforeningen arbeider med.
- Høringsinstans i interne høringer i foreningen. Arbeidssektorutvalgene kan gi innspill til Psykologforeningens høringsuttalelser i eksterne høringer. Utvalgene skal få tilgang til høringsbrev som blir sendt til foreningen.
- Bidra til å tydeliggjøre mål og retning for lønnsforhandlinger på sentralt nivå.
- I samarbeid med sekretariatet, arbeide for å styrke/drive nettverk for tillitsvalgte og medlemmer. For kommunene bør det vurderes en form for regionale nettverk der de tillitsvalgte kan kontakte utveksle erfaringer og synspunkter.
- Sammen med lokalavdelingene sikre at det er tillitsvalgte tilstede på arbeidsplassene.
- Sammen med lokalavdelingene bidra til kontakt mellom tillitsvalgte etter avtaleverket og lokalavdelingene.

Gitt en modell med arbeidssektorutvalg bør foreningen gå i gjennom vedtektene og de oppgavene lokalavdelingen har overfor tillitsvalgte med formål å sikre god kommunikasjon, unngå dobbeltarbeid og sikre klare ansvarsområder.

8. Økonomi og bistand fra sekretariatet

Det legges opp til at Psykologforeningen dekker utgifter for sektoren innenfor rammen av foreningens budsjett. Sekretariatet vil måtte bistå arbeidssektorutvalgene i saksforberedelser, organisering av møter og konferanser med mer. Sekretariatet har allerede i dag omfattende kontakt med tillitsvalgte og ansvar for tariffkonferanser, innhenting av synspunkter i forbindelse med høringer med mer. Dette betyr at mye av arbeidet utføres i dag. Det synes hensiktsmessig at utvalgene følges opp av en egen sekretær.

Arbeidsgruppa har ikke vurdert behovet for frikjøp i forbindelse med møter og eventuelt vervet som leder.

9. Framdrift mm

Gitt at Landsmøtet 2022 vedtar å opprette arbeidssektorutvalg for Spesialisthelsetjeneste, Kommune, Stat og Private kan følgende framdriftsplan være hensiktsmessig.

- Landsmøtet ber SST om å lage midlertidige vedtekter (standardvedtekter) for arbeidssektorutvalgene som endelig vedtas på neste landsmøte.
- Det vil antakelig være behov for noen like bestemmelser i sektorene, blant annet knyttet til sammensetningen av årsmøte/representantskap. Forslag utformes av sektorens årsmøte og godkjennes av SST.
- For å sikre framdrift i opprettelse av arbeidssektorutvalg gir Landsmøtet SST i oppgave å konstituere utvalg som skal organisere og avholde første årsmøte, eventuelt innen en gitt frist.
- Gitt ulik status innen områdene bør vedtakene åpne opp for at det vil kunne være forskjellig fremdrift i sektorene, dog med en frist for når første årsmøte skal være avholdt.

10. Arbeidsgruppas konklusjoner

- Arbeidsgruppa foreslår at det opprettes arbeidssektorutvalg. Det foreslås fire utvalg; for spesialisthelsetjeneste, kommune, stat og private inkludert avtalespesialister og andre selvstendige. Utvalgene opprettes for 3 år og velges av sektorenes årsmøter.
- Utvalgene legges direkte under Sentralstyret etter modell av øvrige utvalg i foreningen
- Arbeidssektorene avholder årsmøte hvert tredje år, i forkant av landsmøtet. Det avholdes i tillegg representantskapsmøter de årene det ikke er årsmøte. Årsmøtet velger arbeidssektorutvalget inkludert leder og nestleder som velges separat.
- Årsmøtene nominerer medlemmer til LAU fra sin sektor. Arbeidssektorutvalgenes leder skal alltid nomineres til LAU. Sentralstyret oppnevner formelt Lønns- og arbeidsmarkedsutvalget (LAU). LAU ledes av visepresident for lønns- og arbeidsmarkedspolitikk på samme måte som i dag.
- Psykologforeningen dekker utgifter for sektoren innenfor rammen av foreningens budsjett. Sekretariatet bistår arbeidssektorutvalgene i saksforberedelser, organisering av møter og konferanser med mer.
- Arbeidsgruppa har diskutert hvordan arbeidssektorutvalgene kan organiseres, mulige modeller for valg av delegater til årsmøtet, hvilke oppgaver utvalgene kan/bør ha med videre. Arbeidsgruppa har imidlertid ikke utformet forslag til vedtekter for arbeidssektorutvalgene. Hvis landsmøtet 2022 vedtar å opprette arbeidssektorutvalg, kan landsmøtet gi Sentralstyret fullmakt å vedta vedtekter/retningslinjer for driften av sektorene.
- For å sikre framdrift i opprettelse av arbeidssektorutvalg forslås det at Landsmøtet gir Sentralstyret i oppgave å konstituere utvalg som skal organisere og avholde første årsmøte, eventuelt innen en gitt frist.

