

BILAG TIL RAPPORTEN: Psykologerne i børne- og ungdomspsykiatrien

I dette bilag til rapporten 'Psykologerne i børne- og ungdomspsykiatrien' er kommentarerne fra tre åbne svarmuligheder samlet. Kommentarerne er samlet for hver region. Hver kommentar begynder og slutter med ”.

Det drejer sig om spørgsmålene / svarmulighederne:

Bør der være flere psykologer i ledelsesstillinger?

Begrund gerne dit svar:

Beskriv forhold, som bidrager til at gøre børne- og ungdomspsykiatrien til en attraktiv arbejdsplads for psykologer:

Beskriv forhold, som bidrager til at gøre børne- og ungdomspsykiatrien til en *mindre* attraktiv arbejdsplads for psykologer:

Bør der være flere psykologer i ledelsesstillinger?

Begrund gerne dit svar:

Region Sjælland

"Der er for meget fokus på psykiatere/læger og medicinsk faglig viden på bekostning af psykologfaglig, der i denne sammenhæng nemt bliver overset"

"Jeg vurderer, at psykologers faglighed grundlagsmæssigt giver et godt samspil med det lægelige arbejdsfeltets sygdomslære, medicin og diagnostiske viden."

"Da psykologer er den eneste anden faggruppe med en akademisk baggrund og så bredt uddannet, at de kan varetage en ledelsesrolle ift. fagligheden bredt set."

"Psykologerne har den mest indgående faglige kompetence til at foretage vurderingerne - de bør være fagligt og ledelsesmæssigt ansvarlige."

Region Midt

"Det er unaturlig, at der ikke er psykologfaglig ledelse, psykologernes betydning og antal taget betragtning. Det er unyttigt, at psykologer ikke kan være daglige ledere, team ledere eller andet, understreget oven i købet af, at der er mangel på andre (læger) til at varetage funktionerne."

"Som det er nu, har vi i Region Midt INTET at sige ledelsesmæssigt i forhold til psykologernes arbejdsforhold, videreuddannelse og lign.. Den overordnede, mellem og daglige ledelse består udelukkende af overlæger og sygeplejersker."

"For at sikre psykologfaglighed i ledelsen og sikre efteruddannelse af en stor faggruppe"

"Faggruppe som er akademisk uddannet, og som lige så vel som andre faggrupper kan varetage generel ledelse med relevant lederuddannelse, og som er selvskreven til at varetage specifik psykologfaglig ledelse"

"Psykologerne er en stor og meget meget væsentlig akademisk uddannet faggruppe i børne- og ungdomspsykiatrien. I det daglige er det dem der står med det store ansvar for sagsforløb. Dette bør afspejle sig på ledelsesniveau."

"Det bør være muligt for psykologer at være ledere i børne- og ungdomspsykiatrien, men der skal ikke nødvendigvis være psykologer i ledelsen. Der bør dog være en psykologfaglig leder (chefpsykolog)"

"De psykologer, jeg arbejder sammen med, har mange års psykiatri erfaring og kunne sagtens varetage ledelsesfunktioner i afdelingerne. Det er beundringsværdigt, at psykologer i England og Norge (bl.a.) varetager ledelsesfunktioner i stigende grad. I Danmark ser udviklingen ud til at være det modsatte. Selv om mangelen på speciallæger i psykiatri er stigende."

"For at sikre psykologfagligheden her på stedet. Vigtigt at ledelsen består af forskellige faggrupper, så vi hindrer en indforståethed og ensretning præget af lægernes fagområde. Ved aflastning i ledelsesansvar vil vi formentlig også kunne tiltrække flere læger til specialet, da der jo er læger der ønsker specialet for at kunne arbejde med behandling, hvilket sker i ringe grad i dag, da de er så presset."

"Der er mange psykologer ansat i BUC, der bør også være psykologer i ledelsen. Psykologer kan bidrage med vigtigt fagligt input, også i ledelsen."

"Det er unaturligt, at en kompetent faggruppe, der i den grad bidrager ind i det samlede arbejde, ikke har stemme og indflydelse i organisationen"

"Ledelse i tværfagligt regi bør afhænge af personlige og faglige kvalifikationer nærmere end formel uddannelsesbaggrund. Der bør derfor ikke pr definition være flere psykologer i ledelsesstillinger. Omvendt bør uddannelsesbaggrund heller ikke være eksklusionskriterium for ledelsesstillinger."

"Det vil fremme tværfagligheder og dermed højne det undersøgelsestilbud og den behandling som børn, unge og familier modtager. Det vil gøre det til en mere attraktiv arbejdsplads for psykologer, hvis de kan gøre karriere"

"Læger og psykologer er i praksis lige i ansvar, kvalifikation og kompetence og derfor lige kvalificerede til ledelsesstillinger"

"Der er vist evidens for, at de har noget centralt at sige om arbejdsfeltet (!)"

"Der er i øjeblikket ingen psykologer i ledelsen, hvilket der har været tidligere. Dette kan mærkes. Vi ""glemmes"" i det store spil og vi får flere opgaver lagt på os, som vi ikke er uddannede til at varetage (primært lægeligt arbejde)."

"Psykologerne er en vigtig faggruppe i børne- og ungdomspsykologi, derfor finder jeg det naturligt at vores faglige vinkel på forskellige problematikker indgår i beslutningerne på linje med læger og sygeplejersker"

"Psykologer er mange i antal og varetager en stor andel af udrednings- og behandlingsarbejdet. Derfor er det vigtigt at vores faglige vinkel og kompetencer bliver repræsenteret i ledelsen, da vi har en del at byde ind med i patientarbejdet. Som psykolog mangler jeg i den grad forståelse for og dybere kendskab til mit fag og arbejdsmetoder."

"Jeg kan ikke se nogen klare holdepunkter for, at den faglige ledelse udelukkende skal være medicinsk uddannet. Tvært imod! Psykologer har en vigtig faglig kompetence, som desværre ikke udnyttes optimalt. Det giver heller ingen mening at afdelingssygeplejersker skal 'lede' psykologer i ikke-administrative opgaver."

"Vi har jo før i tiden haft en ledende psykolog, som også deltog i ledelsesmøder osv. Dette mangler nu, det ""sejler"" lidt: hvem kan man henvende sig til? Hvem tager psykologfaglige beslutninger? Hvem sikrer psykologfaglig indflydelse i ledelsen. Især i tider med speciallæge mangel/opgaveglidning synes det relevant, at psykologer har mere indflydelse."

"Psykologfagligheden er nødvendig for en god psykiatri. Lægemangelen er en unødvendig flaskehals til skade for patienterne"

"Jeg kan ikke se nogen god begrundelse for, at psykologer ikke skulle være ledere. Jeg mener, at psykologer via deres uddannelse har en ekstra relevant baggrund for at varetage denne funktion. Jeg tænker her særligt på viden om kommunikation, samspil mellem mennesker mm.."

"Størstedelen af personalegruppen på min arbejdsplads er psykologer og psykologer har en akademisk uddannelse på lige fod med læger. Psykologer er qua deres uddannelse potentielt gode ledere."

"For at sikre den psykolog faglige ekspertise i psykiatrien. Tværfaglighed er meget væsentligt i psykiatrien, fordi der kan være mange bagvedliggende årsager til at børn/unge er i den tilstand de er. Psykologiens fagområde er væsentlig i psykiatrien."

"Efter min opfattelse er læger dårligt uddannet til at varetage ledelsesmæssige opgaver. Psykologer er mere bredt uddannet (herunder hele feltet for arbejds- og organisationspsykologi) og kan derfor tænkes at varetage ledelse mere kvalificeret. Der bør efter min opfattelse være en ligelig repræsentation af faggrupper i en ledelse, som nogenlunde modsvarer den sammensætning der er i personalegruppen. I øvrigt ser jeg ingen grund til at rent administrative ledelsesposter ikke kan besættes af faguddannet personale med administrativt speciale (djøf'ere)"

"Jeg vil mene at det kræver nogle betydeligt anderledes politiske og samfundsmæssige forhold, før der for alvor kan ændres på en ledelsesforståelse inden for det psykiatriske felt. Tror det vil være for meget 'op ad bakke' at være leder i det hierarkiske system, som eksisterer inden for psykiatrien..... Men ellers kunne jeg såmænd godt have svaret ja, jeg tror bare ikke rigtig på det"

"Der er mange rigtig (gode/dygtige) psykologer på arbejdspladsen. Vi har som faggruppe et godt overblik og indsigt i personalepolitik."

