



DANSK
PSYKOLOG
FORENING

Psykologer i ledelse

- Barrierer og motivationer for at vælge ledelse som karrierevej samt interesse for videreuddannelse blandt medlemmer

Rapporten "Psykologer i ledelse" er led i foreningens arbejdsprogram punkt AP. 2.11, og baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse blandt Dansk Psykolog Forenings medlemmer samt syv kvalitative interviews med medlemmer

Juli 2019, Dansk Psykolog Forening

Kort Fortalt	2
Baggrund	3
Metode og dataindsamling	3
Vores respondenter.....	5
Inddeling i respondentgrupper.....	5
Læsevejledning og opbygning	5
Psykologer er oplagte ledere.....	6
1 Respondentgruppe: 'Leder'	7
Karakteristika ved gruppen	7
Gruppens erfaring med ledelse	8
Motivation	10
Lederuddannelse blandt ledere	11
Lederambitioner	14
Holdning til en karriereudvikling og uddannelse i ledelse.....	17
Holdninger til diplom i ledelse udbudt af DP	19
2 Respondentgruppe: 'Ikke leder, men motiveret for at blive det'	24
Karakteristika.....	24
Motivation og ambition.....	25
Tanker om lederuddannelse.....	28
Holdning til en diplomuddannelse i ledelse	29
3 Respondentgruppe: Ikke leder, og ikke umiddelbart interesseret i at blive det.....	34
Årsager.....	35
Der er brug for en kulturændring, hvis flere psykologer skal vælge ledelse.....	38
Fordomme om ledelse blandt psykologer.....	39
Upopulær ledelse	41
Ideen om ledelse skal sælges blandt psykologer	42
Konklusion	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.

Kort Fortalt

Rapporten 'Psykologer i ledelse' er del af arbejdet med foreningens arbejdsprogram punkt 2.11, som har til formål at få flere psykologer til at vælge ledelse som karrierevej.

Af medlemssystemet fremgår, at kun 286 ud af foreningens ca. 11.200 medlemmer er registreret som leder. Der har de sidste år været et fald i antallet af psykologer i ledelse. Således viser tal fra foreningens medlemssystem, at der i august 2012 var registreret 310 ledere. I undersøgelsen afdækker vi de faktorer, som henholdsvis motiverer og hæmmer vores medlemmer i deres overvejelser omkring ledelse, samt de udfordringer de psykologer, som er motiveret for ledelse møder. Vi har i undersøgelsen også været nysgerrige på, hvorfor medlemmer fravælger ledelse som karrierevej, mens kun få vælger ledelse. Endelig undersøger vi, om en diplomuddannelse i ledelse og/eller andre kompetenceudviklingsforløb under Dansk Psykolog Forening har interesse for medlemmer.

Rapporten bygger på en spørgeskemaundersøgelse samt en kvalitativ afdækning bestående af syv kvalitative interviews blandt medlemmerne.

Tak til...

Vi takker alle medlemmer, som tog sig tid til at deltage i undersøgelsen. Stor tak også til Ledersektionen, som har stået til rådighed for feedback og sparring i forbindelse med udvælgelse af spørgsmål til spørgeskemaundersøgelsen.

Etik

Alle respondenter er anonymiseret. Ved citater fremgår ingen navne. Det er oftest synligt, hvilken type arbejdsplads, besvarelsene knytter sig til, men ikke hvilken specifik location, der er tale om.

Udarbejdet af

Studertermedhjælper Astrid Beedholm Eriksen og Projektleder Monica Lorenzo Pugholm, Dansk Psykolog Forening

For yderligere information

Kontakt projektleder Monica Lorenzo Pugholm: mlp@dp.dk

Baggrund

Rapporten 'Psykologer i ledelse' er del af arbejdet med foreningens arbejdsprogram punkt 2.11, som har til formål at få flere psykologer til at vælge ledelse som karrierevejⁱ.

Bestyrelsen i Dansk Psykolog Forening besluttede ved møde i november 2018, at det skal undersøges, hvorfor medlemmer vælger ledelse fra. Det blev også besluttet, at det skal undersøges, om der er en kundegruppe for etablering af kompetenceudvikling for psykologer i form af en diplomuddannelse i ledelse, samt hvem potentielle samarbejdspartnere er.

