

Prezentare candidatură - **Andreea Ion**

Poziția vizată: **Membru în Comitetul director al Colegiului Psihologilor din România - Comisia de deontologie și disciplină**

Dragi colegi,

Încep cu mulțumirile pentru că sunt atât de mulți colegi cărora le datorăm faptul că ne pregătim acum pentru Convenția din 15 iulie, privind în viitor cu încrederea că schimbarea este posibilă. Felicitări tuturor pentru inițiative, implicare, efort, organizare, comunicare, sprijin, voluntariat și tot ce ați făcut în acest demers pentru redobândirea drepturilor noastre!

Pentru că suntem la momentul "Restart-ului" CPR, cred că merită să permitem atât entuziasmului să ne inspire, cât și rațiunii să analizeze și să tragă concluziile unui trecut recent care nu ne reprezintă.

Fac parte dintre cei care, în urmă cu mai bine de 4 ani, au fost implicați în prima încercare de a stopa devierea Colegiului de la menirea sa de **a reprezenta și ocroti interesele psihologilor cu drept de liberă practică**. Imaginea bodyguardilor de la ușa Convenției din 2013 m-a convins că este nevoie de mult mai mult decât de entuziasm .

De aceea, în această etapă, contribuția mea la efortul de reconstrucție al Colegiului nu va fi un șir de promisiuni, ci un punct de plecare în analiza disfuncționalităților ce au condus la eșecurile sau blocarea multora din bunele intenții ale Comitetului director din mandatele anterioare. Analiza este însoțită de sugestii ce cred că vor fi utile viitorului Comitet director și pentru care voi pleda dacă voi primi mandatul vostru.

În realizarea acestei analize am avut în vedere experiența acumulată în mandatul 2009-2013, când am făcut parte din Comisia de deontologie și disciplină condusă de dl. prof. Mircea Miclea și informațiile publice referitoare la ceea ce s-a petrecut din 2013 până în prezent. Evident, se focalizează doar pe câteva teme, cele care, în opinia mea, au contribuit cel mai mult la blocajul actual al Colegiului. Luând în calcul faptul că analiza reflectă înțelegerea mea asupra situației, adresez colegilor invitația de a o completa și de a contribui la identificarea și altor soluții.

Cred că pentru reșezarea Colegiului pe baze sănătoase este nevoie ca cele trei documente fundamentale (Regulamentul de organizare și funcționare internă, Codul deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică și Codul de procedură disciplinară) să reflecte valorile pe care ne sprijinim ca profesioniști. Am dovedit deja că suntem o comunitate puternică. Respectându-ne valorile vom da șanse mult mai bune proiectelor noastre de viitor.