"Psykologer har en væsentlig funktion ift. udredning og behandling af de fleste psykiatriske problemstillinger, derfor synes det oplagt at psykologer også figurerer på ledelsesniveau mhp. tilrettelæggelse af udrednings- og behandlingstilbud indenfor psykiatrien."

"Psykologer stifter i deres uddannelse kendskab til ledelse og organisation specifikt. Generelt er vi også uddannede i forståelsen af den menneskelige psyke (fx motivation, indlæring, udvikling) og i socialpsykologiske fænomener. På den måde kan man sige, at psykologers uddannelsesmæssige baggrund egl. kvalificerer dem bedre til ledelse end det er tilfældet med læger og sygeplejersker. Måske er det desværre sådan, at psykologer med interesse for ledelse og organisation vælger organisationspsykologi frem for klinisk psykologi - og mange kliniske psykologer helst ikke vil have med ledelse at gøre?"

"Der er pt. ingen til at varetage ledelsen af psykologerne på min arbejdsplads. Det går ud over vores faglige udvikling. Og på et højere niveau går det ud over behandlingen, idet der mangler psykologfaglige input på ledelsesniveau"

Region Syd

"Idet efterspørgsel af psykologfagligheden fylder mere og mere og det er nødvendigt at sikre fagligheden og dens videreudvikling også på ledelsesplan."

"Der er behov for, at det psykologfaglige vedligeholdes og videreudvikles."

"For at sikre, at vores psykologfaglige viden og vores kompetencer får størst mulig indflydelse på forståelsen og behandlingen af patienterne til gavn for disse og samfundsøkonomien."

"Synes vi kunne bidrage til at der kommer flere foki end det medicinsk faglige, både overordnet og i det daglige"

"Psykologer, er om nogen, fagligt gearet til at varetage ledelsesfunktioner."

"Der bør være fokus på psykologer som ledere af psykiatriske team og på at udvikle modeller for, hvorledes bedre udnyttelse af speciallægekompetence kan indgå i modellen."

"Vigtigt fagligt input i forhold til en bredde og nuancering af det psykiatriske fagområde samt, at en del af psykologien netop beskæftiger sig med organisationsteori/ledelse. Akademisk uddannelsesniveau (på linje med læger) og med en forskningsdel. Derfor oplagt at psykologer indgår i en ledelsesfunktion."

"Psykiatri er et lægespeciale, psykologi er en stabskompetence. Psykologer kan men skal ikke nødvendigvis indgå i ledelse. Hvis en psykolog ønsker at indgå i ledelse, bør dette være muligt."

"Vi indgår i teamene på ligeværdig fod med læger og speciallæger. Vi indgår bl.a. i visitationsteam og medvirker ved diagnosticering. Vi bruges i praksis som vejledere for yngre læger. Som faggruppe er vi ikke repræsenteret i ledelsesteam/afdelingsledelse på linje med læger og sygeplejersker. De få læger, der sidder inde med en speciallægeuddannelse overbebyrdes af ledelsesopgaver og har behov for sparringspartnere og behov for at kunne uddelegere opgaver."

"vi mangler psykologfaglig ledelse. Har haft det, men udfyldte ikke funktionen, og vi mangler een!"

"I BUP er vi reelt en stor faggruppe, og det er derfor væsentligt med en faglig leder"

"Det virker som om psykologerne i psykiatrien kan og vil lede sig selv, derfor er det vigtigt, at der er en psykologfaglig leder, der tager hånd om det udenom og tilrettelægger overordnede rammer."

"For at sikre en høj faglighed"

"Vi savner psykologfaglig ledelse"

"Psykologer er i stand til at varetage denne opgave takket være deres uddannelse og kompetencer. De er vel funderet både teoretisk og har for det meste en masse erfaringer i forbindelse med mellem menneskelige relationer."

"Vi er akademisk uddannet faggruppe med høj relevant faglighed i forhold til arbejdet, som også kan give gode bud på opgaveløsningen og påvirke den videre udvikling indenfor BUP."

"Afhængig af arbejdspladsen, med en lydhør og ansvarlig ledelse, ikke nødvendigt, men ellers"

"En psykologfaglig ledelse har et bedre blik og forståelse for psykologernes behov, arbejdsmetoder og udviklingsmuligheder."

"Det er vigtigt, at der er nogen som varetager og sikre den psykologfaglige udvikling i et psykolog-regi og ikke kun i et afdeling/overlæge regi. Det er vigtigt, at der er nogen der taler psykologernes sag og er med til at sikre faglig udvikling, således at der ikke sker en udvanding af psykologernes arbejdsområder, men en fastholdelse af psykologens fagspecifikke kompetencer i forhold til udredning og behandling."

Region Nord

"Børne- og ungdoms- psykiatrien er efter min mening, ikke et rent medicinsk fagfelt, her er også viden om psykologiske og pædagogiske faktorer vigtige. En inddragelse af psykologer i ledende stillinger vil forhåbentlig kunne bidrage til at psykiatrien kan styrkes ift. disse perspektiver. Endvidere tror jeg ikke, man kan vente at psykiatrien kan fortsætte med at rekruttere psykologspecialister i tilstrækkelig grad, dersom de henvises til å være lægernes medhjælpere og være udelukket fra formelle ledelsespositioner indenfor et felt, hvor de har uddannelse og kompetence på højest muligt niveau."

"Fordi psykologer er en så stor og vigtig faggruppe i psykiatrien, at hvis den ikke har ledelse, er der et stort potentiale som ikke udnyttes, og der er risiko for at psykologer ikke oplever sig anerkendt og taget med på råd og at de ikke oplever medansvar i forhold til hvordan arbejdsopgaven løses."

"Der er desværre mange problemer med personaleledelsen. Lægelig uddannelse er ikke nogen garant for at man har forståelse for motivationsprocesser og normalpsykologi. Psykologer er formentlig bedre udrustet fra grunduddannelsen."

"De nyuddannede afdelingslæger og reservelæger får ofte et større ansvar end de egentlig kan løfte pga. deres begrænsede erfaring, hvorimod de erfarne specialiserede psykologer pga. deres viden og erfaring langt bedre kunne varetage mange af disse opgaver."

"Der er flere arbejdsområder hvor psykologer ikke er repræsenteret - pga. at der ikke sidder en psykologfaglig leder i ledelsen af disse områder - hvilket forringer kvaliteten af arbejdet væsentligt."

Region Hovedstaden

"Fordi psykologfagligheden er essentiel i løsningen af udrednings- og behandlingsopgaver i børne- og ungepsykiatrien. Speciallægerne og specialistpsykologerne er uddannet og har kompetence på samme niveau, men med hver deres specialer. En specialistpsykolog der leder en afdeling må uddelegere ansvaret for somatiske undersøgelser og den medicinske behandling til lægerne, præcis som speciallægerne, der nu leder afdelingerne, uddelegerer al psykologisk testning og megen psykoterapeutisk behandling til psykologerne. Hvis specialistpsykologen har relevant erfaring og uddannelse i- samt motivation til at lede en børne- og ungdomspsykiatrisk afdeling, kan vedkommende være en ligeså fagligt kompetent leder som en speciallæge."

"Det ville formentlig betyde, at vi også i højere grad kunne tilgodeses uddannelsesmæssigt. Desuden ville det psykologiske perspektiv få en mere naturlig og sidestillet plads ift. psykiatrisk behandling og undersøgelse."

"Jeg mener at psykologer kan varetage ledelsesmæssige og faglige opgaver fuldt ud – nogen gange bedre - så godt som læger - hvis de uddannes til det."