'Psykologer i ledelse' bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i Dansk Psykolog Forening, samt en kvalitativ afdækning blandt medlemmer. Rapporten er led i arbejdsprogrammets punkt 2.11 for generalforsamlingsperioden 2018-21, som har til opgave at arbejde for flere psykologer i ledelse.

Metode og dataindsamling

Rapportens datagrundlag er en spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer samt en kvalitativ afdækning.

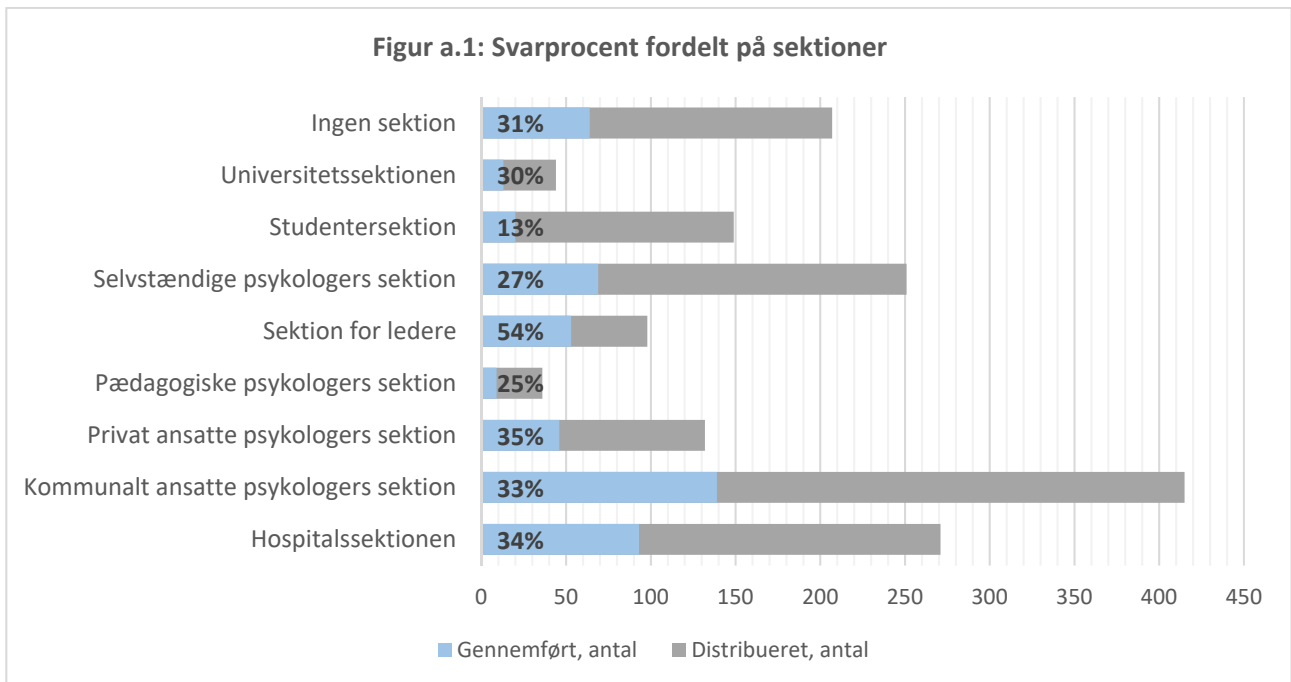
For så vidt angår spørgeskemaundersøgelsen har dens målgruppe været samtlige medlemmer. Forud for udsendelse af undersøgelsen har vi indhentet samtykke til at udsende spørgeskemaundersøgelsen.ⁱⁱ

Alle ca. 11.200 medlemmer i Dansk Psykolog Forening modtog en invitation til samtykke. Heraf valgte 1603 medlemmer at give deres samtykke til, at DP måtte sende dem link til selve spørgeskemaundersøgelsen. Ud af de 1603, har 506 medlemmer gennemført spørgeskemaet. Det svarer til en svarprocent på 32 procent. De 506 medlemmer udgør undersøgelsens samlede antal respondenter.

Indsamlingen af data til spørgeskemaundersøgelsen skete i en periode på 3 uger fra den 16. maj til den 7. juni 2019, med i alt to rykkermails.

