

Musikterapeuters løn- og ansættelsesvilkår

Musikterapeuters arbejde er meget forskelligt, og der er også store lønforskelle. Vores tillidsrepræsentanter og DM har opnået gode resultater i lokale lønforhandlinger. Dette arbejde fortsætter, og det kan vi drage nytte af, men den enkelte musikterapeut har også selv mulighed for at påvirke ansættelsesvilkårene ved at stille krav om bedre løn, supervision, samt efteruddannelse til udvikling af funktioner og kvalifikationer. Det er vigtigt, at musikterapeuten gør sig overvejelser om sine funktioner og kvalifikationer, da lønssystemet idag er opbygget om funktions- og kvalifikationsløn.

Tillidsrepræsentanten

Tillidsrepræsentanten er din nærmeste rådgiver mht. lønvilkår, uanset om du skal tiltræde i en ny stilling eller du allerede er i en ansættelse. Tillidsrepræsentanten har styr på det tekniske: hvilke aftaler der er på din arbejdsplads, hvordan kravene fremsættes, hvad tillidsrepræsentanten kan og skal gøre, og hvad du selv skal gøre. Overvej hvilken hjælp du har brug for. Er det løn-spørgsmål, skal du finde dit ansættelsesbrev og evt. stillingsbeskrivelse frem. Dansk Magisterforening ved hvem der er din tillidsrepræsentant centralt i DM og evt. lokalt. Da musikterapeuter er en lille faggruppe i DM, er det ikke altid, at tillidsrepræsentanten ved særlig meget om musikterapeuters kvalifikationer og arbejdsforhold. Derfor skal du selv gøre en indsats for at give og få alle relevante oplysninger.

DM og MTL

Dansk Magisterforening er opdelt i afdelinger, hvor medlemmerne placeres efter ansættelsestyper. Da musikterapeuter er ansat på mange forskellige arbejdssteder, findes vi i mange forskellige afdelinger og "eksisterer" således meget spredt i DM.

MTL er det eneste samlende organ for musikterapeuter - det må vi benytte os af. Det er vigtigt, at musikterapeuter bruger MTL til at få og give informationer om musikterapistillinger og vilkårene for løn og ansættelse.

DM har kompetence og viden om gældende lovgivning og regler, og det er dem, der forhandler for os, når vi skal ansættes. Tillidsrepræsentanterne er således repræsentanter for DM, og sammen kan de sørge for, at vi bliver ansat efter gældende overenskomst, og at mindstekravene til løn bliver overholdt. DM har i en enkelt sag sendt en musikterapeut i strejke på grund af en arbejdsgivers modvilje til at give de retmæssige tillæg. Sagen blev vundet, og musikterapeuten fik tillægget. MTL har hverken kompetence eller ressourcer til at gå ind i lønforhandlinger, men kan fungere som formidler af medlemmernes individuelle erfaringer. MTL kan også give medlemmerne råd og støtte og vurdere, hvornår det er relevant at inddrage DM i en sag.

DM har bl.a. sektioner som DM Offentlig, DM Privat og Freelancere og Selvstændige, hvor du kan finde hjælp, vejledning og støtte, afhængig af under hvilke forhold du arbejder. Indenfor hver sektion er der forskellige arrangementer, f.eks. foredrag om at skulle starte selvstændigt op, så hold øje med, om dette kunne være relevant for dig, for det er også en af fordelene ved at være medlem af DM.

Krav ved nyansættelse

Ved alle nyansættelser - offentlige som private - har musikterapeuten en særlig mulighed for at stille krav til løn- og ansættelsesvilkår.

Før samtalen

Når du kontakter arbejdsgiveren - for at høre nærmere om stillingen, kan du stille uddybende spørgsmål, f.eks:

- gives der supervision på arbejdspladsen, hvis ja hvilken?
- muligheder for efter-/videreuddannelse, kurser
- kræves der specialviden?
- arbejdsforhold, f.eks. lokaler (terapirum, kontor) og instrumenter

Hvis lønnen ikke er angivet præcist i stillingsopslaget, kan du inden en samtale undersøge stillingens aflønning. Dette er dog ikke tilfældet, hvis stillingen bliver nyoprettet. Lønnen består af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. Hvis du overtager et job fra en anden musikterapeut, kan du måske finde ud af, hvilke aftaler der tidligere er indgået om kvalifikationsløn. Hvis der ikke er indgået forhåndsftaler på arbejdspladsen, skal du kontakte tillidsrepræsentanten på DM og evt. også MTL. Sammenlign med andre musikterapeuter i lignende ansættelser - eller, hvis de ikke findes - andre faggrupper i tilsvarende ansættelser. I Tidsskriftet Dansk Musikterapi er der en del jobbeskrivelser, som du kan bruge til inspiration.