B. Alternativer for representasjon på landsmøtet

Det velges i dag representanter til landsmøtet gjennom lokalavdelingene. Dette sikrer at delegatene er geografisk spredd i hele landet. I tillegg er det vedtekter som sikrer at det velges åtte studenter og at minst 1/3 av delegatene fra lokalavdelingene er fra styrene i lokalavdelingene.

Arbeidsgruppa har fått ulike innspill om representasjon til landsmøtet. I intervjuene ble det vist til at det ikke er noen krav om at tillitsvalgte etter avtaleverket skal inngå i delegasjonene til landsmøtet. Det varierer også i hvilken grad tillitsvalgte er aktive i lokalavdelingen, og dermed peker seg ut som mulige delegater. Et slikt engasjement vil ofte være et personlig valg ut fra interesse, tid og kapasitet. Kartleggingen som arbeidsgruppa har gjennomført viser at det er ganske stor variasjon i om tillitsvalgte er aktive i lokalavdelingene.

De tillitsvalgte har en viktig rolle, men det er tilfeldig om de blir valgt som delegater. Spørsmålet er om dette bør reguleres og i så fall, hvordan?

Dersom en velger å formalisere de tillitsvalgtes rolle ved å opprette arbeidssektorutvalg, jamfør diskusjonen over, vil dette kunne legge noen føringer på hvordan delegater skal velges til landsmøtet. Det understrekes at endringer på representasjon til landsmøtet ikke følger automatisk av en formalisering av de tillitsvalgtes representasjon i foreningen i form av arbeidssektorutvalg.

1. Alternative måter å sikre representasjon på landsmøtet fra tillitsvalgte etter avtaleverket

Lokalavdelingene står i dag fritt til å sette sammen sine delegasjoner. Arbeidsgruppa har vurdert ulike modeller for representasjon på landsmøtet - også å beholde dagens ordning (ingen endring). Det er diskutert én modell der lokalavdelingene skal velge tillitsvalgte etter avtaleverket i sine delegasjoner (føringer på sammensetning). Og en annen modell der arbeidssektorene velger et visst antall delegater til landsmøtet, det vil si at et visst antall plasser reserveres for disse. Arbeidsgruppa har også vurdert om antall plasser på landsmøtet bør økes fra dagens 100 eller ikke.

Dagens ordning

Noen fordeler ved å beholde dagens ordning er at den sikrer god geografisk spredning på delegatene. Dagens ordning er enkel og godt innarbeidet, og en del tillitsvalgte blir allerede valgt gjennom lokalavdelingens delegasjoner. På landsmøtet 2019 var 30 av delegatene tillitsvalgte etter avtaleverket. I organisasjonsgjennomgangen har få tatt opp ønsket om endringer av delegater på landsmøtet.

Det er likevel noen ulemper ved dagens ordning. Det fremstår tilfeldig hvordan delegatene velges utover kriteriet om geografi. Det er videre liten kontinuitet fra landsmøte til landsmøte. Et stort flertall av delegatene har aldri deltatt på landsmøte før.