Udover faste kategorier gør spørgeskemaundersøgelsen også brug af fritekstfelter, hvor den enkelte respondent kan uddybe oplevelser og erfaringer. Alle kvalitative udsagn er analyseret med henblik på at komme tættere på respondenternes oplevelser og erfaringer – også de som ikke er umiddelbart synlige i det kvantitative materiale. Når et kvalitativt udsagn benyttes i nærværende rapport, er det i nogle tilfælde, fordi det illustrerer et generelt erfaringsbillede. Andre gange er det kvalitative udsagn i stedet brugt til at illustrere det 'skæve', eller fordi udsagnet rejser en pointe eller synspunkt, som netop ikke ses i det kvantitative datasæt.

Figur a.1 nedenfor viser, hvordan de forskellige sektioner er repræsenteret indenfor selve udsendelsen af spørgeskemaet og i de angivne svar.



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

Figur a.1 viser det samlede antal respondenter indenfor hver sektion, der har fået tilsendt spørgeskemaet. Den pædagogiske sektion og universitetssektionen er de to sektioner, hvor færrest respondenter er tilknyttet. Derimod har 415 indenfor kommunalt ansatte psykologers sektion modtaget spørgeskemaet. Denne fordeling stemmer imidlertid overens med, hvordan foreningens medlemmer fordeler sig i sektionerne generelt.

Figuren viser yderligere svarprocenten for hver sektion. Generelt er sektionerne nogenlunde lige repræsenteret med en svarprocent på mellem 30 og 35 procent. Dog betyder det lave antal af deltagere i den pædagogiske sektion og i universitetssektionen, at der reelt kun er 9 respondenter fra den pædagogiske sektion og 13 respondenter fra universitetssektionen.

Yderligere skiller to sektioner sig ud: Sektionen for ledere er den sektion, der har den højeste svarprocent på 54 procent svarende til 53 respondenter og studentersektionen er derimod den sektion, der har den laveste svarprocent på 13 procent svarende til 20 respondenter.

For så vidt angår den kvalitative afdækning var den oprindelige plan at afholde en Fokusgruppe blandt medlemmer. Det har dog ikke været muligt at tiltrække tilstrækkelige medlemmer til Fokusgruppe og kun to medlemmer dukkede op. Det blev derfor til et dobbelt dybdeinterview med de to medlemmer af to timers varighed samt fem telefoninterviews med medlemmer af 20-45 minutters varighed. Alle syv medlemmer som deltog i den kvalitative afdækning, deltog også i den kvantitative spørgeskemaundersøgelse. Det betyder, at de kvalitative interviews har givet mulighed for at gå i dybden med nogle af de svar, som medlemmerne tilkendegav i spørgeskemaet. Fire af de syv medlemmer, som blev interviewet, er fra ledersektionen, to er fra sektionen for privatansatte, én er fra kommunalt ansatte psykologers sektion og en fra hospitalssektionen.

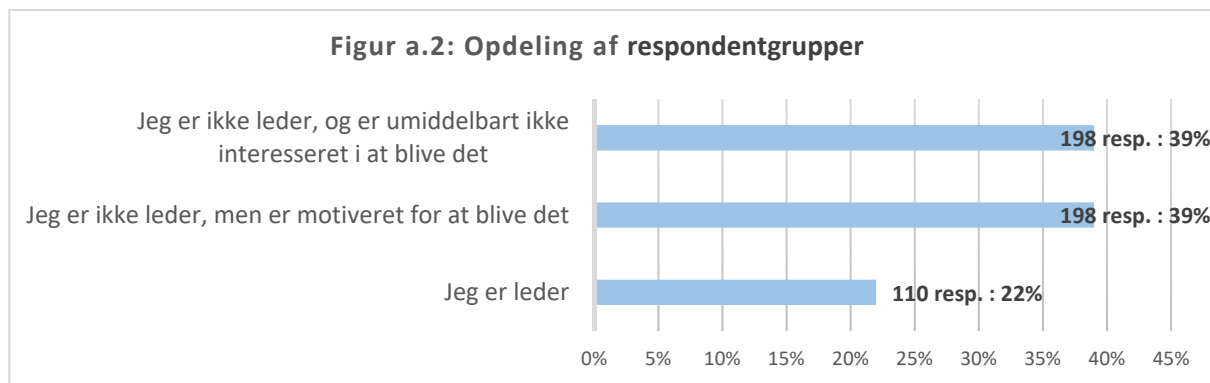
Vores respondenter

Inddeling i respondentgrupper

Spørgeskemaet indledes med spørgsmålet "Hvilket udsagn passer bedst til dig og din arbejdssituation?" Spørgsmålets formål er at inddele respondenterne i tre respondentgrupper:

- Leder (110 respondenter).
- Ikke leder, men motiveret for at blive det (198 respondenter)
- Ikke leder, og ikke umiddelbart interesseret i at blive det (198 respondenter).

