

## Referat af generalforsamling i ledersektionen i DP den 29. november 2018.

Generalforsamlingen blev indledt med et oplæg fra **Oplæg ved Vincent Löffler**, formand for Kreds Østjylland, om baggrund og indhold i en lederuddannelse, som kredsen sammen med firmaet Mannaz har fået udviklet på baggrund af en undersøgelse blandt ledere.

**Målgruppen** for denne uddannelse er psykologer, der har lederambitioner, eller som for nyligt er tiltrådt en lederstilling. **Mål:** At deltagerne lærer noget, som de ikke vidste i forvejen og som gerne må bygge ovenpå – men ikke bruge tiden på det vi forventes at have lært som psykologer allerede.

Vincent Löffler orienterede om baggrunden for, at kredsen havde valgt at tage initiativ til lederuddannelse, og fremhævede her, at der udbydes et vigende antal psykologstillinger i region Midtjylland og at der derfor er ekstra kamp om disse. Et arrangement i Stakladen blev meget velbesøgt og medvirkede til at opstarte et netværk og fremme en fælles identitet om psykologer og blive bedre til at sætte hinandens faglighed i spil.

Derudover stillede kredsen sig spørgsmålet om, hvorfor psykologer ikke vil være ledere – imodsætning til lægerne og sygeplejerskerne? DPs kampagne i forhold til at fremme psykologstillinger i det offentlige og i det private – og hvorfor ikke følge op her i forhold til ledelsesområdet?

Der har været dialog med DP centralt undervejs, men det viste sig ikke muligt at skabe uddannelsen i dette regi – og derfor tog kredsen selv et initiativ via det private firma Manza.

Man vil gerne at uddannelse kan ses som et kvalitetsstempel og fremme karrieremuligheder. Det er et fagpolitisk tiltag, da initiativtagerne ikke selv er ledere, og også for at fremme repræsentativitet af psykologledere i bestyrelse og ledelserne, da psykologerne ikke har disse positioner i de overordnede systemer.

Som grundlag for arbejdet med den konkrete uddannelse gennemførte kredsen en spørgeskemaundersøgelse, og hvor tematiseringer nu indgår i uddannelsen: kompetencer qua psykologuddannelsen for ledelse, træner os i at få andre til at lykkes. Udfordringer: manglende viden og kan træning spænde ben? Det sværeste ved overgang til lederjobbet – ensomhed og er der nogen at sparre med?

Rammen for uddannelsen kan ikke aktuelt godkendes til specialistuddannelserne, da man bl..a anvender undervisere udefra og med anden faglighed end psykologer. Uddannelsen gennemføres første gang i foråret 2019: der er tilmeldt 8 ledere (2-3 mere forventes som afventer OK fra egen leder), 2 erhvervspsykologer, 1 privatpraktiserende, 1 fra anden fagforening. Prisen er ialt kr. 25.000. Der er iøvrigt dialog mellem kredsen og organisationspsykologisk selskab.

Deltagerne drøftede oplægget om uddannelsen og takkede afsluttende Vincent Löffler for at han havde prioriteret at komme forbi ved GF og ligeledes deltage med oplægget ved medlemsmøde i sektionen afholdt i Århus den 28. november 2018.

Derefter overgik generalforsamlingen til den ordinære dagsorden.

**1. Valg af dirigent.**

Formand for sektionen Hanne Faurschou bød velkommen og foreslog Johanne Bratbo som dirigent, hvilket blev godkendt.

Dirigenten indledte med at konstatere, at indkaldelsen til GF er sket rettidigt i forhold til vedtægterne.

**2. Vedtagelse af forretningsorden.**

Dirigenten foreslog med henvisning til få fremmødte, at der ikke var brug for særlig forretningsorden, men at GF baserede sig på gensidig dialog om beslutninger, med mindre andet skulle vise sig påkrævet.

**3. Beretning om sektionens virksomhed i det forløbne år.**

Hanne Faurschou fremlægte beretningen og fremhævede her:

*Styrelsen:*

Styrelsen i sektionen er svundet ind i løbet af året, idet Sten Kruse- Blinkenberg grundet arbejdsmæssige forhold har måttet trække sig, og Ernst Doest ikke formelt opfyldte betingelserne for medlemskab. Det kan derfor være relevant at overveje associerede medlemmer, som er placeret i stillinger i en mellemkategori, hvor de ikke er blot er medarbejdere og ikke formelle ledere, men er placeret i projektlederstillinger og derfor har et ansvar for leveringen af ydelser og kvaliteten heraf.

Sektionen har brug for flere medlemmer, som har lyst til at være med i styrelsen og/eller til sparring omkring temaer og vilkår, som er vigtige for ledere, og som vi sammen med DP skal arbejde for at fremme. I august 2017 afholdt sektionen derfor et møde med DPs formand om behovet for at DP i højere beskæftiger sig med lederområdet, og fik her et tilsagn om at DP ønsker et fokus herpå ved GF 2018. (se senere under pkt. 5).