Cu cele mai bune gânduri,

Andreea Ion

	ARII ANALIZATE	DISFUNȚIONALITĂȚI IDENTIFICATE	SOLUȚII SUGERATE
1.	VICII FUNDAMENTALE ÎN ELABORAREA REGLEMENTĂRILOR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cea mai mare parte a documentelor normative a fost generată de departamentul juridic, reflectând viziunea acestuia asupra profesiei și excluzând cel mai adesea viziunea reprezentanților psihologilor din forurile de conducere și pe cea a comunității psihologilor ▪ În elaborarea reglementărilor au lipsit, sau atunci când au intervenit, nu au avut rolul decisiv, comisiile sau grupurile de lucru ale Comitetului director (CD) și Consiliului Colegiului (CC) ▪ Atunci când comisiile sau grupurile de lucru au elaborat o serie de documente, președintele și/sau departamentul juridic au putut interveni în modificarea sau blocarea lor ▪ Procedurile referitoare la transmiterea proiectelor documentelor către membrii CD și ai Consiliului înainte de ședințe au fost încălcate frecvent, fără a exista consecințe pentru cei responsabili de aceste nereguli (de exemplu, membrii CD și ai Consiliului găseau abia în mapa de ședință documentele care urmau a fi discutate); efectul a fost faptul că membrii celor două foruri nu aveau timp să le studieze și să formuleze observații și s-au aprobat și documente de proastă calitate ▪ Uneori, chiar dacă documentele fuseseră transmise, nu erau parcurse înainte de 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ar fi bine ca documentele să fie elaborate de Comisiile CD sau de grupuri de lucru mixte formate din membri CD/Consiliu și psihologi consultanți invitați (care au expertiză într-un anumit domeniu și pot aduce o contribuție semnificativă) ✓ Proiectele documentelor de reglementare trebuie puse în dezbateră tuturor membrilor Colegiului, pentru a se putea include observațiile și amendamentele acestora ✓ Sunt necesare proceduri pentru dezbateră în filiale a problemelor specifice profesiei și a proiectelor aflate în lucru ✓ Procedurile de consultare și dezbateră publică a documentelor trebuie să fie clare (responsabili, termene, adrese de comunicare, depunerea și discutarea amendamentelor etc.), iar nerespectarea lor sancționată ✓ Este necesar ca structura de suport să susțină activitatea comisiilor, Consiliului și a grupurilor de lucru, iar interferențele, neîndeplinirea cu reavoință a atribuțiilor sau încercările de a împiedica munca acestora trebuie să aibă consecințe (este nevoie de proceduri clare pentru punerea în aplicare a sancțiunilor disciplinare și acestea trebuie să prevadă modalitățile în care CD controlează activitatea departamentelor de suport) ✓ Ar fi util ca cea mai mare parte a dezbaterilor, mai ales pe documente importante pentru profesie, să aibă loc înainte de întrunirea forurilor de conducere pentru aprobarea lor; nu va fi niciodată

		ședințele CD sau de Consiliu	<p>timp suficient să se discute articol cu articol documente foarte mari; ele ar merita discutate înainte, iar atunci când se întrunesc, forurile de conducere să ia decizii asupra formelor finale și să tranșeze eventualele puncte asupra cărora nu s-a putut conveni în dezbaterile prealabile</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Este important ca membrii comisiilor, președinții de filiale, membrii comitetelor filialelor, reprezentanții în Convenție să fie bine informați și să-și asume să studieze și să elaboreze documente normative, administrative, procedurale etc. (să studieze bunele practici, să identifice, folosind experiența profesională românească sau a altor asociații profesionale cu tradiție în domeniu soluțiile potrivite, să aibă o viziune fundamentată științific asupra domeniului, să comunice și să colaboreze cu toți cei care doresc să aducă o contribuție)
2.	VICII FUNDAMENTALE ÎN APROBAREA DOCUMENTELOR ȘI ÎN LUAREA DECIZIILOR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Departamentul juridic a avut, de facto, "drept" de veto, plasându-se deasupra forurilor de conducere în aprobarea unor documente esențiale pentru profesie (de exemplu, Codul deontologic care fusese elaborat în mandatul trecut de Comisia de deontologie condusă de prof. Miclea și aprobat de CD și Consiliu, în prezența juristului, pus pe ordinea de zi a Convenției din 2013 și retras la Convenție pentru "aviz juridic negativ"); acest lucru a fost permis de un articol din ROFI și este inadmisibil; rolul departamentului juridic este unul consultativ, nu de decident ▪ S-a intervenit ulterior, fără aprobarea CD/CC, de către persoane din afara forurilor 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sunt necesare proceduri transparente, clare, cu prevederi explicite legate de responsabilități, termene, modalități de comunicare legate de elaborarea documentelor ✓ Sunt necesare proceduri de consultare și vot la distanță care să permită dezbaterile și luarea unor decizii rapide fără a se aștepta momentul unei convocări fizice a unei întâlniri a CD/CC (pentru anumite tipuri de decizii) ✓ CD trebuie să își asume stabilirea atribuțiilor departamentelor de suport și să stabilească modalități concrete de control și sancționare, atunci când este cazul ✓ Frecvența ședințelor trebuie să fie adecvată nevoilor reale de dezbateri și decizii ✓ Ordinea de zi trebuie să cuprindă un număr

de conducere, asupra formei finale decise de acestea (exemplul Standardelor de calitate);