"Der bør være en psykologfaglig leder for psykologerne på alle centre"

"Der er for få psykolog-ledertimer ift. overlæge-leder timer, et misforhold, der kan stille os dårligere når ressourcer, opgaver osv. skal uddeles, og den psykologiske profil kan blive for svag ift. lægeprofilen"

"Psykologerne er en af de mest stabile personalegrupper i BUP og sidder ofte inde med mange års erfaring og faglig viden. Ofte er vi mindst lige så kvalificerede eller bedre end de speciallæger, der nærmest pr. automatik får ledelsesansvar"

"Vi er en meget stor personalegruppe med en vigtig faglig kompetence, som naturligt også burde være repræsenteret i ledelsen - og i de fleste/alle ledelsesspørgsmål er det ikke nødvendigt at være læge, men vigtigt at have kendskab til psykiatri."

"Det afhænger mere af personens lederegenskaber og respekt for alle faggrupper, end det kommer an på vedkommendes faglige baggrund."

"Det er os der ved noget om udviklingsprocesser og ressourcer, og jeg tror virkelig vi kan bidrage på ide-plan og med tilrettelæggelse i stedet for kun på udførelsesplanet."

"Kvalificeret medspil med det lægefaglige speciale"

"Psykologer kan via deres baggrund og uddannelse være bedre i stand til at have fokus på god kommunikation, dynamiske forhold og forståelse for samspil i en gruppe. Psykologer er vant til at tilrettelægge arbejdet selvstændigt og tager mange beslutninger uden at konferere med den næste mand på stigen over dem, dvs. de er trænet i at tage beslutninger selv. Der er ofte en hierarkisk opbygning i hospitalsverdenen, hvor lægerne er vant til at være dem, der fører an. Som psykolog har man ofte en mellemposition mellem lægegruppen og det øvrige personale, hvilket kan anvendes konstruktivt i forhold til at medtænke flere perspektiver og gøre det mere nuanceret for alle, idet man kender vilkår og behov og betingelser for flere forskellige grupper"

"Vigtigt at udnytte seniorpsykologers viden, især i tider med mangel på kvalificerede læger - og også som incitament til at holde på erfarne psykologer"

"Psykologfaglig ledelse kan skabe god bredde i sygdomsforståelse og behandling."

"Jeg er ligeglad overfor om det er psykologer der er i ledelsesstillinger. Jeg ønsker blot at de (lederne) er kvalificeret til at fuldfører deres arbejde og villige til, åbent og lyttende, at sætte sig ind i problemstillingerne."

"Psykologerne varetager en stor del af det børnepsykiatriske arbejde og står i høj grad for kontinuiteten på arbejdspladsen. Dette burde modsvares af og betyder behov for mere psykologfaglig ledelse."

"I ambulatorier er det oplagt at have delt ledelse psykolog og overlæge"

"Med vores faglighed (på specialist niveau) er vores faglige kompetence ofte væsentlig større end nye såvel som gamle overlæger"

"Tværfaglig ledelse (når det fungerer) tilgodeser flere faggrupper samt kan være rollemodel for det tværfaglige arbejde i teamene."

"Psykologer med erfaring og relevant videreuddannelse kan med medicinsk bistand fra en afdelingslæge varetage ledelsen af et afsnit."

"Ja, såfremt at den psykologfaglige leder samtidig skal varetage et job som klinisk psykolog, kunne det være hensigtsmæssigt med flere psykologfaglige ledere med forskellige ansvarsområder - eksempelvis supervision og videreuddannelse - (som kunne) bidrage med psykologernes perspektiver i ledelsesmæssige beslutninger etc. - således at man sikrer at alle relevante områder er dækket ind og man ved, hvor man kan henvende sig med evt. spørgsmål / kommentarer."

"For i højere grad at få den psykologfaglige synsvinkel tilgodeset"

"At psykologer med mange års erfaring i børne- og ungdomspsykiatri på forsvarlig vis vil kunne varetage ledelsesmæssige funktioner som personaleledelse og at lede konferencer, herunder diagnosticering."

"Uformelt set udfører vi stort set samme arbejde, fraset medicin og somatiske forhold."

"Hvis der er et tværfagligt team bag lederen, så mener jeg ikke, at det nødvendigvis behøver at være en læge, der besidder ledelsesstillingen, men det kan lige så vel være en kompetent og veluddannet psykolog."

"Psykologer har megen kompetence på området og høj grad af stabilitet i systemet."

Beskriv forhold, som bidrager til at gøre børne- og ungdomspsykiatrien til en attraktiv arbejdsplads for psykologer:

Region Sjælland

"Udviklende arbejdsplads"

"Tværfagligt samarbejde, sagsindholdet"

"At det faglige niveau er højt. At arbejdet er relevant organiseret. At det tværfaglige arbejde fungerer fint. At der er mulighed for udvikling af specialistviden /arbejdsfelter. At der er supervision/kurser og et åbent/afslappet og reflekterende kollegialt miljø"

"Tværfagligt arbejde, muligheden for at foretage fulde psykologiske undersøgelser"

"Tværfagligt samarbejde, højt fagligt niveau"

"Spændende patienter. Gode videreuddannelsesmuligheder."

"Tværfagligt samarbejde og teamarbejde. Spændende patientkategorier. På min arbejdsplads er der anerkendelse af psykologers bidrag til tænkningen"

"Variationen af opgaver giver mulighed for psykologen for at bruge, udfordre og udvikle flere sider af sin faglighed."

"Løn og uddannelse. Selvstændige behandlingsmæssige opgaver. Godt arbejdsmiljø"

"Gode arbejdsforhold og - tider, ordentlige fysiske rammer. Som psykolog er man lang mere beskyttet end i f.eks. PPR, f.eks. ved at vi har ventelister - vi er ikke ansigt til ansigt med dem, vi afviser eller holder hen. Sekretærer er en kæmpe hjælp. Overlægen har det juridiske ansvar. Vi kan gå i dybden med de fagligt udfordrende opgaver."

"Gode muligheder for at arbejde selvstændigt. Det tværfaglige samarbejde. Faglig udvikling."

Region Midt

"Det er fortsat muligt, at have en meningsgivende klinisk praksis. Der er fortsat udviklings- og uddannelsesmuligheder."

"Før regionsdannelsen var der en fantastisk mulighed for videreuddannelse, da dette blev vægdet højt. På trods af nuværende ledelse er der stadig et højt fagligt niveau med yderst specialiseret viden, som især nyuddannede drager stor viden fra. Megen selvstændighed og metodefrihed."

"Tværfagligt arbejde, godt kollegialt fællesskab, varierende arbejde."

"Fagligt spændende tværfagligt speciale, psykologer har væsentlige redskaber til at undersøge centrale problemstillinger i børnepsykiatrien, fagligt udfordrende og udviklende speciale"

"Faglig udvikling og fordybelse. At man arbejder på specialistniveau."

"Bred, varieret målgruppe. Mulighed for udvikling af både forskningsmæssige og kliniske kompetencer."

"Fagligt spændende. Gode psykologkollegaer. Gode arbejdskollegaer tværfagligt samarbejde"

"Får set og arbejdet med en række børn og lidelser. Gode kollegaer. Udsigten til udvikling af det terapeutiske arbejde her på afsnittet."

"Godt tværfagligt samarbejde. Mulighed for uddannelse og læring - når det fungerer. Mulighed for varierende opgaver, mulighed for selvstændigt arbejde kombineret med teamarbejde."

"Tæt kontakt/ kommunikation med daglig ledelse. Tydelige ansvarsområder samt selvstændighed i opgaveløsning. Anerkendelse fra ledelse. Kurser m.m. svarende til ansvarsområder samt planlagt efteruddannelse"

"Det kliniske arbejde er, omend hårdt presset, stadigvæk meningsgivende og udviklende. Der er et stort netværk af psykologer."