Ansættelsesvilkår

Inden du går til jobsamtalen, er det vigtigt, at du har gjort dig overvejelser omkring de ansættelsesvilkår, der er vigtige for dig. Nedenfor finder du en liste over væsentlige vilkår, du bør overveje særligt i forbindelse med en privatansættelse, men det kan også være relevant i andre typer af ansættelser. Uanset er det godt at være velforberedt og få drøftet de vilkår, som er vigtige for netop dig.

- Er arbejdsstedet anført?
- Er stillingsindholdet anført?
- Er der mulighed for efteruddannelse/videreuddannelse?
- Har du mulighed for at få supervision?
- Er arbejdstiden anført? (*og er det inkl. eller ekskl. forberedelsestid?*)
- Er der betalt frokostpause?
- Er der betaling for overtid? – hvis ikke, har du ikke krav på det.
- Er der mulighed for afspadsring?
- Er der længere ferie end det ferieloven giver ret til? - det vil sige mere end 5 ugers ferie.
- Er der yderligere fridage: Juleaftensdag, nytårsdag, grundlovsdag, 1. maj, fredag efter Kristi Himmelfartsdag?
- Har du ret til omsorgsdage, barnets 1. (og evt. 2.) sygedag?
- Får du (fuld) løn under barsel?
- Er der mulighed for årlig lønforhandling?
- Får du pension af lønnen?
- Bliver kørsel i egen bil betalt?
- Gælder funktionærloven og ferieloven for din ansættelse?
- Er der en reguleringsordning? (en reguleringsordning sikrer, at din løn hele tiden følger den alm. lønudvikling på det offentlige og private arbejdsmarked).

Konsekvensen af, at du ikke er velforberedt kan være, at du under jobsamtalen, direkte eller indirekte, kommer til at sige ”ja” til noget, som du senere hen fortryder.

Stil krav

Det er vigtigt, at du gør dine egne lønkrav op. Hvad er du værd? Hvad skal du have for at varetage den nye stilling? Sæt din pris til et fast beløb, så må arbejdsgiveren i forhandlingen med tillidsrepræsentanten aftale, hvordan beløbet sammensættes af grundløn, funktions- og kvalifikationsløn. I en lønforhandling kan det være en fordel i samarbejdet med tillidsrepræsentanten at benytte sig af 2 tal: a) et beløb for den tilfredsstillende løn b) et minimumsbeløb, også kaldet "smertegrænsen", dvs. det mindste beløb du vil sælge dig selv for. Afstanden mellem de 2 beløb er det, tillidsrepræsentanten har "at handle med" i lønforhandlingerne. Da det ikke længere er anciennitet, der betinger lønnen, må du gøre op med dig selv, hvad du er værd. Hvad fik du evt. i et tidligere job?

Husk at

- at stille krav om en aflønning, der honorerer dine kvalifikationer
- at redegøre for dine kvalifikationer og dine kvalifikations værdi for de funktioner, der ligger i den stilling, du søger

Hvad skal jeg have i løn?

Grundlønnen beregnes ud fra anciennitet dvs. antal år i en fast stilling. Hvis du har haft løst arbejde (korttidsansættelser), har været freelance musikerapeut eller haft privat praksis, skal dine timer tælles op og derudfra beregnes din anciennitet, dvs. antal måneder/år i fuldtidsbeskæftigelse. Vær opmærksom på at det kun er akademisk arbejde, der regnes med i beregningen af anciennitet, Andet ikke-akademisk arbejde, der har betydning for din evne til at bestride en musikterapistilling, kan til gengæld være tillægsgivende. Hvert år udgives en lønguide fra DM, som viser dig de aktuelle løntrin, skalaer indenfor de forskellige sektorer, men dette hjælper tillidsrepræsentanten dig også med. Lønguiden kan findes på DMs hjemmeside under løn og ansættelse.