- Reuniunile forurilor de conducere au fost convocate cu o frecvență insuficientă pentru asigurarea unor dezbateri reale;
- Atunci când erau convocate, pe ordinea de zi (adesea necomunicată sau comunicată foarte târziu) erau mult prea multe teme nedezbătute în prealabil, ceea ce făcea practic imposibilă derularea unor ședințe eficiente;
- Nu s-au utilizat metodele de comunicare și colaborare la distanță pe care tehnologia modernă le pune la dispoziție și care ar fi permis dezbateră și formularea prealabilă de amendamente sau observații pentru documentele ce urmau a fi aprobate;
- S-au aprobat în Convenția națională documente care nu au fost puse în prealabil în dezbateră membrilor în termenul prevăzut de Regulament (de exemplu, actualul Regulament de organizare și funcționare internă a fost aprobat în 2013 fără a fi parcurs de reprezentanți sau de membri, pentru că nu a fost publicat pe site-ul Colegiului decât cu 24 de ore înaintea Convenției)
- Acest lucru a fost posibil și pentru că reprezentanții la Convenția națională nu au fost bine informați asupra obligațiilor pe care și le asumă și asupra drepturilor pe care le au în calitate de reprezentanți (de exemplu dreptul de a fi informați în

rezonabil de subiecte, comunicate în termenele prevăzute prin proceduri și asupra cărora s-au oferit membrilor forurilor de conducere toate informațiile (fundamentarea unor propuneri, documente justificative, draft-uri, solicitări de feedback, amendamente sau observații primite)

- ✓ Dacă un document nu este pus în dezbateră în termenul prevăzut, acesta nu ar trebui inclus pe ordinea de zi a forurilor de conducere

		termenele legale referitor la ordinea de zi și dreptul de a avea acces din timp la documentele care urmează să fie dezbătute)	
3.	PROCEDURI NECLARE / INSUFICIENTE REFERITOARE LA REUNIREA FORURILOR DE CONDUCERE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atribuția legală a președintelui de a convoca și conduce ședințele forurilor de conducere a fost interpretată nu ca o responsabilitate, ci ca un privilegiu; ▪ Forurile de conducere colective (CD/Consiliu) au fost ținute cât mai departe de deciziile operative, instituindu-se de facto o altă structură de conducere, formată din președinte și anumiți membri ai structurii de suport; ▪ Deciziile de convocare în cazul convențiilor naționale nu s-au luat întotdeauna cu aprobarea CD, sau s-au anulat fără aprobarea CD ▪ Nu au existat proceduri clare de sancționare a acestor devieri și de deblocare a piedicilor puse de președinte ▪ Forurile de conducere au reacționat târziu, timid, ineficient atunci când au fost blocate în exercitarea atribuțiilor lor 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trebuie specificate clar modalitățile de convocare a întrunirilor ordinare și extraordinare și obligațiile pe care președintele le are în acest sens; ✓ Neîndeplinirea lor trebuie să aibă consecințe asupra președintelui, iar forurile de conducere colective trebuie să aibă proceduri clare pe care să le aplice în cazul în care președintele nu poate sau nu vrea să își îndeplinească atribuțiile ✓ Utilizarea consultării și a votului electronic pentru multe din problemele pe care trebuie să se pronunțe CD/CC pot face ca dezbaterile și procesul de decizie să aibă loc transparent și cu cheltuieli mult reduse ✓ Membrii CD/CC trebuie să fie bine informați, să-și cunoască atribuțiile și să identifice soluții pentru problemele care apar ✓ Convocarea ședințelor extraordinare trebuie să beneficieze de proceduri clare și în care președintele să nu interfere (necesitatea lor poate fi sesizată uneori de membrii CD/CC și nu de președinte)
4.	MANDATAREA PREȘEDINTELUI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A existat o lipsă de procedură și o confuzie referitoare la mandatarea președintelui de către CD/CC ▪ CD/CC nu au redactat și aprobat un mandat clar pentru președinte (ce tipuri de documente semnează în numele CD/CC, în ce probleme poate decide în numele CD/CC); rezultatul a fost că președintele s-a substituit în multe situații CD/CC, decidând în numele lor și chiar refuzând să comunice 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Atribuțiile președintelui, ale CD, CC, comisiilor, comitetelor filialelor, președinților de filiale trebuie clar precizate în ROFI și relațiile dintre ele echilibrate în așa fel încât să se sprijine și să se corecteze reciproc ✓ Atunci când este mandatat să semneze ceva în numele CD/CC, acest mandat trebuie formulat în scris, și ulterior documentele respective trebuie puse la dispoziția forurilor de conducere (este nevoie de proceduri clare pentru acest lucru)