Figur a.2 nedenfor viser, hvordan respondenterne fordeler sig indenfor de tre kategorier. Som man kan se, er 'leder', den mindste respondentgruppe med 110 respondenter sammenlignet med 198 respondenter i de to andre grupper. Samtidig er ledere – som vi så det i figur 1 - den største gruppe af respondenter for så vidt angår repræsentativitet i forhold til sektionsforhold.



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

Læsevejledning og opbygning

Rapporten indledes med en gennemgang af de to respondentgrupper 'leder' og 'ikke leder, men motiveret for at blive det', og deres svar på spørgsmål fra spørgeskemaundersøgelsen.

Dernæst gennemgås spørgeskemaundersøgelsens svar fra respondentgruppen 'ikke leder og ikke umiddelbart interesseret i at blive det'.

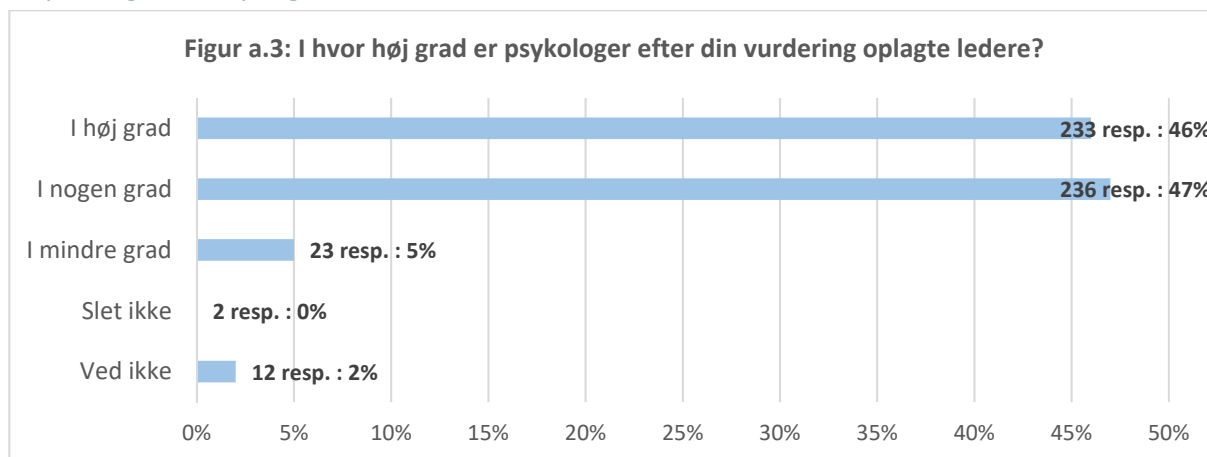
Gennem afsnittene supplerer vi det kvantitative dataset med et udpluk af de kommentarer, som respondenterne har haft mulighed for at tilkendegive undervejs i spørgeskemaundersøgelsen. Derudover trækker vi på fund fra de syv kvalitative interviews og perspektiverer og udbygger på den måde det kvantitative datasæt undervejs.

Efterfølgende ser vi nærmere på, hvad det er, som efter respondenternes vurdering gør, at det ikke altid er oplagt for psykologer at vælge ledervejen. I det afsnit er det data fra vores kvalitative indsamling, vi tager afsæt i.

Vi valgt at udarbejde en kort tillægsrapport, som gennemgår og sammenligner de to respondentgrupper 'leder' og 'ikke leder, men motiveret for at blive det' i forhold til deres præferencer for udviklingen af nye kompetenceudviklingsinitiativer – her særligt deres holdning til udviklingen af en ny lederuddannelse udbudt af Dansk Psykolog Forening. Det gør vi med udgangspunkt i det kvantitative datasæt.

Inden vi tager fat på respondentgruppen 'leder' vil vi indledningsvis vise svar fra et af spørgeskemaundersøgelsens første spørgsmål, som lyder 'I hvor høj grad er psykologer efter din vurdering oplagte ledere?'