*Dialog med DPs sekretariat*

I august 2018 afholdt sektionen et møde med Elisabeth Brinch fra sekretariatet i anledning af et ønske om at drøfte, hvorfor antallet af ledere ser ud til at være faldet markant igennem årene, og i hvilken udstrækning dette handler om omstruktureringer, omlægning til koordinatorstillinger, etc.? DP havde dog ikke noget konkret svar på dette, men lederprofilerne og kompetencerne ændrer sig og der opstår nye former for lederkonstruktioner.

Til mødet var også inviteret repræsentanter fra Organisationspsykologisk Selskab, som også var interesseret i problematikken.

Det affødte også en debat om forhandlinger af lederlønninger, idet der af flere er fremhævet at man ikke finder at DP fremmer lønniveauerne. EB mente ikke at kunne genkende problematikken, men både fra styrelsen og selskabet blev angivet konkrete eksempler herpå.

Efterfølgende drøftede selskabet og styrelsen mulighederne for et tættere samarbejde, f.eks. i tilknytning til selskabets afholdelse af årsmøde og andre arrangementer.

### *Faste udvalg*

Der er gjort forsøg på at motivere DPs forståelse for betydningen af en mere regelmæssig mødeafholdelse i L&S-udvalget.

I AMU er arbejdet med i forhold til psykisk arbejdsmiljø, da undersøgelser peger på at ledelsen har en stor betydning for trivslen, og der er afholdt en temadag for ledere og TR i fællesskab.

Styrelsen har endvidere deltaget i Formandskollegiemøder i årets løb.

Beretningen blev godkendt

## **4. Forelæggelse af regnskab til godkendelse.**

Dirigenten, der også er kasserer i styrelsen i 2018, meddelte, at fremsendelse af regnskabet fra DP desværre ikke var sket i tide til at kunne behandles på mødet, men at der var anmodet herom. Trækket på midler har dog været begrænset i 2018 og derfor er der fortsat midler til disposition i sektionen. Dirigenten opfordrede derfor til, at den kommende styrelse må påtage sig formelt at godkende regnskabet.

*Regnskabet er efterfølgende modtaget den 30. november 2018 og viser et positivt resultat på kr. 22.559,50 og samlede aktiver for 56.725,29.*

## **5. DP's ordinære generalforsamling 2018-2021.**

På DPs GF i marts 2018 indgik i forslag til handlingsprogrammet nedenstående tiltag på lederområdet, som også blev vedtaget i den foreliggende form:

### **2.11**

#### **Psykologer i ledelse**

Dansk Psykolog Forening vil arbejde for, at flere psykologer vælger at blive ledere. Flere psykologer i ledelse kan føre til en højere anseelse og profilering af psykologfagligheden, psykologien kan få en mere fremtrædende plads i ledelsesmæssige og organisatoriske beslutninger, ligesom psykologer på ledelsesposter kan føre til ansættelse af flere psykologer.

#### **HVAD VI VIL OPNÅ**

- At flere psykologer vælger ledervejen generelt, men også at flere medlemmer har en leder, der er psykolog og at flere ledere har forståelse for, hvordan gode rammer for psykologarbejde af høj kvalitet tilrettelægges.

#### **INDSATSER**

- Afsøge mulighed for udbud af lederuddannelser med rabat til medlemmerne.
- Etablere mentorordning for lederaspiranter hhv. erfarne ledere, eventuelt suppleret med før-lederarrangementer.
- Fokus på psykologfagligheden som fordel i en lederkarriere i den interne medlemskommunikation.

#### **PARTER/INTERESSENER**

- Ledersektionen, ledere blandt medlemmerne som rollemodeller og mentorer.

**Baggrund**

Antallet af psykologer i lederstillinger er faldet markant gennem de seneste år. I dag er antallet af psykologer i ledelse under 200, og for ikke så mange år siden var det registrerede antal henved 400. Udviklingen er uheldig for psykologfaget og for psykologer, da der mistes vigtig faglig indflydelse på beslutninger i offentlige og private organisationer. Udviklingen gavner heller ikke psykologfagets anseelse, løndannelsen eller antallet af psykologstillinger. Strategisk er der derfor gode grunde til at profilere ledelse som en karrierevej for psykologer.

*Drøftelse:*

Dirigenten anbefalede derfor i lyset af de få fremmødte, at den nye styrelse i ledersektionen overvejer at indkalde til en ekstraordinær generalforsamling, når styrelsen modtager invitation fra bestyrelsen i DP til at drøfte realiseringen af de opstillede mål. En ekstraordinær generalforsamling kan indkaldes med tre ugers varsel.

Der var tilslutning til dette forslag.

**6. Fastlæggelse af sektionens aktiviteter det kommende år.**

Med udgangspunkt i en drøftelse af punkterne i handlingsprogrammet for 2018 blev det besluttet, at fastholde hovedpunkterne heri, idet en række aktiviteter fortsat behøver opmærksomhed, samt at supplere dette med nogle ekstra ønsker til tiltag:

**At fastholde dialogen med DPs bestyrelse om varetagelse af vilkår for lederne og udvikling af lederområdet**, som bør styrke interesse for at blive leder. Undersøgelsen gennemført for ledersektionen af udvalgte andre AC organisationers betjening af lederområdet er fortsat interessant bl.a. mhp mulighederne for samarbejde på tværs.