		<p>acestora documentele semnate (contracte etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ S-a instituit ca practică aprobarea formală în forurile de conducere a tuturor documentelor emise și semnate între ședințele CD/CC, în numele CD/CC, fără ca cele două foruri să știe ce anume aprobă. Această practică a fost printre cele mai nocive, permițând, de facto, existența unui pol de decizie unilateral și netransparent ▪ Exacerbarea rolului președintelui prin Regulamentul de organizare și funcționare a jucat un rol extrem de nefast; prin aprobarea ROFI, reprezentanții au acceptat, în necunoștință de cauză, ca cei din CD/CC, dar și filialele să funcționeze în parametrii, termenii și condițiile impuse prin dispozițiile președintelui; ▪ Nu a existat o procedură clară pentru sancționarea / suspendarea președintelui în situația unor încălcări grave ale mandatului acordat 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Structura de suport trebuie construită și atribuțiile fiecărui departament precizate în așa fel încât să răspundă solicitărilor CD/CC ✓ Ar fi necesare proceduri care să permită reprezentarea Colegiului, pentru relația cu anumite autorități sau instituții, nu doar la nivel de președinte, ci și prin membri ai comisiilor (mandați de președinte sau de CD/CC) ✓ Este necesară o procedură pentru avertizarea sau chiar suspendarea președintelui sau a altor membri ai CD/CC dacă aceștia își încalcă atribuțiile sau săvârșesc abuzuri; ulterior, Convenția decide dacă revocă sau nu mandatele acestora; în astfel de situații poate fi necesară o modalitate alternativă de convocare a Convenției extraordinare
5.	CENTRALIZARE EXCESIVĂ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O premisă a centralizării există în Lege, care acordă filialelor un rol mai mult de dezbateră decât de decizie (cu excepția alegerilor); acest lucru poate fi schimbat prin modificări ale Legii 213/2004 ▪ Nu au existat atribuții clare și modalități de comunicare și de implicare a psihologilor în dezbateră problemelor profesiei, a proiectelor propuse etc. Consecința a fost o ruptură aproape totală între forurile de conducere și membri; dezinteresul și lipsa de încredere și de implicare a membrilor vin și din această 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ar fi binevenită o dezbateră referitoare la atribuțiile care pot fi delegate suplimentar la nivelul filialelor și propuneri referitoare la o eventuală modificare a Legii 213/2004 ✓ Prevederea posibilității de recurs la comisiile CD dacă persoana este nemulțumită de deciziile la nivel local ✓ Proceduri pentru transmiterea documentelor către membri, punerea la dispoziție a unor canale de comunicare oficiale, stabilirea unor maniere de organizare a dezbaterilor