Psykologer er oplagte ledere



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

Som det fremgår af figur a.3 mener 93 procent af vores respondenter, at psykologer er oplagte ledere. Det kvalitative datasæt fortæller, hvad der efter interviewpersonernes vurdering, gør psykologer til oplagte ledere.

"Jeg tænker, at jeg har, er en evne til at forstå mange perspektiver og sætte mig ind og se tingene fra mange vinkler. Hele fokus på, at gode relationer og samarbejde skal være tilstede, før vi kan gøre noget som helst - det tror jeg ikke altid andre ledere gør". (Funktionsleder ansat i psykiatrien – udpluk fra interview).

"Det er fordi psykologer er uddannet i at arbejde med mennesker, og det er jo det en stor del af ledelse handler om. Vi er trænet i gruppedynamikker, vi er trænet i styring, og top trænedede i at få andre til at lykkes - det er det terapi handler om. Og vi har viden omkring de udfordringer, som kan dukke op fx i forhold til stress. Så på den måde har vi qua vores uddannelse rigtig meget af den viden, som man får fra lederuddannelser". (Privatansat – ikke leder, men motiveret for at blive det – udpluk fra interview).

Ledelse rummer dog mange aspekter og befinder sig på mange niveauer. Derfor – mener en af de interviewede psykologer - er der også brug for et nuanceret billede på ledelse, når vi har fokus på, hvor oplagt psykologen er.

”Når vi taler om økonomistyring og meget driftsledelse, så er det måske ikke lige der, vi har vores spidskompetencer”. (Specialpsykolog ansat i psykiatrien – udpluk fra interview).

Det betyder dog ikke – mener hun og andre af de interviewede – at psykologer skal afholde sig fra at søge lederposter på alle niveauer af ledelseshierarkiet:

”Der kan sagtens være psykologer på topposter og ledere af afsnit. Men hvis man skal være centerchef og have styr på et millionbudget, så ville jeg da ønske mig et kursus eller flere indenfor økonomistyring, også selvom, at jeg ville have medarbejdere til at lave regnskaberne. Jeg vil skulle gennemskue tal. Men de fleste psykologer kan jo sætte sig ind i det ligesom mange psykologer starter egne virksomheder”. (Specialpsykolog ansat i psykiatrien – udpluk fra interview).

”Vi har en utrolig stor viden, vi kan sætte i spil som leder. Og så har jeg tiltro til at økonomistyring og andre ting er noget man kan lære”. (Koordinator og Chefkonsulent – udpluk fra interview).

Vi valgte at indlede vores analyse med dette afsæt – en selvforståelse af, at psykologi og ledelse er et oplagt match – for at vise, at selvom der i dag er relativ få psykologer som er ledere i forhold til antal af psykologer, så er der ingen tvivl om, at medlemmer af Dansk Psykolog Forening mener, at psykologer er oplagte ledere. Vi vil nu gå i gang med at se på respondentgruppen ‘leder’.

1 Respondentgruppe: ‘Leder’

Karakteristika ved gruppen

I denne respondentgruppe er der i alt 110 respondenter. Figur 1.1 viser, at selvom samtlige 110 respondenter tilkendegiver, at de er ledere, har blot 52 af disse registreret sig som medlem af ledersektionen i foreningen medlemsystem

Figur 1.1: Respondenter i respondentgruppen ‘leder’ fordelt på sektioner		
Sektion	Antal respondenter	Andel i respondentgruppen
Sektionen for ledere	52	47,3 procent
Selvstændige psykologers sektion	18	16,4 procent
Ingen sektion	10	9,1 procent
Hospitalssektionen	10	9,1 procent
Kommunalt ansatte psykologers sektion	8	7,3 procent

Privatansatte psykologers sektion	7	6,4 procent
Universitetssektionen	3	2,7 procent
Studertersektionen	2	1,8 procent
Pædagogiske sektion	0	0 procent