"Det psykologfaglige indhold i arbejdet"

"Mulighed for forskningsorienteret arbejde på højt kvalificeret niveau. Gode rammer for behandlingstilbud ift. økonomisk snævrere rammer i privat regi, i form af klienter eller forvaltninger som ""betalende kunder""

"Spændende arbejdsområde og gode kollegaer."

"Søde patienter og pårørende, gode kollegaer"

"Spændende klintgruppe, varierede opgaver, gode kolleger, mange psykologer,"

"Indholdet i det kliniske arbejde med undersøgelse og psykologisk behandling. Det er et fagligt stimulerende miljø på højt fagligt niveau. Tværfagligheden."

"Selvstændigt arbejde, ansvar, etc. Kompetenceudviklende og (videre)uddannelsesfokuseret. Forskningsaktivitet. Tværfaglige miljø"

"Et godt tværfagligt samarbejde med gensidig respekt for hinandens faglighed i det daglige arbejde, hvilket jeg synes er tilfældet, hvor jeg er. At der er muligheder for kursus efteruddannelse (hvilket er ganske uklart pt.). At der er mulighed for at deltage i både udredning og behandling (pt. er vægten flyttet helt over på udredning)."

"Højt fagligt niveau med mange udfordringer og muligheder"

"Det kliniske arbejde med børn i komplekse problemstillinger"

"Det er et spændende og lærerigt felt, hvor der er varierede arbejdsopgaver. Der er ofte en del psykologer til at danne et fællesskab, og man har god mulighed for tværfagligt arbejde. Der er mulighed for at udvikle sig fagligt og socialt."

"Muligheden for at gå i dybden med udredningsarbejde, den spændende klientgruppe, at være på samme matrikel det meste af arbejdsugen, med dertil socialt samvær, det tværfaglige samarbejde."

"Godt tværfagligt, og monofagligt samarbejde. Et felt der har masser af muligheder for at udvikle sit fag og metoder, samt få erfaringer med psykiatrien i bred forstand. Mulighed for at arbejde med andre instanser, og mulighed for at arbejde med hele familien. Muligheden for at påvirke et skævt udviklingsforløb i en ny retning."

"Mulighed for selvstændigt arbejde, høj status i teamet, tværfagligt arbejde"

"Spændende fagområde, dynamisk arbejdsmiljø, skiftende arbejdsopgaver"

"Det tværfaglige samarbejde; spændende opgaver, interessante patienter. Godt internt arbejdsklima. Før i tiden: gode muligheder for videreuddannelse/kurser."

"Muligheden for relevant og klinik-nær forskning. Kombinationen af både at arbejde med udredning og behandling. Mange og erfarne kollegaer."

"Området/problemstillingerne. Det terapeutiske miljø. Børnene. Tværfagligheden. Det akademiske miljø."

"Et godt arbejdsmiljø. God ledelse, gode kolleger, passende arbejdspress. Gode muligheder for efteruddannelse: autorisation og specialistuddannelse."

"Mulighed for god sparring med erfarne kolleger samt høj grad af mulighed for at dygtiggøre sig inden for nye områder. Tæt på opdateret viden på specifikke områder."

"At ledelsen har visioner for arbejdspladsens udvikling og fortsatte eksistens. At dette mærkes i dagligdagen og uddannelse, kurser og forskning vægtes højt."

"Uddannelsesmiljø. Høj faglighed. Mange fagkollegaer. Mulighed for tværfaglig sparring og samarbejde. Spændende sager. Mulighed for specialisering (i hvert fald tidligere), bedre tid til tilbudsgående arbejde i forhold til i primærsystemet (måske er dette på retur)."

"At man møder mange forskelligartede problemstillinger - at det bidrag man kommer med som psykolog er væsentligt; netværks- og forældrearbejdet og arbejdet med de unge; at der er gode interne muligheder for videreudvikling"

"Mange forskellige opgaver. Spændende patientgruppe. Fokus på grundig udredning. Tværfaglig udredning."

"Arbejdsfeltet er spændende og meget meningsfuldt. Jeg har nok travlt, men holder også af den frihed jeg har i tilrettelæggelsen af mit arbejde, og det forhold, at jeg kun behøver at koncentrere mig om de børn, jeg rent faktisk er i gang med (i modsætning til tidligere ansættelse i PPR, hvor ventende børn var 'mine' ventende børn, som jeg måtte forholde mig til og prioritere imellem. Jeg har mange erfarne og utroligt søde psykologkolleger, som jeg kan trække på, når min egen kompetence ikke rækker."

"Spændende og faglige udfordringer med udgangspunkt i en helhedstænkning omkring barn/ung, familie, vilkår og problematikker."

"Psykologfaglig sparring og uddannelse. Varierede arbejdsopgaver. Gode humoristiske sociale kollegaer."

"Fordybelse. Tværfagligt arbejde"

"Attraktivt miljø med tæt tilknytning til forskningsmiljø. Stor psykologarbejdsplads. Høj grad af tværfaglighed."

"Det vigtigste er, at der i mit afsnit er der stor åbenhed for det selvstændige initiativ og der er et ret godt psykologisk arbejdsklima. Det næst vigtigste er behandlingsopgaverne, som oftest er meget spændende og meningsfulde. Det er også ok at lave udredning, men personligt synes jeg behandling er det mest fagligt stimulerende."

"Psykologer i ledelsesfunktioner samt sikring af videreuddannelse og løn, der er sammenlignelig med lægernes."

"God faglig sparring psykologerne imellem på uformelt plan. Spændende og meget udfordrende arbejdsopgaver."

Region Syd

"Alsidigheden i opgaverne, godt team, frihed og selvansvarlighed i kombination med gode sparringsmuligheder, mulighed for deltidsansættelse"

"Høj grad af anerkendelse af vores ekspertise fra ledelsens side. Spændende faglige udfordringer. Stor selvstændighed i tilrettelæggelsen og udførelsen af opgaver. Inspirerende tværfagligt samarbejde."

"Spændende arbejdsopgaver. Gode kolleger."

"Stor frihed, dygtige kollegaer"

"Gode udviklingsmuligheder – fagligt; gode muligheder for sparring og erhvervelse af flere perspektiver; mange kolleger; fokus på forskning"

"At ansvar og kompetencer bliver formaliseret, så der bliver overensstemmelse i forhold til det vi faktisk laver (fx. stiller diagnoser, er gennemgående faggruppe, der uformelt superviserer yngre læger, vurdere suicidalrisici) og det vi får løn for."

"Udvikling. Selvstændigt arbejde. Forskning/udviklingsarbejde"

"Variation. Udfoldelse selvstændigt og i samarbejde"

"Spændende arbejdsområde. Hus med stor psykologgruppe og tilknyttede andre faggrupper - og tilknytning til somatikken. Indtil videre stor fokus på faglig udvikling og opbakning - samt generel glæde ved struktureret og videnskabeligt underbygget fagligt arbejde."

"Dialog med læger/psykiatere; forskning/faglig udvikling; kvalificeret arbejde i tunge sager"

"Selvstændigt og udviklende arbejde. Varierede opgaver. Generelt føler man anerkendelse blandt kolleger."

"Fagligt velfunderet grundigt arbejde. Gode muligheder for videreuddannelse. Tværfagligt samarbejde. Monofaglig sparring"

"Arbejdsopgaverne. Samarbejde tværfagligt. Efteruddannelsesmuligheder"

"Alsidige arbejdsopgaver. Godt arbejdsklima og god psykologgruppe. Forholdsvis stor metodefrihed og mulighed for selvstændigt arbejde"

"Selvstændigt arbejde med relevante psykologiske arbejdsopgaver, gode tværfagligt veluddannede kollegaer."

"Stort psykologfagligt miljø, god mulighed for efteruddannelse, god mulighed for faglig sparring"

"Der er forskelligartede opgaver"

"Stor grad af frihed på denne specifikke arbejdsplads mht. valg af metoder og arbejdsplanlægning."

"Stor indflydelse på tilrettelæggelse af det daglige arbejde. Gode behandlingsopgaver."

"Anerkendelse af vores viden. Tilbud om efteruddannelse. Løn. Gode tilbud om supervision.