		<p>manieră foarte închisă în care s-au purtat toate discuțiile</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Obligarea psihologilor să se deplaseze din toată țara la București pentru operațiuni simple, care ar putea fi gestionate local ▪ Aglomerarea comisiilor cu solicitări care ar putea fi rezolvate local sau prin corespondență; cozile imense în zilele în care au loc ședințele comisiilor, disconfortul extrem provocat psihologilor nevoiți să aștepte în condiții improprii ore în șir pentru a intra câteva minute la o comisie ▪ Concentrarea puterii de decizie în mâna unui grup foarte restrâns de persoane ▪ Delegarea către președinte a unui număr mult prea mare de atribuții, o parte din acestea interferând cu sau condiționând nepermis activitatea celorlalte foruri de conducere 	
6.	BIROCRAȚIE EXCESIVĂ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Solicitarea unui mare număr de documente, multe dintre ele aflându-se deja în dosarele depuse la Colegiu ▪ Fragmentarea excesivă a specializărilor și a competențelor și solicitarea unui mare număr de dosare pentru recunoașterea, certificarea, acreditarea / reacreditarea fiecăreia ▪ Proceduri complicate de depunere, înregistrare și eliberare de documente 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Introducerea unui dosar electronic, într-un sistem securizat, în care să fie incluse toate documentele depuse la Colegiu sau emise de Colegiu pentru persoana respectivă (certIFICATE, diplome, atestate), astfel încât să nu se dubleze, tripleze numărul de documente existente deja ✓ Simplificarea procedurilor, eliminarea redundanțelor ✓ Reunificarea specializărilor ✓ Depunerea electronică a documentelor
7.	ÎNCĂLCAREA SISTEMATICĂ A PRINCIPIULUI TRNĂSPARENȚEI - FINANCIARE - DECIZIONALE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ROFI a avut deficiențe majore referitoare la transparența financiară ▪ Nu a existat o comisie de cenzori, care să asigure controlul intern al membrilor Colegiului asupra finanțelor organizației 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Introducerea comisiei de cenzori în ROFI și introducerea pe ordinea de zi a primei convenții de după alegeri (când probabil se va aproba un nou Regulament) a alegerilor membrilor comisiei de cenzori ✓ Responsabilități și termene clare pentru

- Nu au existat proceduri și responsabilități clare pentru punerea în aplicare a articolului din Legea 213 care prevede auditul extern efectuat de o entitate independentă; dacă președintele refuză sau omite să-l facă, nu există modalități alternative prin care CD să-l declanșeze
- Pe site-ul Colegiului nu s-a publicat nicio situație financiară în toți acești ani, membrii nefiind informați referitor la modul de utilizare a banilor din taxe și cotizații
- Nu s-au pus la dispoziția forurilor de conducere bilanțurile contabile, proiectele de buget și alte documente financiare solicitate și nu au existat proceduri și responsabilități clare, respectiv modalități de intervenție pentru a restabili respectarea principiului transparenței
- Nu au existat proceduri de răspuns la petițiile inițiate de membri referitoare la încălcarea drepturilor membrilor la informare (de exemplu petiția privind transparența financiară, semnată de sute de psihologi și care nu a primit niciun răspuns)
- Deși CD/CC au, conform Legii 213/2004 atribuții de stabilire a direcțiilor de utilizare a fondurilor Colegiului și de aprobare a documentelor care angajează financiar Colegiul, nu au existat proceduri prin care să aibă acces la aceste documente
- Nu a existat o prezentare a fundamentării solicitărilor de mărire de taxe și cu toate acestea astfel de mărire de taxe s-au aprobat "în orb"

- contractarea auditului extern (cine, când, cum) și pentru comunicarea rezultatelor acestuia
- ✓ Publicarea informațiilor referitoare la veniturile și cheltuielile Colegiului pe site
 - ✓ Stabilirea unei proceduri de aprobare de către CD a contractelor pe care, ulterior, le semnează președintele (conform Legii 213)
 - ✓ Stabilirea procedurilor de informare a membrilor forurilor de conducere și de supunere la vot a bugetului etc. (cine îl elaborează, când, cum se transmite spre analiză, când se pune pe ordinea de zi; cum se fac propuneri și amendamente etc.)
 - ✓ Încălcarea principiului transparenței ar trebui să atragă consecințe imediate pentru cei responsabili
 - ✓ Acestea trebuie prevăzute în ROFI
 - ✓ CD ar trebui să elaboreze o procedură clară de soluționare a petițiilor și a reclamațiilor psihologilor (modalități de primire a petițiilor/reclamațiilor, de introducere pe ordinea de zi a ședințelor a problemelor ridicate de psihologi, modalități de comunicare a soluționării acestor probleme etc.)
 - ✓ Proiectele ar trebui să fie puse în dezbatere publică odată ce au o formă care intră și în dezbaterile CD/CC
 - ✓ Fiecare ședință ar trebui să înceapă cu verificarea și semnarea procesului verbal al ședinței anterioare
 - ✓ Responsabilitățile referitoare la redactarea, transmiterea și ulterior, arhivarea proceselor verbale, respectiv la liberul acces al membrilor Colegiului la aceste procese verbale etc. trebuie clar specificate; neîndeplinirea acestor responsabilități trebuie sancționată;