Alternativ ordning med et definert antall tillitsvalgte som delegater til landsmøtet

De vesentligste hensynene her er antallet tillitsvalgte totalt og hvorvidt antallet delegater til landsmøtet skal økes.

Arbeidsgruppa har tidligere i gjennomgangen utredet alternativene Beholde 100 delegater, Øke med 19 delegater og Øke med 57 delegater (tilsvarende hhv 1 og 3 pr lokalavdeling).

2. Modeller for å velge delegater for tillitsvalgte

Regulert representasjon via lokalavdelingene

Dette betyr at det i delegasjonene til de enkelte lokalavdelingene skal være et visst antall tillitsvalgte etter avtaleverket. Det kan lages samarbeid regionalt slik at det er lettere å få til spredning på de ulike arbeidssektorene.

Dette alternativet sikrer geografisk representativitet. For flere lokalavdelinger er det krevende å finne delegater til landsmøtet. Alternativet kan gjøre det enklere å fylle kvoten med delegater som skal velges.

Det er også ulemper ved dette alternativet. Det legger store føringer på hvem som kan velges på landsmøtet og det vil innebære et mer komplisert valgssystem. Dessuten kan lokalavdelingene oppleve at de mister delegater og innflytelse.

Direkte valg innen hver arbeidssektor

Dette alternativet gjør det enklere å velge delegater fra hver arbeidssektor. Det styrker arbeidssektorutvalgene, dersom landsmøtet vedtar å opprette slike.

Men det kan bli utfordrende å opprettholde geografisk spredning av delegatene. Også her blir valgsystemet mer komplisert hvis tillitsvalgte også kan velges via lokalavdelingene.

3. Antall delegater på landsmøtet

Arbeidsgruppa har i gjennomgangen utredet alternativene: «Beholde 100 delegater», «Øke med 19 delegater» og «Øke med 57 delegater» (tilsvarende hhv 1 og 3 pr lokalavdeling).

De vesentligste hensynene her er antallet tillitsvalgte totalt og hvorvidt antallet delegater til landsmøtet skal økes.

Det er vanskelig å vite hva som er et riktig antall tillitsvalgte på et landsmøte. Et viktig poeng gitt at tillitsvalgte skal være representert, må være at landsmøtet er satt sammen slik at alle arbeidssektorer er representert på landsmøtet. Dette er det ingen styring på i dag. Teoretisk kan alle delegatene komme fra én arbeidssektor. Dagens lover og vedtekter står ikke i veien for et slikt scenario.

Den store utskiftingen av delegater på landsmøtet vil ikke utfordres ytterligere hvis antallet delegater forblir 100. For noen lokalavdelinger er det allerede krevende å stille med full delegasjon. Ved å opprettholde samme antall som i dag beholdes også kostnadene på dagens nivå. Men det kan bli vanskeligere å få til en annen sammensetning av landsmøtet enn i dag og det er utfordrende å dedikere plasser til tillitsvalgte uten å svekke geografisk representativitet.

Ved å øke antall delegater blir det enklere å endre sammensetningen av delegater. Situasjonen hvor lokalavdelingene kan oppleve å måtte «avgi» delegater unngås. Flere delegater til landsmøtet vil derimot øke kostnadsnivået samtidig som kontinuiteten i deltagelse på landsmøtene kan svekkes ytterligere.

4. Tilbakemeldinger fra styringsgruppa, ledersamlingen, tariffkonferansene og referansegruppa

- Det er forskjellige syn på om tillitsvalgte skal ha egne delegater til landsmøtet, men ikke mange sterke meninger. Én bekymring er at en egen kvote for tillitsvalgte kan fungere som et tak for hvor mange tillitsvalgte som blir delegater.
- Det er ikke mange som argumenterer for at antall delegater bør økes
- Et forslag om en ordning som bygger på/utvider dagens bestemmelser om en viss føring på lokalavdelingenes valg av delegasjon oppfattes av arbeidsgruppa som konstruktivt og samlende, og presenteres derfor som arbeidsgruppas anbefaling
- Det er få som hevder synspunkter på at andre kategorier (interesseforeninger, SST) bør gis stemmerett på landsmøtet. Vestfold lokalavdeling foreslår stemmerett til representantene fra faglige interesseforeninger.