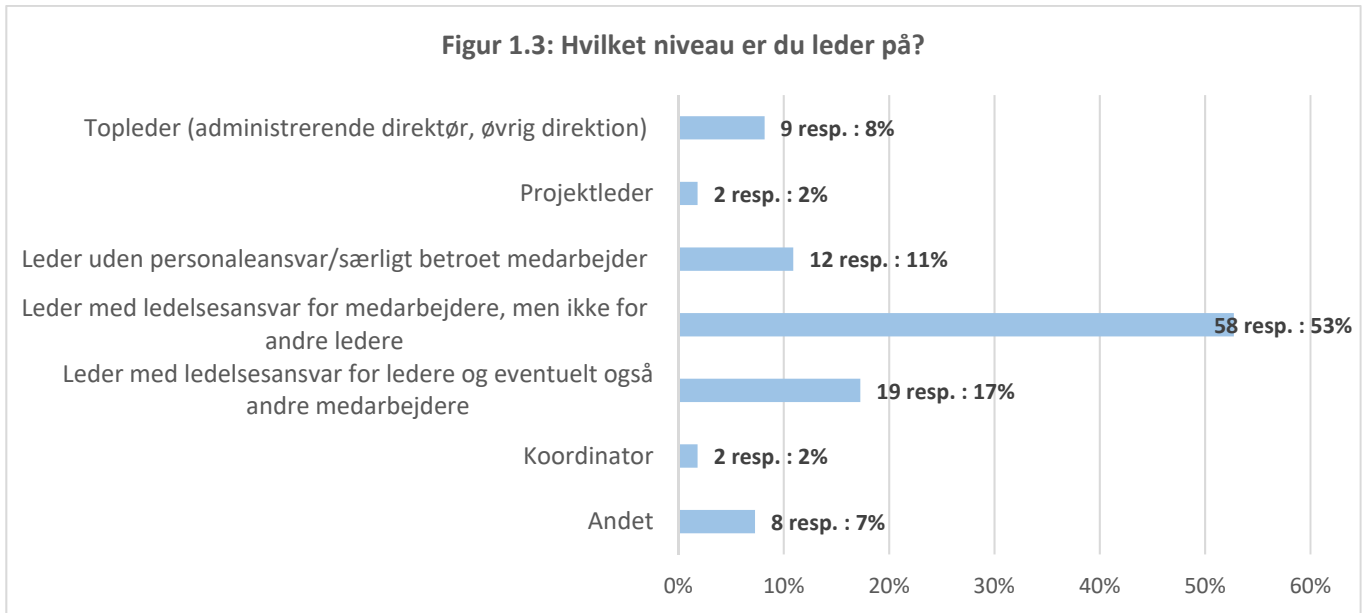
At mindre end halvdelen af lederen har registreret sig som ledere i medlemssystemet kan tyde på, at der er flere psykologer indenfor ledelse, end hvad vi kan dokumentere ud fra vores medlemssystem.

Respondentgruppen 'leder' er karakteriseret ved at have en gennemsnitsalder på 50 år. Dermed er gruppen, den ældste blandt de tre respondentgrupper. Nedenstående figur 4 opsummerer en række karakteristika ved gruppen.

Figur 1.2: Karakteristik ved respondentgruppen 'leder'	
	Procent af hele gruppen
Andel, der er autoriseret af Psykolognævnet	87 procent
Andel, der er specialistgodkendt af Dansk Psykolog Forening	35 procent
Andel, der er supervisor godkendt af Dansk Psykolog Forening	22 procent

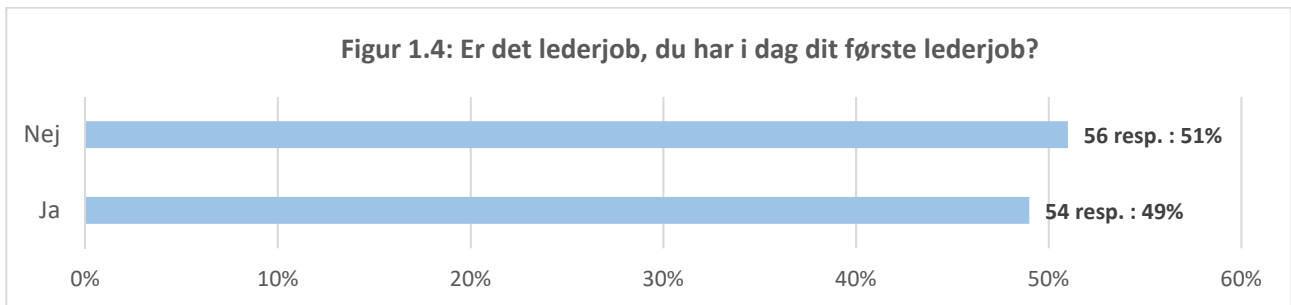
Gruppens erfaring med ledelse

Følgende grafer viser respondentgruppens erfaring med ledelse indenfor en parametrene uddannelse og arbejds erfaring.