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ ROFI a avut deficiențe majore în privința transparenței decizionale ▪ Procedurile pentru punerea în dezbatere publică a proiectelor și utilizarea amendamentelor sunt puține și ineficiente ▪ Dezbaterea, atunci când a existat, a fost menținută, fără nicio justificare, în cercul restrâns al forurilor de conducere, fără a consulta membrii Colegiului (acest lucru este o pierdere semnificativă, pentru că lasă în afară expertiza multor colegi care ar putea veni cu idei bune sau ar putea acoperi probleme în zone sau contexte de practică specializate, pe care e posibil ca membrii CD/CC să nu le stăpânească bine) ▪ Nu s-au respectat nici puținele proceduri existente (de exemplu transmiterea documentelor de pe agendă în termenele prevăzute înainte de ședințele forurilor de conducere, comunicarea proceselor verbale după fiecare ședință); situația în care un membru al CD a luptat în instanță 2 ani pentru a obține accesul la procesele verbale ale unor ședințe la care participase este un exemplu al nivelului atins în practica lipsei de transparență ▪ Nu a existat claritate în privința tipurilor de decizii pe care le poate lua președintele, conducerea operativă, CD-ul, CC-ul 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ordinea de zi a ședințelor forurilor de conducere trebuie să fie publică ✓ Deciziile luate de forurile de conducere în ședințe ar trebui consemnate în minute de ședință care să fie făcute publice după fiecare ședință ✓ Comisiile, CD/CC sau grupurile de lucru trebuie să aibă proceduri prin care să poată invita la dezbaterile anumitor proiecte colegi cu expertiză în domeniu; aceștia nu vor avea drept de vot, dar vor putea contribui la dezbateri ✓ Dreptul președintelui de a emite dispoziții cu caracter normativ trebuie limitat la punerea în aplicare a deciziilor CC/CD și Convenției și trebuie prevăzut dreptul CD/CC de a cenzura dispozițiile emise de președinte dacă acestea nu sunt în acord cu deciziile CD/CC
8.	MONOPOLUL COMUNICĂRII OFICIALE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicarea oficială a fost subordonată strict președintelui și departamentului juridic ▪ Celelalte foruri de conducere nu au avut 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ CD/CC trebuie să aibă propriile pagini pe site și posibilitatea de a comunica în cadrul acestora (procedură: cine, când, cum, ce) ✓ Contractele și fișele de post trebuie stabilite de CD

