

En spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i Dansk Psykolog Forening 2010

Sammenfatning

En spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i Dansk Psykolog Forening 2010.

Rapporten er udarbejdet i 2010.
Rapporten er udarbejdet af Rådgivende Sociologer ApS
for Ledersektionen i Dansk Psykolog Forening.

© Rådgivende Sociologer ApS. Henvisning til rapporten må kun ske
med tydelig henvisning til Rådgivende Sociologer ApS.

Ved yderligere oplysninger kontakt venligst:
Anne Maria Foldgast
Tfl.: 33153626
Mail: amf@rso.dk

Del 1

Sammenfatning

Rapporten præsenterer resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen blandt Ledersektionens medlemmer, som Rådgivende Sociologer har gennemført for Dansk Psykolog Forening i 2010.

Formålet med undersøgelsen er at belyse ledernes faktiske forhold som fx organisatoriske placering, lønforhold, samt arbejdsmiljø. Undersøgelsen skal hente inspiration til, hvordan Dansk Psykolog Forening kan blive endnu bedre til at varetage medlemmernes interesser. Undersøgelsen følger samtidig op på den seneste lederundersøgelse, der blev gennemført i 1999.

Resultater

Indledningsvis sammenfattes nogle centrale resultater fra undersøgelsen, samt fra lederundersøgelsen fra 1999.

Baggrund

Der er kommet flere kvindelige ledere i Ledersektionen siden 1999. På de ti år der er gået, er der sket en stigning på 10%, således at der er 54% kvinder og 46% mænd.

Der er 45% af lederne, som er 50 år eller derover og i tråd hermed har 44% været uddannet i mere end 20 år. Der kan derfor i de kommende år, komme udfordringer i forhold til at skaffe erfarende ledere med psykologfaglig baggrund. Siden 1999 er der sket en stigning i ancienniteten i jobbet, hvor der i 1999 var 12% der havde 15 år eller derover i anciennitet, er det i 2010 18%.

86% af lederne har autorisation fra psykolognævnet, 43% har specialistgodkendelse og 35% har supervisorogodkendelse. 83% af respondenterne arbejder i det offentlige, og 12% i privat regi. Det er i særlig grad inden for Børn- og Ungerådgivning eller PPR, at lederne med psykolog baggrund er beskæftiget (30%).

Ansættelse/faglighed

Lederne har gennem de sidste ti år i højere grad flyttet sig fra at være tjenestemandsansat til overenskomstansat. Langt de fleste er fastansatte (94%), hvor hovedparten ikke har mulighed for at forhandle resultatløns eller bonus.

Næsten halvdelen af lederne i undersøgelsen er i deres første lederjob. I forhold til erfaring i et lederjob, fordeler respondenterne således, at 30% har været leder under 5 år, og 29% har været leder i 15 år og opefter. 90% af respondenterne er fuldtidsledere, og 87% svarer, at ledelse er deres primære beskæftigelse.

Lederne referer i mindre grad til politisk niveau end det var tilfældet i 1999. Der er i denne undersøgelse tilføjet nye kategorier for primære referenceniveau, herunder bestyrelse som 8% har svaret, at de referer til.

Ledelsesansvar og balancering af ledelsesopgaver

Næsten alle lederne (90%) har personaleansvar. Der er en generel stigning i antallet af akademikere, som psykologerne er ledere for.

79% svarer, at de har ansvaret for de psykologfaglige opgaver. Det er 5% færre end i 1999. Andelen der har ansvaret for det psykologfaglige niveau er 85% , hvilket er identisk med tallene i 1999.

Lederne er spurgt ind til en række ansvarsområder, og der er foretaget en indeksering af antallet af ansvarsområderne som den enkelte leder har, således at det bliver synligt hvor mange ledere, der har mange ansvarsområder. Indekseringen viser, at 60% lander i kategorien med flest ansvarsområder, og der er derved et flertal af ledere med mange ansvarsområder. Sammenligner man med tallene fra 1999, har lederne i 2010 procentvis flere ansvarsområder.

73% af lederne oplever, at kravene til dem som leder er meningsfulde, og lederne føler sig generelt set godt klædt op til opgaverne. De opgaver, som lederne i mindre grad føler sig klædt på til, er sanktioner, afskedigelser og lønforhandlinger.

Der er tilnærmelsesvis overensstemmelse mellem den ønskede og faktiske balancering af ledelsesopgaver. Der hvor der er størst difference er ved brug af arbejdstid på administrative opgaver, hvor respondenterne ønsker at bruge mindre tid på disse opgaver, end de faktisk gør.