Indflydelse på eget arbejde, tid til arbejdet, delt ansvar"

"Tværfaglighed, især samarbejde med læger, mulighed for fordybelse i nogle sager, metodefrihed."

"Grundig udredningsforløb, hvor barnet forstås i sin helhed. Vi bidrager til at forældre, lærere, pædagoger mm. får en bedre forståelse af barnet og hermed en bedre holdning og foranstaltninger"

"Udredningsarbejdet"

"Man får brugt sin uddannelse på en meningsfyldt måde, man har mulighed for at specialisere sin viden. Under nuværende forhold med mangel på psykiatere bliver psykologernes viden værdsat i højere grad."

"Mulighed for alsidigt, varieret arbejde. Mulighed for faglig udvikling samt at arbejde med forskning på højt plan - ph.d."

"Psykologfagligt miljø. Varierede arbejdsopgaver"

Region Nord

"Det er varieret med tests, individualterapi med barn, unge, forældrekontakt og nettværksarbejde. Det giver kundskab om børns udvikling, det vil være vigtigt, hvis man senere vil arbejde med voksne."

"Spændende område med mange udviklingsmuligheder. Der foregår megen forskning."

"Mulighed for efteruddannelse, spændende patientgruppe. Får god erfaring til videre karriereforløb"

"Højt fagligt niveau, forskning inddraget, samarbejde mellem flere faggrupper, varierende arbejdsopgaver"

"Uddannelsesmulighederne, at der er spændende opgaver og faglige udviklingsmuligheder"

"Spændende, alsidige og komplekse opgaver. Fokuseret på supervision og støtter efteruddannelse."

"Arbejdsopgaverne, uddannelsesforholdene"

Region Hovedstaden

"Der er et rimelig godt tværfagligt samarbejde samt en stor monofaglig gruppe af psykologer med forskellige kompetencer, som man kan trække på, og jeg sidder ikke som alenepsykolog på mit afsnit, hvilke jeg synes er et plus."

"En faglig tradition, plads til teoretisk refleksion, interessante arbejdsopgaver"

"Mange spændende problemstillinger."

"Der er høj faglighed og spændende arbejdsopgaver. Er meget glad for undersøgelsesarbejdet. Er glad for det kollegiale fællesskab, både det tværfaglige og psykologfaglige."

"Meningsfuldt udrednings- og behandlingsarbejde, især når man får lov at følge (sager) over tid. Processerne i arbejdet, at følge processerne i den menneskelige udvikling. Givende

fagligt/tværfagligt samarbejde. At opleve når det går op i en højere enhed til gavn for børnene"

"Høj faglighed ift. kommunale arbejdsområder. Spændende opgaver med udvidet forældrearbejde.

Godt samarbejde med læger, miljøpersonaler. Gode psykolog kolleger"

"Mange muligheder for at arbejde med specialiserede undersøgelser og behandlingsmetoder ift. forskellige alders- og diagnosegrupper. Højt fagligt niveau i form af gensidig undervisning og litteraturkonferencer"

"Stor psykologarbejdsplads. Højt fagligt niveau. Mulighed for længerevarende behandlingsopgaver"

"Det kommer an på, hvad man søger; for mig er det det tværfaglige samarbejde, min interesse for det neuropsykologiske kombineret med lægernes medicinske viden i særdeleshed. Og så er det på vores arbejdsplads den høje grad af frihed til selv at tilrettelægge sit arbejde."

"Mulighed for at være grundig i undersøgelsesforløbet, få viden om tunge psykiatriske problemstillinger, tæt på forskning,"

"Komplekse problemstillinger, tværfaglighed, kombinationen af opgaver indenfor behandling, udredning og netværks- / tværfagligt koordinerende arbejde."

"Stor diversitet i arbejdet - stor frihed i arbejdet, måske på baggrund af nedenstående..."

"Det tværfaglige samarbejde og en mindre ICD10 diagnostisk tilgang til fordel for en mere 'pædagogisk' diagnosticering (hvad kan systemet omkring barnet / den unge bidrage med for at lette vanskelighederne og øge barnet / den unges viden om sig selv)"

"Varierede arbejdsopgaver, tværfaglighed, selvstændig psykologfaglig udvikling, mulighed for supervision, kombinationen af undersøgelser og terapi, viden fra andre faggrupper"

"Fordybelse i arbejdet, variation, faglig udvikling, tværfaglighed"

"Tværfaglighed; arbejde selvstændigt og i samarbejde; arbejde i dybden/bredden med sager og forankre i netværket"

"Spændende undersøgelses- og behandlingsopgaver. Gode muligheder for tværfaglighed"

"En udstrakt grad af selvstændighed mht. tilrettelæggelse af undersøgelser og behandlingsopgaver. Faglige udviklings muligheder, at faglig kompetence anvendes og resulterer i arbejdsmæssige beføjelser, som også honoreres tilsvarende."

"tværfagligt samarbejde"

"spændende arbejdsopgaver. Sjovt at samarbejde med læger og sygeplejersker."

"Høj faglighed, spændende og varierende arbejdsopgaver,"

"Fokus på psykolog arbejde og ikke på kommunal politik. Metode frihed og høj grad af selvstændighed. Fokus på undersøgelsesarbejde. Sekretærerne foretager næsten alt administrativt."

"At psykologfagligheden betragtes som en ligeværdig faglighed i forhold til det børnepsykiatriske speciale"

"Mange muligheder for fagligt udfordrende og varieret psykologarbejde."

"Uddannelse og løn og medansvar"

"Fagligt meget spændende og meningsfulde opgaver. Berigende med det tværfaglige samarbejde. Et til dels forskningsorienteret miljø"

"Jeg synes det er spændende og inspirerende med mange forskelligartede problemstillinger som jeg efter hånden mestrer på grund af min erfaring. Det er inspirerende at følge med i fagets udvikling."

"Efteruddannelse prioriteres men dækkes ikke altid økonomisk. Godt arbejdsmiljø i min afdeling. I vid udstrækning psykologfaglige opgaver. Høj faglig standard og udvikling. Tværfagligt samarbejde"

"Det er et spændende og givende arbejde, som potentielt kan udvikle mine psykologfaglige kvalifikationer."

"Gode muligheder for at flytte mellem forskellige afsnit, stor faggruppe med mulighed for sparring med kolleger, interne kurser,"

"Høj faglighed. Mange komplekse problemstillinger, spændende. Tværfagligt samarbejde"

"Arbejdet i en struktureret sammenhæng, tværfaglighed. Psykologfaglig viden efterspurgt. Ved ikke rigtigt mere - lærer stadig noget om de specielle børn!"

"Mulighed for udfordrende tværfagligt samarbejde, gode muligheder for flere af vores specialiseringer (bø.neuro./bø.psýk./terapi), monofagligt spændende miljø"

"Stor grad af tværfaglighed"

"Tværfagligt samarbejde. Der er et højt faglig niveau. Der er en stor psykologgruppe (ca. 30). Der er pt. udbudt tilpas med kurser"

"At man selv kan administrere sin tid, at der er metodefrihed mht. psykologiske undersøgelser samt mulighed for at lave behandling."

"Spændende og alsidige arbejdsopgaver. Høj grad af tværfaglighed og respekt for psykologfagligheden."

"Høj faglighed, mange psykologkolleger, flere faggrupper, interessante børn / unge"

"En 'bred' udredning, dvs. anvendelse af mange former for psykologiske test. Metode frihed ift. terapi. Komplicerede 'sager'."

"At medvirke til en psykologfaglig vinkel på den psykiatriske og lægelige verden"

"At man kan arbejde med en bred vifte af psykologiske og psykiatriske problemstillinger hos børn, unge og deres forældre, at der er mulighed for at skifte mellem forskellige spændende specialer og forskellige aldersgrupper, at der er mulighed for forskning og for mit eget vedkommende, at der har været adgang til uddannelse og behandlingsopgaver inden for CBT , om end jeg har måttet betale noget af det selv. Gode engagerede kolleger og godt fagligt miljø."