5. Arbeidsgruppas konklusjon

Det foreslås å styrke tillitsvalgtes representasjon på landsmøtet gjennom en føring på hvordan lokalavdelingene velger sin delegasjon. Dagens lover sier at «*Minst 1/3 av hver avdelings delegater må velges blant lokalavdelingenes styrer.*» Arbeidsgruppa foreslår en tilsvarende regel som krever at en annen tredjedel av delegasjonen fra hver lokalavdeling skal velges blant medlemmer med verv i foreningen.

Forslaget innebærer at det ikke settes noen kvote for antall tillitsvalgte, jf. alternativet som er drøftet ovenfor. Sterke føringer for tillitsvalgtes representasjon kan også føre til en motsatt effekt. Hvis det settes en «kvote» for antall tillitsvalgte, kan det i praksis bli en maksimumsgrense. På landsmøtet i 2019 møtte 30 tillitsvalgte som del av sine lokalavdelingers delegasjoner. Et reservert antall delegatplasser for tillitsvalgte på for eksempel 19, ville ikke være noen garanti for en faktisk økning.

En regulert sammensetning av delegasjonene som omfatter alle medlemmer med verv i foreningen vil ivareta lokalavdelingenes autonomi ved at de selv velger sine delegater. Samtidig tas det høyde for at lokalavdelingene ikke alltid vil ha aktuelle tillitsvalgte å velge som delegater.

«Verv» er ikke begrenset til tillitsvalgte etter avtaleverket, men omfatter alle utvalgsmedlemmer og styremedlemmer i faglige interesseforeninger.

Ønsket om utvidet representasjon på landsmøtet har i hovedsak dreid seg om tillitsvalgte etter avtaleverket. Samtidig er det en bekymring for at for sterke føringer vil begrense lokalavdelingenes autonomi.

En gjennomgang av geografisk fordeling av slike verv viser jevn distribusjon. De mindre lokalavdelingene har en noe høyere forholdsmessig andel av medlemmer med verv, men det er ikke et gjennomført mønster.

Forslaget har noen klare fordeler:

- Det løser utfordringen med at en 'kvote' for tillitsvalgte fort kan bli et tak.
- Det løser et godt stykke på vei spørsmålet om representasjon fra faglige interesseforeninger
- Lokalavdelingene opprettholder sin autonomi ved at det er deres egne valgkomiteer som nominerer delegatene og de selv som velger dem.

- Endringen er ellers lite inngripende ved at antallet delegater (100) kan beholdes og det ikke krever vesentlige lovendringer
- Endringen inviterer til tettere integrasjon lokalt av foreningens tre søyler (tillitsvalgte, utvalg og lokalavdelinger)
- Kompetansen og bredden på landsmøtet vil bli bedre når flere av delegatene har erfaring med foreningens virksomhet

En eventuell endring av foreningens lover/vedtekter må ta høyde for at delegasjonene består av minimum tre og opp til (i dag) 12 delegater. Hvis dagens lovtekst legges til grunn i det nye forslaget vil det ikke være delegatplasser for andre enn lokalavdelingens styremedlemmer og medlemmer med verv, i noen av delegasjonene. For eksempel vil en delegasjon på fire ha to (minst en tredjedel) valgt blant styrets medlemmer og to (minst en tredjedel) valgt blant medlemmer med verv.

Tabell 3 (under) viser distribusjon av verv pr lokalavdeling, brutt ned på Tillitsvalgte for hver av de fire arbeidssektorene, Utvalgsmedlemmer og styrene i de Faglige interesseforeningene.