<http://www.dm.dk/LoenOgAnsaettelse/~media/Publikationer/Loenguide2009.ashx>

Som selvstændig

Det kan være svært at fastsætte din honorarløn/timeløn som selvstændig musikerapeut, hvad enten det drejer sig om gruppemusikterapi med børn med funktionsnedsættelser eller individuel GIM-terapi med velfungerende voksne. DM anbefaler pt., at musikerapeuter ikke tager mindre end 500kr som honorar, men det kan i nogle tilfælde være lavt sat. Erfarne musikerapeuter med mange års klinisk praksis tager måske 750kr for hver session. Hvis du har din egen klinik og skal betale husleje mv. anbefaler DM en honorarløn på omkring 760kr. Du skal huske at regne tiden til forberedelse til hver session med, som kan være mere eller mindre krævende i form af specialviden eller særlige kompetence. Forberedelse indgår som en del af honorarlønnen ligesom du også selv her skal betale til pension og ferie.

Du kan også lave en aftale, hvor du får en fast timeløn i stedet for et honorar (timelønnen regnes ud ved at dividere 160,33 op i den månedsløn du skulle have haft, hvis du var fuldtidsansat), og så medregne de timer du bruger på forberedelse. Fordelen her kan være, at arbejdsstedet betaler pension og feriepenge samt du her ofte vil få adgang til mange andre overenskomstmæssige rettigheder som løn under sygdom, barsel osv.

Det er nogle af de samme aspekter, som gør sig gældende, når du skal fastsætte din egen værdi her, som når du skal forberede dig til en samtale med en nuværende eller kommende arbejdsgiver. Søg

altid gerne information om dit særlige område eller din måde at arbejde på ved at spørge andre selvstændige musikterapeuter om deres erfaringer.

Hvad skal jeg have i tillæg?

Dansk Magisterforening har udarbejdet nogle retningslinjer for en ny og mere offensiv tillægspolitik i det ny lønsystem. Herunder ses de beløb, der anses for minimumsniveauet. Tillidsrepræsentanterne har centralt fra DM fået besked på at kontakte DM's sekretariat, hvis en arbejdsgiver ikke vil indgå en tillægsaftale, der mindst er på dette niveau. DM vurderer, at der kun i meget sjældne tilfælde kan være tale om, at der ikke er grundlag for, at en magister skal ydes et tillæg af denne størrelse.

Anciennitet	Beløb årligt
1 år	kr. 22000-25000
4 år	kr. 25000-28700
6 år	kr.34000-37000
11 år	kr.38000-57000
14 år eller mere	kr.87000-100000

Ovennævnte tillæg gives f.eks. som kvalifikationstillæg, funktionstillæg, faretillæg, "savl-og-snot-tillæg". Beløbene er inkl. pensionsbidrag (eget og arbejdsgivers) for ansatte på ny løn. Du kan selv undersøge gennemsnitstillægget for din egen kandidatårgang ved at læse i DMs Lønguide, der eksempelvis fortæller, at magistre som er kommunalansatte med anciennitet fra 2006 (kandidatår) gennemsnitlig får 30634kr i løn (basisløn + tillæg). Er du i tvivl kan du altid få hjælp til at bruge lønguidens statistikker ved at spørge DM på tlf. 38156600.

Hvad kan være tillægsgivende?

Generelt gives tillæg hvis musikterapeuten har taget væsentlig relevant efteruddannelse på et højere niveau eller ad anden vej har opnået specialviden af betydning for udførelsen af jobbet (kvalifikationstillæg). Tillæg kan også gives, hvis musikterapeuten varetager særlige opgaver eller projekter af betydeligt omfang (funktionstillæg). For musikterapeuter er der god begrundelse for tillæg, hvis man har opkvalificeret sig fra cand.phil. til cand.mag., hvis man har en anden uddannelse udover musikterapiuddannelsen, som er relevant for den nuværende stilling (f.eks. musikterapeut/socialpædagog ansat i institution eller musikterapeut/sygeplejerske ansat på psykiatrisk sygehus), eller hvis man har særlig jobrelevante erfaringer. Relevansen af den enkeltes erfaringer er helt afhængige af arbejdsstedet, det kan f.eks. være tværkulturelle studier, undervisningserfaring, musiker-erfaring, forskningserfaring, erfaring med tværfagligt samarbejde, projekt- og organisatorisk erfaring m.m. Hvis du er eneste af din faggruppe på arbejdsstedet, eller du har nogle specielle ansvar i jobbet kan det også være tillægsgivende.

Jobsamtale

En jobsamtale bør ideelt set betragtes som en ligeværdig samtale, hvor arbejdsstedet/-giveren fremlægger de krav, der stilles til ansøgeren og den honorering, der tilbydes, mens den arbejdssøgende omvendt gør rede for de kvalifikationer vedkommende har, og hvilken løn hun kræver. Sådant fungerer det imidlertid langt fra altid i praksis, og derfor er der ingen entydig opskrift på "den rigtige taktik".