"Arbejdsområdet med spæd- og småbørn i kombinationen med et voksenpsykiatrisk perspektiv er spændende. Der er forskelligartede opgaver. Der er forholdsvis frihed i tilrettelæggelsen af arbejdsgangen."

"Børne- og ungdomspsykiatrisk undersøgelse på højeste faglige niveau. Mange kompetente, erfarne kolleger at lære fra, både psykologer og læger. Stor gruppe daglige kollegaer og stort fagligt miljø med interne muligheder for læring."

"Meget spændende arbejdsopgaver og et levende og inspirerende miljø."

Beskriv forhold, som bidrager til at gøre børne- og ungdomspsykiatrien til en mindre attraktiv arbejdsplads for psykologer:

Region Sjælland

"Dårligt arbejdsmiljø. Ringe ledelse. Ringe løn"

"Lange ventelister"

"Løn, videreuddannelse"

"Diffus og ustruktureret ledelse, manglende retningslinier for store arbejdsbyrder, manglende faglig kompetence"

"Ventelisterne giver travlhed, for lidt tid til terapeutiske forløb"

"For mange administrative opgaver,"

"For dårlig løn. For stor vægt på lægerne, selvom de er dårligere uddannede. For stressende. For lidt fordybelse. For lidt behandling med psykoterapi."

"For højt arbejdstempo/stress. Mangler mere tid til behandlingsarbejde. For mange administrative opgaver"

"At man er på besøg i lægens hus. Svag psykologfaglig tradition. På trods af 'ny løn' honoreres psykologens kvalifikationer og funktioner ikke svarende til andre faggrupper."

"Jeg kan ikke bære at se børn få stempler i nakken, som der ikke er fagligt belæg for - typisk autisme eller ADHD, fordi de er 'mindre komplekse' diagnoser at forholde sig til for ukvalificerede fagpersoner. Psykologer er lidt i et dobbeltbind - på den ene side har andre fagpersoner brug for os, på den anden side er det tabu, at vi ofte kan noget, som andre faggrupper ikke kan. Jeg savner, at man forholder sig til folks reelle kompetencer og resultater og evaluerer disse - f.eks. lidt inspireret af erhvervslivet. I offentligt regi får man lov at blive og putte sig næsten ligegyldigt, hvilken kvalitet, man præsterer."

"Til tider højt arbejdstempo og en presset arbejdsdag."

Region Midt

"At psykologer ikke kan avancere, ikke kan have ledelsesfunktion, ikke have en psykologfaglig ledelse, at vores løn er for dårlig, at der ikke er indbygget videreuddannelsesplan i vores stillinger, at vi selv skal skaffe kurser mm.."

"Forandringer i retning af mindre psykologfaglig ledelse, placering på et sidespor i organisationen og den aktuelle organisering af arbejdet under 'garanti-preset' og forvaltningen heraf kan virke afmotiverende og for anstrengende."

"Stort pres efter regionsdannelse med fokus på kvantitet fremfor kvalitet. Med udredningsgarantien fik vi beskeden: Se alle børnene på ventelisten inden udgangen af året, eller det vil resultere i fyringer. Der er ikke kommet mere personale på trods af det øgede arbejdspress. Kursus godkendelser både internt og eksternt er gået i stå. Alt tværfaglig supervision, intern uddannelse, store tværfaglige konferencer er suspenderet på vores arbejdsplads for at få tid frigivet til at overholde udredningsgarantien."

"Manglende efteruddannelse og manglende anerkendelse og honorering af kompetencer."

"Lang ventetid for patienterne giver internt pres, manglende formel ledelseskompetence til psykologer, arbejdspress i perioder for at nå en masse patienter på kort tid, forringede vilkår for videreuddannelse de sidste år, mindre tid til den grundige patientudredning og efterfølgende behandling"

"Dårlig ledelse. Lægemangel. At udredningsgaranti og ydelsesøkonomi netop ikke passer med lægemangel og dårlig ledelse."

"Der kan være et større pres på at få flere patienter igennem end muligt, hvis de skal have en ordentlig udredning/behandling"

"Dårlig ledelse. Usynlig og ad hoc ledelses styring. Manglende indflydelse fagligt og ledelsesmæssigt. Manglende anerkendelse. Lægelige fordomme omkring psykologernes mangler rent fagligt"

"Organisationen, langsomheden, uhensigtsmæssige beslutninger, den tilfældighed der åbenbart hersker i forhold til hvem der skal beslutte hvad, kaos, lægernes magt. Presses til at være effektiv og hurtig i opgaver, der har brug for tid."

"Der mangler psykologer i ledelsen. Der mangler til dels anerkendelse af psykologers kompetencer."

"Mangel på kurser samt mangel på kommunikation med ledelse. Dårligt arbejdsmiljø som følge af manglende kommunikation med udøvende ledelsesniveau, herunder megen uklarhed og manglende svar / for sent svar på kursusansøgninger m.m."

"Psykologernes placering og ringe indflydelse i organisationen. Presset i forlængelse af udrednings- og behandlingsgarantierne."

"At alt er suverænt lægestyret"

"Lægedomineret administration. Karrieremæssigt demotiverende med ringe mulighed for ansvarsmæssigt advancement."

"Dårlig ledelse, manglende information om overordnede ledelsesanliggende, dispositioner, omstruktureringer, ny organisation etc. Manglende indflydelse organisatorisk/ledelsesmæssigt."

"Mangelfuld ledelse. Rekrutterings vanskeligheder især på lægesiden. Et miljø, der ikke er så anerkendende, hierarkisk struktur, manglende prioritering af efteruddannelse"

"Kringlet ledelsesstruktur. Stift system"

"Mangelfuld afdelingsledelse, disrespekt i forhold til psykologarbejde, manglende psykologfaglig ledelse, manglende repræsentation i ledelsen, hvis/når passende kvalitet ikke kan varetages p.g.a. arbejdspress eller tvungne standarder for udredning eller behandling"

"At psykologerne ikke kan få formel kompetence svarende til deres reelle kompetence. At psykologerne ikke kan gøre karriere indenfor det lægelige system, de fastholdes i mindre indflydelsesrige positioner."

"Arbejdspress, fastlåst envejskommunikation og topstyret ikke godt fungerende organisationsstruktur"

"Den manglende psykologfaglige ledelse og utydelighed om hvem der varetager psykologers uddannelsesbehov. Meget uklare ledelsesforhold i det hele taget. Uklarhed om, hvem der har hvilket ansvar og hvilke kompetencer. Der er sket en opgaveglidning fra læger til psykologer samtidig med at psykologerne ikke længere som førhen deltager på ledelsesniveau. Dertil kommer usikkerhed om min arbejdsplads beståen pga. truende mangel på både læge- og speciallægedækning."

"Stor arbejdsbelastning, mange omstillingskrav, uigennemsigtig ledelse"

"Administration og serviceforringelser for børn og familier, ex. udredningsgaranti som ødelægger kvalitet og gode arbejdsgange. Oplever oftere at børn 'falder mellem to stole'."

"Feltet er alt for påvirkeligt af politiske beslutninger, hvilket bidrager til en konstant usikkerhed og forandringer i den faglige sammensætning, arbejdsbyrden ift. antallet af medarbejdere. Der er stor mangel på læger. Der er få midler til kurser/efteruddannelse. Ledelsesstrukturen i regionen er ikke sammenhængende/fungerende og den ene hånd ved ikke, hvad den anden gør."

"Den nye organisation med længere til ledelsen. Den drastiske nedprioritering af kurser. Det øgede arbejdspress - der kan gøre, at man ikke kan være så grundig med den enkelte sag. Den øgede registrering af alle ydelser"

"Stor arbejdsbyrde, hvor det er svært at nå dybden i arbejdet. Manglende kursus og faglig supervision til faglig udvikling. Følelsen af at skulle give og servicere uden for det psykologfaglige område uden at få mulighed for fordybelse. Lav løn i forhold til andre akademikere."