Lokalavdeling	TV Spes.h.tj. ⁵	TV Kommune	TV Stat	TV Privat	Utvalg	Faglige int.for.	Sum
Akershus lokalavdeling	7	19	2	2	22	4	56
Aust-Agder lokalavdeling	1	3		1	2	1	8
Buskerud lokalavdeling	6	6	2		6		20
Finnmark lokalavdeling	3	2	1		4		10
Hedmark lokalavdeling	3	4		1	5	1	14
Hordaland lokalavdeling	10	11	4	1	30	7	63
Møre og Romsdal lokalavdeling	2	6			1		9
Nordland lokalavdeling	3	3	1		2		9
Nord-Trøndelag lokalavdeling	1	5	1		3		10
Oppland lokalavdeling	1	3	1	1	1		7
Oslo lokalavdeling	6	1	11	6	52	20	96
Rogaland lokalavdeling	7	6	2	2	14	2	33
Sogn og Fjordane lokalavdeling	3				1		4
Sør-Trøndelag lokalavdeling	3	5	4	2	11	3	28
Telemark lokalavdeling	3	4			5		12
Troms lokalavdeling	2	3	1		17	4	27
Vest-Agder lokalavdeling	2	2			6	1	11
Vestfold lokalavdeling	1	6	2		10	3	22
Østfold lokalavdeling	2	7	1		7		17
Sum	66	96	33	16	199	46	456

⁵ NB: I denne kolonnen er det bare listet tillitsvalgte på virksomhetsnivå: Foretakstillitsvalgte og hovedtillitsvalgte med vara. Andre kategorier, for eksempel plassstillitsvalgte inngår ikke i oversikten, men er valgbare som delegater.

Tabellen bygger på et estimat av sentrale tillitsvalgte. **Flere enn dem som fremgår av tabellen vil være valgbare som delegater.**

Arbeidsgruppa foreslår følgende lovendring:

«Minst 2/3 av hver lokalavdelings delegater må velges blant lokalavdelingenes styre og blant tillitsvalgte / medlemmer med andre verv i foreningen. Begge kategorier skal være representert.»

Sammensetningen av delegasjonene vil da **eksempelvis** se slik ut avhengig av antall (tabell 4):

Tabell 4

Delegasjon	Styre	Verv	Andre	Delegasjon	Styre	Verv	Andre
3	1	1	1	8	3	3	2
4	2	1	1	9	3	3	3
5	2	2	1	10	4	3	3
6	2	2	2	11	4	4	3
7	3	2	2	12	4	4	4

Når teksten benytter 'minst' betyr det at det ikke behøver å være reserverte delegater for andre medlemmer uten verv (styremedlemmer eller andre verv). Kategorien 'Andre' kan derfor bli null i alle eksemplene over. Det opprettholder i større grad lokalavdelingenes autonomi.

C. Utvide kategorier av delegater med stemmerett på landsmøtet

1. Utvalg

Utover de fire landsmøteoppnevnte organene har foreningen 7 valg hjemlet i Lover for Norsk psykologforening (Sentralstyrets faste valg) og ytterligere 18 valg under sentralstyret, herunder fagutvalgene tilknyttet spesialitetene. Alle utvalgene er oppnevnt av, og rapporterer til sentralstyret. Utvalgene har ikke tale- eller forslagsrett på landsmøtet.

Arbeidsgruppa har utredet representasjon fra utvalgene som delegater på landsmøtet. Hvis arbeidssektorene får direkte representasjon ville direkte representasjon fra utvalgene bedre balansere fagsiden med fagforeningssiden. Det ville også gi større bredde i faglige synspunkter før landsmøtet fattet beslutninger. Dessuten kunne det virke vitaliserende for utvalgsstrukturen. En modell med en definert kvote av representanter fra arbeidssektorene foreslås imidlertid ikke av arbeidsgruppa. Det gjør en tilsvarende representasjon fra utvalgene mindre aktuelt.