		<p>acces și control asupra comunicării pe site</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Relația cu Monitorul Oficial nu a fost reglementată și a fost asumată de președinte în afara controlului Consiliului și Comitetul director ▪ Site-ul nu avea nicio modalitate de comunicare directă cu psihologii ▪ Adresele de e-mail ale diverselor departamente nu erau asociate în niciun fel cu anumite persoane responsabile, deci mesajele puteau fi ignorate pur și simplu fără nicio responsabilitate 	<p>și acesta să aibă oameni desemnați pentru verificarea îndeplinirii sarcinilor celor care se ocupă de comunicare și proceduri de intervenție în cazul în care aceștia nu-și îndeplinesc corect atribuțiile</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Este necesară o procedură pentru relația cu Monitorul Oficial - ce fel de documente se publică, în ce condiții etc. Mandatarea președintelui (sau a altei persoane) pentru relația cu MO trebuie să fie clară și să conțină condițiile și criteriile îndeplinite de documentele trimise spre publicare
9.	TAXARE EXCESIVĂ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Practica organizațională a fost o combinație între totala opacizare a utilizării fondurilor și o politică de diversificare și creștere a taxelor ▪ Multe din serviciile pur birocratice ale Colegiului sunt taxate cu sume disproporționate (în raport cu serviciul oferit și cu veniturile psihologilor) ▪ Birocratizarea excesivă a condus la creșterea schemei de personal a CPR, care la rândul ei a dus la creșterea taxelor ▪ S-a practicat o taxare severă a evenimentelor profesionale (conferințe etc.), ceea ce contravine misiunii Colegiului, care ar trebui să le sprijine și promoveze 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Transparența financiară ✓ Reducerea cheltuielilor prin reducerea birocrăției ✓ Transparență în privința contractelor și a celorlalte cheltuieli ✓ Identificarea unor modalități de reducere a cheltuielilor administrative, cum ar fi rezolvarea locală sau electronică a unei părți din solicitări ✓ Reducerea cheltuielilor de deplasare prin introducerea votului electronic securizat ✓ Reducerea numărului și quantumului taxelor ✓ Sprijinirea manifestărilor profesionale valoroase în mod transparent, în limita unui buget alocat pentru acest lucru ✓ Eliminarea taxelor pentru organizarea de evenimente profesionale
10.	COORDONAREA SI CONTROLUL STRUCTURII DE SUPORT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deși Consiliul și Comitetul director sunt forurile care trebuie să controleze și să decidă parametrii funcționării structurilor administrative, ROFI încredințează președintelui un rol aproape exclusiv în aceste privințe, reducând astfel posibilitățile CD și CC de a interveni; de exemplu, când a 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ROFI trebuie modificat în așa fel încât forurile de conducere colective să aibă într-adevăr capacitatea de decizie și control asupra structurii administrative ✓ Sunt necesare modificări la ROFI și în ceea ce privește stabilirea procedurilor de verificare, control și, dacă este cazul sancționare a membrilor

		<p>devenit evident că anumite persoane acționau ilegal, încălcau procedurile sau afectau grav prin activitatea lor atribuțiile CD/CC, aceste comportamente nu au fost corectate pentru că președintele era cel care ar fi trebuit să facă acest lucru și nu era în interesul său; structura de suport a fost scoasă de facto de sub controlul CD/CC</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nu au existat mecanisme care să oblige președintele la transparență referitor la structura administrativă (angajări, concedieri, stabilirea atribuțiilor și a salariilor, primelor etc.) 	<p>structurii de suport de către CD/CC pentru neîndeplinirea atribuțiilor sau îndeplinirea lor cu rea-credință</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Schema de personal, atribuțiile, angajările, nivelul de salarizare trebuie discutate și aprobate în CD/CC ✓ Structura administrativă trebuie făcută publică, fiind plătită din banii psihologilor
11.	ORGANIZAȚIA A ÎNVĂȚAT FOARTE LENT ȘI FOARTE GREU DIN GREȘELI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Întreaga modalitate de funcționare a Colegiului a permis concentrarea deciziei și dezimplicarea psihologilor (situație construită deliberat prin prevederile ROFI), descurajând consultarea, participarea și feedback-ul ▪ Blocarea accesului legitim la informații (lipsa oricăror informații legate de proiecte în dezbateri, de cheltuirea fondurilor, de structura de personal), președintele și departamentul juridic refuzând punerea la dispoziție inclusiv a proceselor verbale ale ședințelor forurilor de conducere ▪ Nu s-au făcut analize reale ale mandatelor (pe comisii, CD, CC, sau la Convenție). ▪ Nu a existat o procedură de predare-primire a dosarelor și problemelor de la un mandat la altul, nici un transfer deliberat de competențe, bune practici sau experiență; aceste lucruri s-au făcut parțial doar în comisiile în care au existat persoane care au 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Modificarea ROFI pentru a include modalități clare de consultare, participare, feedback și de includere a propunerilor și amendamentelor venite din partea psihologilor ✓ Proceduri și modalități concrete de colectare a feedback-ului din partea psihologilor (sondaje, modalități de sesizare a problemelor, responsabilitatea de a răspunde acestor sesizări) ✓ Stabilirea de obiective și monitorizarea atingerii lor ✓ Rapoarte de activitate publice ale comisiilor / CD / CC / președintelui / comitetelor filialelor, care să cuprindă nu doar aspecte formale, ci o analiză reală a ceea ce funcționează și ce trebuie schimbat, desemnarea unor persoane care să adune observațiile și să le pună pe agenda comisiilor / CD / CC/ președintelui ✓ Organizarea unor întâlniri de predare-primire a mandatului ✓ Invitarea expertizei colegilor care nu sunt în forurile de conducere prin transparența decizională