Få musikterapistillinger

Når der er så få musikterapistillinger kan det føles som at vinde i lotto at blive indkaldt til jobsamtale, og du føler måske, at du er heldig, hvis du kan få jobbet, næsten uanset hvilke betingelser du skal arbejde under. Denne holdning stiller dig dårligt i en samtale. Betragt i stedet dig selv som et aktiv for behandlingsstedet og dit arbejdsengagement og initiativ som en faglig og personlig investering, der kræver en anstændig betaling. Du har gennemgået en lang specialiseret uddannelse, og dine sammensatte kompetencer og erfaringer gør dig til en højtuddannet akademisk medarbejder.

Strategiske overvejelser

Gør op hvad der er dine mindstekrav. Overvej hvordan du vil satse. Hvilke krav vil du fremsætte ved jobsamtalen, og hvilke vil du vente med til du evt. får tilbudt jobbet? Du kan f.eks. tage forbehold for en diskussion af lønnen, hvis arbejdsgiveren skulle ønske at ansætte dig. Fremlægger du lønkrav ved jobsamtalen, vil de naturligvis spille en rolle, når arbejdsgiveren skal foretage sit endelige valg. Stiller du for store ultimative krav, er der risiko for, at du sorteres fra. Forholder du dig slet ikke til lønnen eller andre krav ved samtalen, kan det betragtes som personlig usikkerhed. Fremsætter du først krav, når du tilbydes stillingen, er der risiko for, at arbejdsgiveren føler sig ført bag lyset. En ting er sikker: accepterer du en stilling uden at forhandle dine krav, så er det stillingsopslaget betingelser, der gælder. Bordet fanger, når du tiltræder ansættelsesbrevet.

Passer din løn til dit arbejde?

Er du i en ansættelse, kan du vurdere, om din løn er passende i forhold til stillingens funktioner, ansvar og kompetence, samt dine særlige kvalifikationer erhvervet før og under ansættelsen, herunder efter-/videreuddannelse og særlige erfarings-kvalifikationer, du udnytter i din aktuelle funktion. Som grundlag kan du bruge den godkendte stillingsbeskrivelse. Har du ingen stillingsbeskrivelse, bør du udfærdige en på baggrund af indholdet i dit arbejde. Få din leders accept af indholdet. Har du en stillingsbeskrivelse, kan den være forældet. Stillingsindholdet kan være ændret i takt med de specialiseringer, der evt. er indført på din arbejdsplads.

Vigtige pejlemærker i vurdering af om lønnen svarer til stillingsindholdet:

- se på sammenlignelige stillinger indenfor arbejdsområdet. Både for musikterapeuter og andre faggrupper.
- Se på lønniveauet i forhold til nærmeste faggrupper f.eks. psykologer, ergo-/fysioterapeuter, socialrådgiver og andre terapeuter/behandlere.
- Dine særlige kvalifikationer enten fra erhvervs erfaring før eller efter uddannelsen eller fra efteruddannelse, kurser o.lign. Kvalifikationerne skal kunne relateres til de funktioner, du aktuelt udfører.
- Ændrede krav i jobbet, f.eks. arbejdstider, antal klienter, ændring af klientforhold (grupper/individuelle) m. m.

Ved en gennemgang af disse punkter kan du se, om der er grundlag for at tale med din tillidsrepræsentant om muligheden for at kræve en højere aflønning.

Særlige forhold for musikterapeuter

Nogle musikterapeuter lader sig af forskellige grunde ansætte under en anden stillingsbetegnelse. Hvis du arbejder på at komme til at lave mere og mere musikterapi og med tiden få ændret både stillingsbetegnelse og løn, er der mulighed for at hente støtte hos DM, når du kan dokumentere, at du overvejende laver musikterapi, dvs. mere end 50% af din arbejdstid.

Medlemmernes tilføjelser og rettelser til denne tekst er meget velkomne – og nødvendige for at kunne give den bedst mulige medlemsinformation.

Send en mail til MIL på musikterapeuterneslandsklub@hotmail.com

Hnl

Redigeret af MTL-bestyrelsen ved Slj

Kilder:

Samtaler m. Åse Riis & Allan Bressont fra DM, samt konsulent Stig Magnussen, MA

Socialrådgiveren "Får du den rigtige løn" 20/03 s. 10

Brev udsendt til tillidsrepræsentanterne fra DM