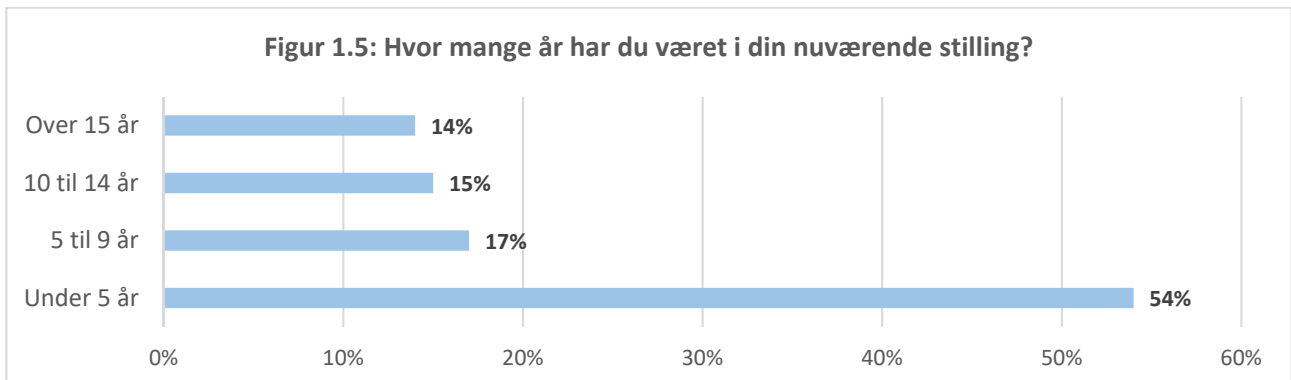


Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

Otte respondenter har valgt kategorien 'andet'. I en kommentarboks som knytter sig til kategorien 'andet' ser vi, at det overvejende er selvstændige psykologer, som har sat deres kryds her.

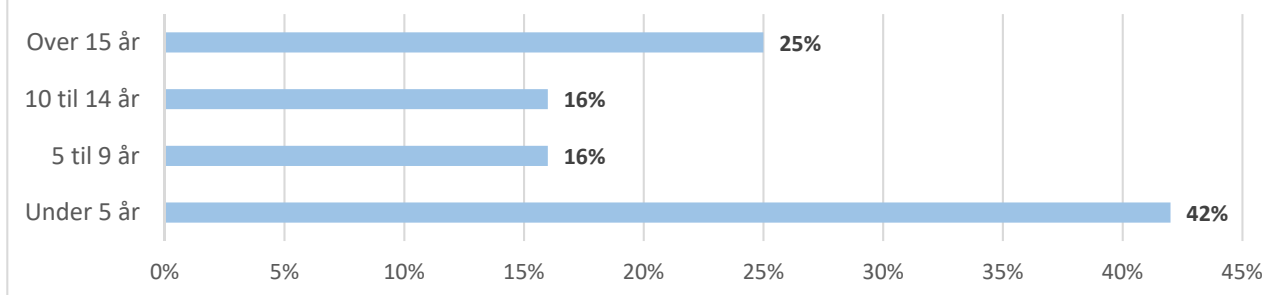


Baseret på alle respondenter i respondentgruppen



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

Figur 1.6: Hvor mange år har du sammenlagt været leder?