		<p>avut două mandate consecutive;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nu au existat proceduri de colectare a feedback-ului din partea psihologilor referitor la satisfacția membrilor față de activitatea CPR; când a fost inițiat un astfel de sondaj de către colegii de la Universitaria, conducerea CPR, în loc să fie prima interesată de rezultate, a răspuns prin comunicate de amenințare și descurajare a participării psihologilor 	
12.	<p>ORGANIZAȚIA A AVUT DEFICIENȚE MAJORE ÎN REPREZENTAREA INTERESELOR PSIHOLOGILOR. PROMOVAREA SERVICIILOR PSIHOLOGICE A LIPSIT</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ În viziunea celor care au condus organizația, reglementarea profesiei a fost prioritatea absolută, în timp ce reprezentarea intereselor membrilor a fost tratată ca ceva lipsit de importanță. Efectele au fost majore: prin absența reprezentanților Colegiului la întâlniri în care se luau decizii importante pentru psihologi sau prin slaba reprezentare în relația cu autoritățile s-au pierdut importante beneficii sau oportunități pentru psihologi ▪ Colegiul a fost reactiv și nu proactiv în raport cu diferite acte normative care se elaborau de către alte instituții și, în loc să participe în timp util și în mod profesionist la elaborarea sau dezbaterile lor, publica retroactiv comunicate fără valoare și fără nicio eficiență pe site-ul CPR ▪ Consecința a fost o organizație întoarsă cu spatele la societatea căreia trebuie să îi ofere servicii ▪ Prioritatea vechii conduceri a fost atragerea resurselor financiare dinspre psihologi spre Colegiu, nu dinspre societate spre serviciile 	<p>Reprezentarea intereselor psihologilor este însuși rostul de a fi al Colegiului</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Profesia are nevoie de reprezentare profesionistă ✓ Relațiile și parteneriatele cu autoritățile decidente sau cu alte organisme trebuie cultivate constant ✓ Este nevoie de proceduri care să permită delegarea reprezentării atunci când președintele nu poate fi prezent sau există persoane care pot asigura o reprezentare mai competentă a profesiei într-un context anume ✓ Este nevoie de o monitorizare permanentă a actelor normative aflate pe agenda diverselor autorități, astfel încât Colegiul să poată oferi expertiza specialiștilor săi, să poată formula puncte de vedere, amendamente, propuneri ✓ Este nevoie de o strategie de promovare care să fie elaborată, pusă în practică, monitorizată și ajustată permanent, în funcție de provocările și oportunității pieții ✓ Este nevoie de o campanie continuă de conștientizare a eficacității intervențiilor psihologice pentru creșterea adresabilității.

psihologice

- Nu a existat nicio strategie de promovare a serviciilor psihologice
- Nu au existat modalități transparente de stabilire a persoanelor care reprezintă Colegiul în diverse situații (de exemplu, reprezentantul la EFPA a fost decis fără acordul CD sau al Consiliului)
- Nu s-a făcut distincția între calitatea de reprezentant legal și cea de reprezentant al Colegiului la o negociere; a fost preferată absența de la întâlniri cu alte autorități decât delegarea acestei atribuții unor persoane care ar fi fost competente să apere interesele psihologilor.