Lederne varetager mange opgaver udover deres ledelsesopgaver. 41% svarer, at de bruger 10-19 timer på den del om ugen. Sammenligner man med besvarelsene fra 1999, ser man, at der er sket en forskydning på en række af opgaverne, som lederne varetager. Der er sket et fald på 23% i ledere, som varetager behandling/terapi. Derimod er der sket en stigning på 26% i forhold til ledere, som varetager organisationsudvikling. 2 ud af 3 mener, at det er et passende antal timer, som de bruger på opgaver, der ligger udover ledelsesopgaverne. Det er dem, som bruger færrest timer, som i højere grad oplever timeantallet som passende.

65% vurderer, at den nuværende balance mellem faglig og ledelsesmæssig identitet for dem er god.

Indflydelse

Flertallet af lederne oplever, at de har indflydelse på ydelserne, kvalitetsmål og ydelsesniveau. Der hvor der er flest, som har svaret, at de i mindre grad eller slet ikke har indflydelse, er i forhold til at sætte effektmål. 93% oplever, at de i høj eller nogen grad har tilpas store handlemuligheder til at lede.

Strukturreformen

64% af de, som har deltaget i undersøgelsen, svarer, at deres arbejdsplads har været igennem en omlægning som følge af strukturreformen. 34% mener, at denne omlægning har haft betydning i en positiv retning for det psykologfaglige miljø. Der er en sammenhæng mellem de som ser en

positiv udvikling, og de som svarer, at de er kommet tættere på ledelsen i forbindelse med strukturreformen. 53% mener, at det er blevet sværere, at få budgetterne til at hænge sammen efter strukturreformen. 1% mener, at det er blevet lettere.

Motivation

Lederne er højt motiveret og tilfredse med deres arbejde. 97% svarer, at de i høj eller nogen grad finder deres job attraktivt. Den samme høje tilfredshed gennemstrømmer hele afsnittet om motivation. Ved indekseringen af en række spørgsmål ses, at 66% af lederne vurderes at være høj motiveret og 1% lav motiveret.

De faktorer, som lederne peger på kunne øge deres motivation er: tydeligere lederrolle bl.a. i forhold til beføjelser, mindre administration og bedre resurser i forhold til budget, tid, samt personale. Og ikke mindst en bedre løn.

Ledelse

Lederne vurderer generelt deres egne ledelsesevner som gode. Lederne er blevet spurgt, hvor enig de er i en række udsagn omhandlende syn på ledelse. Her svarer bl.a. 59%, at de er meget enige eller enige i, at det er en udfordring at skabe medejerskab hos medarbejderne til forandring. Over 50% er meget enige eller enige i, at det er dem som ledere, der er ansvarlige inspirere til medansvar og motivere medarbejderne.

Til spørgsmål omhandlende faktorer der kan besværliggøre arbejdet som leder (hensyn til politiske spilleregler, manglende personaleresurser og beslutningsvilje), fordeler svarene sig således, at størstedelen svarer inden for intervallet enig til uenig. 12% oplever dog, at manglende personaleresurser besværliggør deres arbejde.

Lederne vurderer selv, at de er gode til at planlægge deres arbejdstid, men at der er nogle udfordringer i forhold til at have tid nok til at udføre ledelsesopgaver. 25% svarer, at de i mindre grad har tid til at udføre deres ledelsesopgaver. Næsten halvdelen oplever dog, at det er meget nemt eller nemt at prioritere i opgaverne, og 78% oplever, at de i høj eller nogen grad kan delegerer ansvar til andre i pressede situationer.

Belastning

Ud fra en række spørgsmål omhandlende belastninger i arbejdet, er der konstrueret et indeks, der viser, at 58% af lederne er lavt belastet i deres arbejde, og 3% er højt belastet. Den gruppe som er lavt belastet er også dem, der er mest motiveret for deres arbejde.

10% har oplevet at være udsat for mobning eller anden form for chikane på jobbet. Lederne er også blevet spurgt til deres deltagelse i alvorlige konflikter med forskellige grupper, kunder/patienter, medarbejder/kollegaer eller ledere. Den gruppe, som lederne oplever at have flest alvorlige konflikter med, er med kollegaer/medarbejdere, hvor 35% svarer, at de har oplevet det en enkelt gang eller mere.