Det er videre krevende å definere utvalgene som avgrensede grupperinger av medlemmer, ikke minst siden mobilitet mellom fagfelt står sentralt i foreningens politikk. Som oppnevnt av sentralstyret ville utvalgsrepresentanter få en uheldig dobbeltrolle på landsmøtet som foresatte for det samme sentralstyret. Utvalgene har svært forskjellige roller – noen har forvaltningsfunksjoner, andre fagutviklingsfunksjoner og noen har mer generelle mandat. Det gjør «riktig» representasjon utfordrende. Utvalgene kan foreslå politikk for sentralstyret, men er ellers sentralstyrets redskap i politikktutøvelse.

2. Faglige interesseforeninger

De (foreløpig) seks foreningene deltar på Psykologforeningens landsmøte med to representanter som har tale- og forslagsrett. (Ref. Normalvedtekter for faglige interesseforeninger §8). I undersøkelsen blant medlemmene var det liten appetitt på å endre interesseforeningenes status.

Vestfold lokalavdeling har foreslått å gi faglige interesseforeninger har stemmerett på landsmøtet. Interesseforeningene ville slik få ta del i beslutninger på landsmøtet som berører deres fag- eller interesseområde. Interesseforeningene samler eksperter og medlemmer som er særlig dedikerte på sine felt og kan derfor bidra med større tyngde i landsmøtets beslutninger.

På den annen side har interesseforeningene allerede tale- og forslagsrett på landsmøtet. Interesseforeningene er dessuten svært ulike – noen med klare interessepolitiske preg, andre med spesifikk profil på ett fagfelt, og noen generelle. Det gjør «riktig» representasjon utfordrende. Noen interesseforeninger dublerer fagutvalg (NNF og NFAP), noe som kan skape konkurranse eller utydelighet i forvaltning og utvikling av faget. Interesseforeningene er tatt opp i foreningen av landsmøtet og skal forholde seg til normalvedtektene som bare landsmøtet kan endre. Det kan gi en dobbeltrolle. Interesseforeningen oppstår og drives i hovedsak i sentrale strøk og kan derfor gi en geografisk ubalanse.

3. Sentralstyret

Arbeidsgruppa har diskutert en mulig utvidelse av representasjonen på landsmøtet ved å gi sentralstyret stemmerett. I dag møter sentralstyret på landsmøtet med tale og forslagsrett. I tillegg til delegatene som er valgt gjennom lokalavdelingene og av studentene, har sentralstyrets medlemmer og faglige interesseforeninger i dag tale- og forslagsrett på landsmøtet. Med bedre innsikt (i bakgrunnen for sakene som behandles) enn delegatene generelt, kan sentralstyret bidra til bedre funderte beslutninger. Sentralstyret blir dessuten mer synlig på landsmøtet og bidrar til større kontinuitet blant delegatene. Det blir også tydelig hva medlemmene i sentralstyret mener i saker.

En klar svakhet ved denne løsningen er at sentralstyret som delegater må ta stilling til kvaliteten på eget arbeid. Det er en uheldig dobbeltrolle. Sentralstyret kan vanskelig selv delta i godkjenning av periodens beretninger og årsregnskap. Som delegater ville sentralstyret settes organisasjonsmessig over ellers likestilte landsmøteoppnevnte organer (Fagetisk råd, Ankeutvalget for fagetiske klagesaker, Valgkomiteen). Sentralstyret har ikke myndighet under landsmøtet. Som delegater ville det avgåtte sentralstyret være med å treffe beslutninger som forplikter et nytt sentralstyre som ikke er valgt. Det kan fremstå uryddig å blande hvem som vedtar sakene på landsmøtet og hvem som skal utføre vedtakene.