"Øget arbejdspress, manglende psykologfaglig ledelse, lægers mulighed for at bestemme over psykologfaglige metoder"

"Manglende overordnet indflydelse, stort arbejdspress"

"Stort arbejdspres. Trussel om at tage resten af ventelisten, ellers bliver nogen fyret! Dårlig ledelse, for langt til centerledelsen. Vi har brug for en daglig leder/ledelse, som er på matriklen."

"For stor arbejdsbyrde, hvor det kan blive den enkelte behandlers ansvar at der står pt. på venteliste. Ikke psykologfaglig ledelse mere. Problemer med at få bevilget uddannelse og ekstern supervision."

"Den biologiske orientering. Ledelsesstrukturen og psykologernes indplacering."

"Manglende midler til efteruddannelse/faglig udvikling."

"Det hierarkiske system og det at være underlagt overlægens beslutning virker meget begrænsende for planlægning af eget arbejde og sætter til tiden én i en situation, hvor man må handle mod egen overbevisning/vurdering af, hvad der er fagligt eller etisk ansvarligt."

"Afslag på uddannelse, mangel på sammenhængs-følelse i Region Midt. At blive presset til at undersøge et massivt højt antal børn, uden at have den rette tid. Tværfagligheden nedprioriteres"

"En noget stiv hierarkisk organisering med megen topstyring. Øget pres på effektiviteten, som får konsekvenser for kvaliteten. Ingen psykologfaglig ledelse."

"At der tænkes for virksomhedsagtigt: mange børn og unge igennem. At der ofte tænkes for lineært i forhold til diagnoser, og ikke så meget i anden behandling end medicin. At der ikke er automatisk opbakning til psykologers videreuddannelse = autorisation, specialist og supervisoruddannelse"

"Mangel på ressourcer."

"Der er i øjeblikket slet ikke styr på psykologernes organisatoriske forhold. Vi er en faggruppe, som sejler noget tilfældigt rundt, og med jævne mellemrum kan dele vores frustration herover, men ikke gøre meget ved det. Jeg synes ikke altid, at mine kompetencer udnyttes optimalt, vi er dog på mit afsnit ved at arbejde på, hvorledes vi kan organisere behandlingsarbejdet, så den enkelte familie får det bedste tilbud, med den behandler der er bedst til at yde det, de har brug for. Jeg er til tider blevet ked af det, når en familie har fået mig som behandler, og jeg har været klar over, at de dermed ikke fik det bedste tilbud."

"Akut arbejde, akutte beslutninger, manglende mulighed for uddannelse, manglende ledelse og for få kolleger."

"Opgaveglidning fra andre faggruppers bord. Mangel på læger. Loft for et psykoterapeutisk forløbs omfang."

"Besværlige ledelsesforhold. Vanskelige forhold omkring faglig udvikling, supervision og kurser."

"1) Arbejdspres og samlebåndsarbejde, hvor man føler at opgaverne ikke bliver fulgt til dørs. 2) En ugenomsigtig og stiv ledelsesstruktur. 3) Praktiske og fysiske forhold, som små, dårlige kontorer, en masse registrering (EPJ, BUP-base, afsnitsdatabase), pressede sekretærer. 4) Relativt lav løn."

"Mangel på psykologfaglig ledelse og mangel på forståelse for behovet for ordentligt organiseret psykologfaglig ledelse, der har behandlingsansvar og personaleledelsesansvar"

Region Syd

"Stort arbejdspres. Behov for at kæmpe for det psykologfaglige perspektiv i det daglige arbejde og ift. efteruddannelsesbehov"

"For lidt fokus på videreuddannelse. For dårlige vilkår ift. løn og egenbetaling af personligt udviklingsarbejde. For stort arbejdspres."

"Et kæmpe problem omkring supervision. En forventning til at man varetager arbejdsopgaver man ikke føler sig 'klædt på til'. Underminering af effektforskningen i de forskellige terapeutiske retninger. Manglen på en psykologleder."

"For få psykologer som nære arbejdskolleger, ikke de store muligheder for at arbejde monofagligt. Lidt for meget lægestyring"

"For stort patient flow i forhold til personaleressourcer. For lidt tid til at varetage behandling."

"Overordnet kaotisk ledelse. Megen registrering /administration. Sladder og omvendt problemløsning"

"Dårlig og respektløs ledelse"

"At psykologer ikke har reel kompetence svarende til deres kvalifikationer, men reelt bliver brugt til at udføre solidt, fagligt nuanceret og reflekteret arbejde. At der 'masseproduceres' på bekostning af det faglige niveau. At det psykologfaglige let drukner i det fællesfaglige, administrative og praktiske arbejde. At det er utilfredsstillende i længden at se læger favoriseret - især når det opleves som om at der lukres på at psykologer er stabilt personale, der leverer et fagligt og solidt forarbejde og således muliggør få læger / lægeligt arbejde baseret på andres indsats. Ofte korttids indsats / diagnosticerende arbejde - rummer ikke så gode muligheder for langtidsperspektiv og intensiv behandlingsarbejde. Organisationens store størrelse har som bivirkning at forandring og individuelle kompetencer let forsvinder."

"Faglig udvikling værdsættes ikke tilstrækkeligt"

"Manglende formel anerkendelse. Manglende mulighed for advancement og deltagelse i ledelse. Usikkerhed om fremtiden som følge af strukturændringer."

"Ventetidsgarantien er en stressfaktor, der skrues på antal patienter og økonomi, mens validiteten trues. (fx opfordres til at stille hurtigere diagnoser efter 1 samtale med småbarn på kontoret, hvilket både er etisk og fagligt uforsvarligt) Vi holder dog stand endnu..."

"Tvivl om det er muligt at blive specialist i psykoterapi for voksne. Manglede formelt ansvar og kompetencer"

"Dårlig løn. Problemer ift. specialistuddannelse i psykoterapi(voksne). Uoverensstemmelse ml. ansvar og opgaver ift. formel kompetence"

"Stor arbejdsomfang, du selv skal sørge for ikke vokser henover hovedet på dig. Lægefaglig ledelse, der har nok at gøre med at administrere og ikke planlægger ud fra psykologfaglig vinkel."

"Lav løn. Stor ledelsesmæssig dominans på lægeområdet, herunder hierarkisk struktur m. stor fokus på produktivitet frem for kvalitet, herunder også mindre interesse for bredden i den psykologiske viden, eks. fra psykologiske undersøgelser."

"Det er et stresset arbejdsmiljø"

"Høj grad af administrative opgaver. Lægemanglen medfører mange lægeopgaver, nogen gange for lidt plads til det rent psykologfaglige. Høj grad af uoverensstemmelse ml. den formelle og reelle kompetence."

"Omfanget af de administrative opgaver."

"Fokus på kvantitet frem for kvalitet."

"Når der ledes efter 'gammeldags' overlæge-principper. Man anses for 'testpsykolog'. Alt for meget administration og for mange regler afpasset somatikken men ikke afpasset psykiatrien"

"Hierarki"

"Arbejdspres. Det handler om at få pt. hurtigt igennem og behandling prioriteres ikke tilstrækkeligt."

"For yngre/nyuddannede psykologer (er det) svært at skulle være 'rådgivende/ vide mere' end fagkolleger i primærkommunerne og skulle lede større netværksmøder"

"Øget fokus på kvantitet frem for kvalitet"

"Et dybt forankret hierarki i sygehusvæsenet, baseret på lægestatus, hvor psykologer ikke har en klar plads. Dette gør, at psykologerne nemt kan overses, ikke inddrages i beslutninger/ledelsesteams etc."

"Arbejdspres/stress. For lidt tid til fordybelse."

"Løn"

Region Nord

"Det manglende fokus på behandling (bortset fra den medikamentelle). Manglen på selvstændigt behandlingsansvar gør at arbejde i psykiatrien generelt bliver en mindre attraktiv arbejdsplads end andre steder, hvor man får mulighed for en større selvstændighed."

"Der er mange formelle regler og arbejdsgange, som ikke altid virker logiske, og man kan opleve at stå med megen erfaring og viden på et område, hvor eks. en helt nyuddannet læge alligevel har en langt større formel kompetence. Selvstændigheden i arbejdet kan indimellem være for lille pga. den hierarkiske opbygning."