I ledernes kommentarer omkring belastning fylder de lave budgetter meget i en negativ retning. Desuden fylder tidspress og manglende samarbejde med leder niveauet over.

Sparring/netværk og ledelsesniveauet over

Flertallet af lederne har adgang til sparring omkring deres lederrolle. 68% indgår i netværk med andre ledere, hvor man kan diskutere ledelsesmæssige problemstillinger. Over halvdelen mødes mere end fire gange om året i disse netværk.

Over halvdelen oplever altid eller ofte at få støtte fra deres nærmeste leder, når de har brug for det. Generelt oplever lederne, at der er fokus på den som leder, men derimod oplever lederne kun i mindre eller i nogen grad, at deres nærmeste leder, har fokus på dem inden for arbejdsmiljø, ledelse og ledelsesudvikling.

Godt halvdelen af lederne oplever sjældent eller meget sjældent, at de må vente på en beslutning, de lige så godt selv kunne have haft taget. Samlet set oplever respondenterne, at personerne længere oppe i systemet er gode til at delegere ansvar, informere om væsentlige beslutninger samt at tydeliggøre, hvem der er ansvarlig for at gennemføre en beslutning.

29% har ikke en årlig medarbejdersamtale med deres leder.

Kompetence

Det er de færreste af lederne (15%), som har en kompetenceudviklingsplan. Over halvdelen har - eller er i gang med - en formel lederuddannelse, og af dem som allerede har en formel lederuddannelse oplever 81%, at det har givet dem kvalifikationer til at håndtere ledelsesrollen. 1 ud af 3 efterspørger en lederuddannelse, som imødekommer at være psykolog og leder. Uddannelsen som psykolog bliver vægtet højt i forhold til betydningen af måden at være leder på og muligheden for at kunne varetage sin stilling.

De fleste har inden for det seneste år deltaget i faglige kompetenceudviklingsaktiviteter. 1 ud af 10 ledere svarer, at det har de ikke, men ville gerne. Hvis man sammenligner ledernes deltagelse i kompetenceudviklingsaktiviteter i 2010 med 1999, ser man, at der er sket ændring i de aktiviteter, som lederne deltager i. Der er sket et kraftigt fald i lederne, der deltager i kompetenceudviklingsaktiviteter om administration/personale (36%), gennemslagskraft (25%) og den svære samtale (17%). 4 ud af 5 oplever at få tilstrækkelig efteruddannelse til at håndtere deres ledelsesopgaver.

Om fremtiden

Når man spørger lederne til deres nærmeste fremtid, forventer 54% at blive i det samme lederjob indenfor de næste 2 -3 år. Der er 16%, der forventer at bliver pensioneret.

52% svarer, at de har adgang til en seniorordning hvor de er ansat. Det er især den ældre gruppe af respondenterne, som har viden om, hvorvidt dette er en mulighed.

Dansk Psykolog Forening

I 2010 har ca. 50% af medlemmerne i undersøgelsen har gjort brug af Dansk Psykolog Forenings tilbud. Det er en tendens, at det er de samme personer, som gør brug af de forskellige tilbud. Der er derved en række medlemmer som Dansk Psykolog Forening ikke kommer i kontakt med.

Medlemmerne ønsker, at Dansk Psykolog Forening skal gå mere aktivt ind i lederes lønforhold og at rådgivningen i forbindelse hermed bliver bedre. Derudover ønsker medlemmerne mere og bedre rådgivning i forhold til ledelsesrollen og problemstillinger i arbejdet som leder. Sidst men ikke mindst rejses der kritik i forhold til Dansk Psykolog Forening dobbeltrolle i medarbejder vs. leder konflikter, hvor Dansk Psykolog Forening kritiseres for at være medarbejdernes forening.

Desuden har der været mulighed for at kommentere på forventninger til Dansk Psykolog Forening. Der er i særlig grad et ønske om, at foreningen bliver katalysator for netværksdannelse blandt ledere med psykologbaggrund.

Rapporten præsenterer resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen blandt ledersektionens medlemmer 2010, som Rådgivende Sociologer har gennemført for Dansk Psykolog Forening i 2010.

Formålet med undersøgelsen er at belyse lederes faktiske forhold som fx organisatoriske placering, lønforhold, samt arbejdsmiljø. Undersøgelsen skal hente inspiration til, hvordan Dansk Psykolog Forening kan blive endnu bedre til at varetage medlemmernes interesser. Undersøgelsen følger samtidig op på den seneste lederundersøgelse, der blev gennemført i 1999.