Praksis i andre organisasjoner

Arbeidsgruppa har gått gjennom praksis i andre arbeidstagerorganisasjoner/forbund og i fire av de politiske partiene. Det er ingen enhetlig praksis, med andre ord finnes ingen fasit for hva som er riktig løsning. Innen Akademikerne (vi har sett på 7 større forbund utenom Psykologforeningen) har fem bestemmelser om at hovedstyre/sentralstyre (inkludert valgt ledelse) ikke har stemmerett, mens to (Legeforeningen og Samfunnsviterne) har gitt stemmerett. I Utdanningsforbundet og Politiets Fellesforbund møter sentralstyret med stemmerett, mens dette ikke er tilfelle i Sykepleierforbundet, Forskerforbundet eller Norsk Fysioterapeutforbund. Det frittstående forbundet NITO har ikke gitt sitt hovedstyre stemmerett. Blant LO-forbundene og YS-forbundene vil hovedregelen være at

forbundsstyre (eventuelt landsstyre) møter med fulle rettigheter. Det er også forskjell blant de politiske partiene.

Det kan dermed se ut som at jo høyere akademisk faktor, jo sjeldnere finner vi en modell der sentralstyre/hovedstyre har fulle rettigheter. I Høyre og Venstre har sentralstyret/landsstyret stemmerett, mens de ikke har dette i Arbeiderpartiet. SV har imidlertid gitt sitt landsstyre stemmerett. I Psykologforeningens søsterorganisasjoner i Sverige og Danmark har sentralstyret ikke stemmerett.

I noen av organisasjonene er det begrensninger i stemmeretten, for eksempel at representanter fra sentralstyret eller tilsvarende organer ikke kan stemme i saker som angår regnskap eller årsberetning. Dette ser imidlertid ut til bare å gjelde et mindretall.

I alle organisasjonene er antall delegater «utenfra» langt høyere enn de som har stemmerett gjennom sin plass i sentralstyre eller lignende organer. Det vil likevel variere hvor mange delegater som kommer via denne typen posisjoner.

4. Arbeidsgruppas konklusjon

Det er få som har fremmet synspunkter på at andre kategorier (interesseforeninger, utvalg, sentralstyret) bør gis stemmerett på landsmøtet. Vestfold lokalavdeling foreslår stemmerett til representantene fra faglige interesseforeninger.

Arbeidsgruppa foreslår ingen endring i representasjon fra foreningens utvalg på landsmøtet, ut over den føringen for valg av delegater som er gitt over:

«Minst 2/3 av hver lokalavdelings delegater må velges blant lokalavdelingenes styrer og blant tillitsvalgte / medlemmer med andre verv i foreningen. Begge kategorier skal være representert.»

Arbeidsgruppa viser til at spørsmålet om representasjon med stemmerett for faglige interesseforeninger ikke forfølges videre i denne perioden, ut over den føringen for valg av delegater som er gitt over.

Arbeidsgruppa registrerer at det er argumenter både for og mot stemmerett for sentralstyret på landsmøtet og vil derfor ikke konkludere i dette spørsmålet, men viser til drøftingen over.

Vedlegg

1. [Prosjektplan og møteoversikt for organisasjonsgjennomgangen](#)
2. [Landsmøtevedtak i 2019 om organisasjonsgjennomgangen](#)
3. [Dagens organisasjon: Organisasjonskart og gjennomgang av sentrale organer](#)
4. [Psykologforeningens historie kort oppsummert med særlig vekt på endringer](#)
5. [Rapport fra organisasjonsgjennomgangen vedtatt av landsmøtet 2004](#)
6. [Oppfølging av organisasjonsgjennomgang i 2007 \(ECON-rapporten\)](#)
7. [Delrapport til styringsgruppa, september 2021](#) (Vedleggene 7A – 7C presenterer resultater av survey blant medlemmene og oppsummering av intervjuer med representanter for lokalavdelinger, tillitsvalgte, faglige interesseforeninger og nåværende og tidligere ledere)
 - 7A. [Presentasjon til styringsgruppa september 2021](#)
 - 7B. [Presentasjon til referansegruppen juni 2021](#)
 - 7C. [Oppsummering av gruppeintervjuer våren 2021](#)
8. [Oppfølging av delrapport til styringsgruppa november 2021](#)
9. [Alternative modeller for formalisering av tillitsvalgtes plass i organisasjonen:](#)
Oppfølging av SST-sak 65/21