"Topstyring, lægestyring,"

"Et stift og ufleksibelt ledelseshierarki"

"Dårlig ledelse, gammeldags hierarkiske ledelsesformer"

"Den skarpt hierarkiske opdeling mellem læger og psykologer."

"Organisationen, arbejdsmiljøet, travlhed/stress"

"Dårlige uddannelsesforhold. Det skal betales og være en del af ens arbejdstid. Ikke gode nok udviklingsmuligheder. Med øgede kompetencer (specialistuddannelse) følger ikke nødvendigvis øget ansvar."

Region Hovedstaden

"At uddannelse, arbejde og udvikling primært er centreret omkring læger - det er grænsende til det krænkende særlig i forhold til, at vi medvirker til oplæring af læger, og varetager mange af de samme funktioner."

"For højt arbejdspress og for lidt politisk forståelse for, hvad arbejdet bør rumme for at der varetages etisk forsvarligt."

"At lønnen er dårlig."

"Rutinemæssige udredninger; diagnosticeringer og videreleveringer = sagsekspedition; producere afsluttede CPR-numre. Når lægestyringen/lægesynsvinklen dominerer"

"Løn og kurser"

"For megen automatisk magt hos lægerne/overlægen. Pres pga. undersøgelsesret og ledelsens ønske om effektivisering. Kvantitet som ind imellem bliver på bekostning af kvalitet"

"Lav løn. Lille indflydelse på ledelsesniveau. Stor forskel på uddannelsesmuligheder for læger og psykologer"

"Når regeringen udsteder udrednings- og behandlingsgaranti uden at tage hensyn til, at der ikke er tilstrækkeligt kvalificeret personale til at varetage opgaverne. Når ledelsen giver 'aben' videre ved at forlange ekstra produktivitet uden at se på, hvor hårdt folk arbejder i forvejen."

"Stor fokus på patienternes mangler, nedsat fokus på psykologisk behandling, nedsat frihed til selv at bestemme undersøgelsesmetoder og behandlingsmetoder, lav løn og lavt kursusbudget."

"Højt arbejdspress. Nogen steder høj grad af topstyring (men i mindre grad i min afd.)"

"Uklar ansvarsdeling - manglende reel/formel tværfaglighed i forhold til klinisk ansvarlighed, organisation og ledelse af arbejdet"

"Den uomgængelige diagnosepraksis ift. ICD10 og den automatiske segregering og handlemåde som medicinsk diagnosticering ofte medfører."

"At man ikke altid får lov til at arbejde på lige fod med eks. læger, at man ikke altid tildeles sagsansvar, at man får opgaver stukket ud, uden at disse er drøftet med én, for få kurser, for ringe løn som nyuddannet."

"For lidt psykoterapeutisk behandling i forhold til undersøgelsesdelen, et lidt for medicinsk/biologisk syn på psykiske lidelser"

"Sagspress og dårlige muligheder for videre/efteruddannelse. Ledelsens begrænsede blik for det særlige psykologfaglige"

"Stram økonomi, som gør kurser, ekstern supervision og eget udviklingsarbejde vanskeligt at få betalt."

"For meget pølsefabrik og trummerum, et afgrænset diagnostisk fokus, uflexible tilgange, bureaukratisme og evige underliggende fagkampe med lægegruppen"

"For meget ansvar i forhold til udvikling af kompetence, formelle kompetencer og ansvarsfordeling"

"For overlæge-styret. For få psykologer ansat."

"Børne- og ungdomspsykiatriens begrænsninger i forståelse og beskrivelse af børn og unges personligheds- og udviklingstilstand"

"Registreringsskemaer - bruger for meget tid på. Pres pga. undersøgelsesgaranti. Manglende synlig daglig leder og struktur samt arbejdsfordeling på afdelingen - ungdomspsykiatri."

"Den lægedominerede ledelse"

"Lav løn, overvældende meget administration, tung organisation med megen kontrol og instrukser fra centralt hold, få efteruddannelsesmuligheder."

"Dårlig faglig udvikling og ingen medansvar"

"Høje krav til et intensivt arbejdstempo og perioder med højt stressniveau. Ikke at være jævnbyrdige med medicinere i ledelsesmæssig magt og autoritet"

"Der er for stort arbejdspress i forhold til det daglige arbejde. Al faglig fordybelse afbrydes. Jeg når lige at begejstres for nye forståelser, indsigter, ideer til forskning og viderestudier, men det forbliver ideer. Jeg føler mig ofte som 'Konen med æggene' i forhold til faglig videreudvikling."

"For mange børn skal igennem på for kort tid. Meget topstyret. Meget tid bruges på administration"

"Der er for meget pres på og alt for lidt lydhørhed fra politisk side til at gennemfører realistiske planer omkring f.eks. behandlingsgaranti og udredningsgaranti."

"Manglende opbakning ang. opnåelse af autorisation, begrænsede kursusmuligheder, overlægestyring, begrænset indflydelse på hvilke tests psykologen må anvende, begrænsede mulighed for at udføre psykoterapi"

"Stort arbejdspress. Konstante krav om rationalisering/effektivisering. Meget top-down styring. Mange begrænsninger sat for det psykologfaglige arbejde, betyder at det bliver mere ensformigt og ikke så tilfredsstillende. Begrænset opbakning og ringe økonomisk støtte til efteruddannelse"

"Er ikke aktuelt særlig attraktivt - med for stort administrativt pres. For lidt fokus på udvikling, for biologisk orienteret, for lidt behandling, for 'fabriksagtigt', for ringe selvstændighed"

"Manglende uddannelsesplaner, mangel på formaliserede videreuddannelsesforløb, nedsat formel ledelse"

"Stadig øgede forringede arbejdsvilkår - vi sakker bagud lønmæssigt ift. bl.a. kommunerne"

"Meget stift system ift. arbejdsforhold - flextid mv. Meget svært at gå ned i tid - det er tydeligvis ikke populært og mange får afslag. Der er nedskrevet ord om gode ordninger og forhold for småbørnsforældre - men de synes ingenlunde at være realiserede i dagligdagen. Lønnen er ikke optimal. Uddannelsesplaner for psykologer synes ikke at have interesse højere oppe. Ansøgninger om kurser er slet ikke sat i system og ansøgningerne bliver ofte besvaret efter kurserne er afholdt."

"At der er for megen udredning på bekostning af behandling. Samt at læger under uddannelse får betalt deres uddannelse, mens psykologer står alene med økonomien."

"For ringe opbakning til efteruddannelse"

"Høj grad af diagnostisk / medicinsk forståelse og mindre grad af psykosocial forståelse af problemerne. Overvejende fokus på udredning og diagnosticering, mindre fokus på behandling. Meget arbejde alene /ensomt. Lav grad af fleksibilitet (dels i forhold til arbejdsgange og dels i forhold til arbejdstidsplanlægning) - ikke muligt for psykologerne f.eks. at arbejde ekstra og så afspadsere en hel dag."

"Manglende økonomisk støtte til videreuddannelse i form af kurser mv., for meget 'sagsarbejde ift. regelret psykologarbejde - testning og terapi"

"At det til tider kan være svært at komme igennem med andre tilgange end den medicinske"

"At ledelsesfunktioner er knyttet til særlige faggrupper, og at jeg ikke kunne diagnosticere selvstændigt i min tidligere funktion."

"Generelt, er lønnen for nyuddannede i det offentlige system for lav i sammenligning med det ansvar, som man varetager. Der er mange patienter, derfor stort arbejdspress."

"Den hierarkiske opbygning i hospitalsverdenen hvor læger per definition har mere indflydelse/magt end psykologer."

"For meget fokus på journalen frem for patienten, for megen energi bruges på ensretning af formaliteter og at sikre sig uangrivelighed. Mål af kvalitet i arbejdet sker ved at se på kvantitet i stedet for kvalitet, og produktionspresset er for højt, og hele tiden stigende så opgaverne bliver udført ringere"

230609