Fastholde ønsket om dialog med sekretariatet i DP om at sikre bedre adgang til relevant **rådgivning fra DP til ledermedlemmer**. Herunder

1) at få mere klarhed på, hvad der betinger fordelingen af forhandlingsretten på stillinger, og hvilken rådgivning, man som leder kan få, når forhandlingsretten ligger i en anden organisation, og

2) at undgå at samme konsulent i DP betjener både leder og mellemlider – relevant i sager, hvor det handler om at fyre og hyre.

Signalet som fortsat høres blandt ledere er, at man fortsat ikke oplever tilstrækkelig mulighed for rådgivning som leder.

Styrke **kommunikationskanalerne til medlemsgruppen** – herunder en dialog med bestyrelsen i DP omkring indhold og brug af LederNyt, samt hjemmesiden.

Dialog med bestyrelsen om, hvordan **DP i højere grad kan favne bredden i de psykologfaglige lederprofiler**, så lederne føler sig imødekommet – så lederne ikke i stedet går til andre faglige organisationer. Kan delt medlemskab være en del af løsningen?

**Afholdelse af temadag(e)** med fokus på mulighed for at deltagerne kan udfordres og

sammen reflektere over emner som:

”Lederrollen og systemer under forandring. Hvordan kan man bruge sin psykologfaglighed som leder og tackle krydspresset mellem mange forskellige krav. Hvad er psykologernes berettigelse som ledere? Hvilke særlige forventninger har medarbejderne til ledere, som er psykologer?”.

#### **At DP har fokus på vilkår og skift på lederområdet**

Herunder opmærksomhed på en tendens til at ledertitlen ændres til titler som koordinator og dermed kan skabes uklarhed omkring ledelsesmandat og -ansvar. Behov for at undersøge, hvad disse ændringer konkret betyder for lederpositionerne.

Jobusikkerhed i forbindelse med omstruktureringer og arbejdsgivernes forpligtelser til genplaceringer

Behov for at arbejde med ”skodderne” mellem det offentlige og det private (dvs. muligheden for at kunne skifte).

#### **Bedre oplyst grundlag om ledergruppen**

Få fremskaffet et bedre grundlag for vurdering af nedgangen i ledermedlemmer af DP.

Hvad begrundes at der til DPs GF i 2018 blev angivet så lavt et tal som 200 ledere. Hvilken profiler er i spil fordelt på: Arbejdsområder, sektorer og titler.

Der kan derfor være grundlag for at gentage den lederundersøgelse som sidst blev gennemført i 2014(?), og her også være obs. på spørgsmål om, hvad der motiverer til ledelse og hvad der ”klemmer” i stillinger.

Det er muligt at gennemføre dette økonomisk overkommeligt ved at benytte survey exact eller lignende system.

**Afholde temadag for ledere** med indhold der matcher et samarbejde med

Organisationspsykologisk Selskab. Måske også invitere repræsentanter fra andre AC organisationer?

**Ansætte en student** til at hjælpe med de administrative opgaver med dagsordener og mødereferater m.m. Styrelsen økonomi tillader dette.

**Afholde en ekstraordinær generalforsamling**, når DPs bestyrelse vender tilbage med involvering af sektionen i arbejdet med at udfolde handlingsprogrammet på lederområdet i DP.

#### **7. Fastlæggelse af budget for det kommende år.**

Dirigenten måtte oplyse, at dette punkt må overlades til den kommende styrelse, idet status for økonomien ikke foreligger, jvf. Punkt 4.

Dirigenten opfordrede den kommende styrelse til at se på et budget i respekt for de punkter i handlingsprogrammet, som kræver økonomi for at blive realiseret. Budgettet kan efterfølgende medtages på den ekstraordinære generalforsamling til formel godkendelse.

**8. Valg af sektionsstyrelse og suppleanter.**

*På valg – og valgt:*

Hanne Faurschou – ønskede genvalg

Kim Juul – ny kandidat fra Fyn

*Ikke på valg denne gang:*

Per Markussen

Johanne Bratbo

*Styrelsen består derfor i 2019 af følgende:*

Hanne Faurschou

Per Markussen

Kim Juul

Johanne Bratbo

**9. Valg af regionskontaktpersoner og suppleanter.**

I forbindelse med afholdelsen af medlemsmødet i Århus den 28. november 2018, indvilgede Camilla Rasmussen i at kunne være kontaktperson. Der var ikke andre kandidater og der var tilslutning til det gode i at have en kontakt i Jylland.

**10. Eventuelt**

Der var intet til punktet. Dirigenten takkede for god ro og orden.

Referat: Dirigenten

Referatet er formelt godkendt på 1. møde i styrelsen den 31. januar 2019.