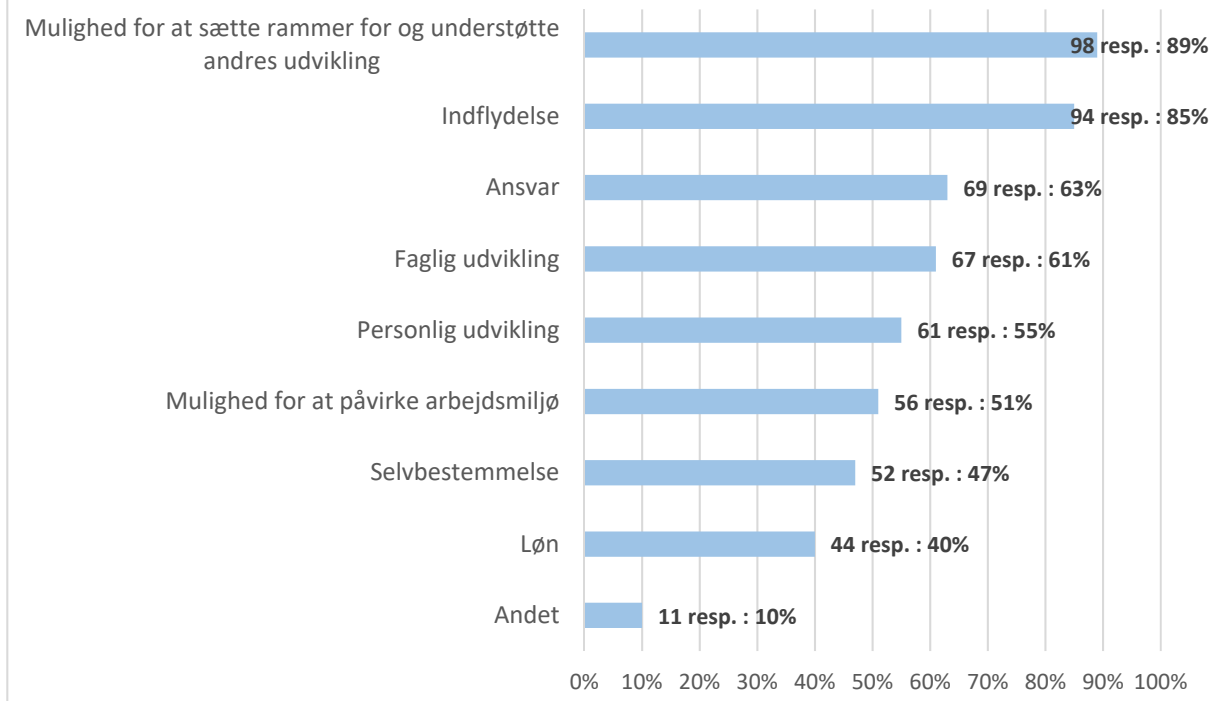
Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

Motivation

Vi har været nysgerrige på, hvad det er som motiverer psykologer til at blive leder, samt hvilke eventuelle ambitioner respondentgruppen 'leder' har i forhold til at lede på et andet niveau. Det zoomer vi ind på i dette afsnit

Alle respondenterne blev spurgt, hvad der motiverer dem for ledelse. I gennemsnit har de 110 respondenter i respondentgruppen valgt fem svarmuligheder.

Figur 1.7: Hvorfor er du motiveret for ledelse?



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen, mulighed for at angive flere svar

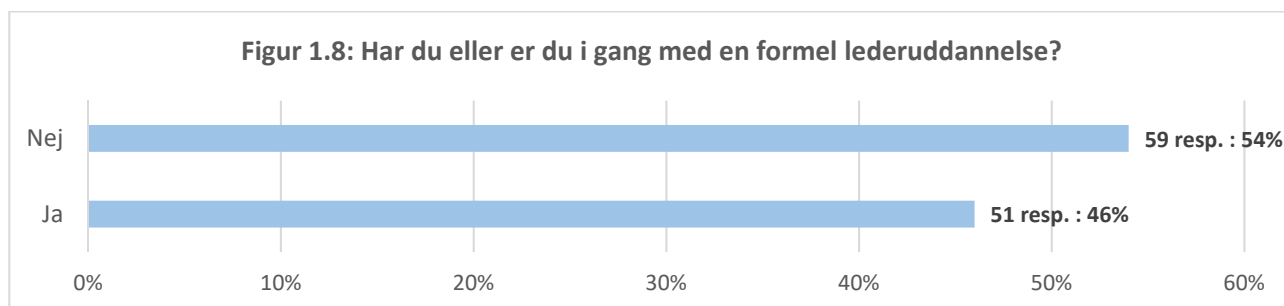
Figur 1.7 viser, at "mulighed for at sætte rammer for og understøtte andres udvikling" og "indflydelse" er de to kategorier, som flest respondenter har angivet som værende årsag til, at de er motiveret for ledelse. "Løn" er den kategori, som færrest har valgt som motivation for ledelse - i alt 40 procent af de angivne svar.

I de kvalitative interviews uddybes betydningen af indflydelse. En leder, som var ny i sin stilling fortalte, at det havde overrasket hende, at hun kunne lide den magtposition, som hun som leder skulle forvalte og den indflydelse det gav hende for udvikling. Ledelse havde også betydet en del for hendes personlige udvikling, forklarer hun:

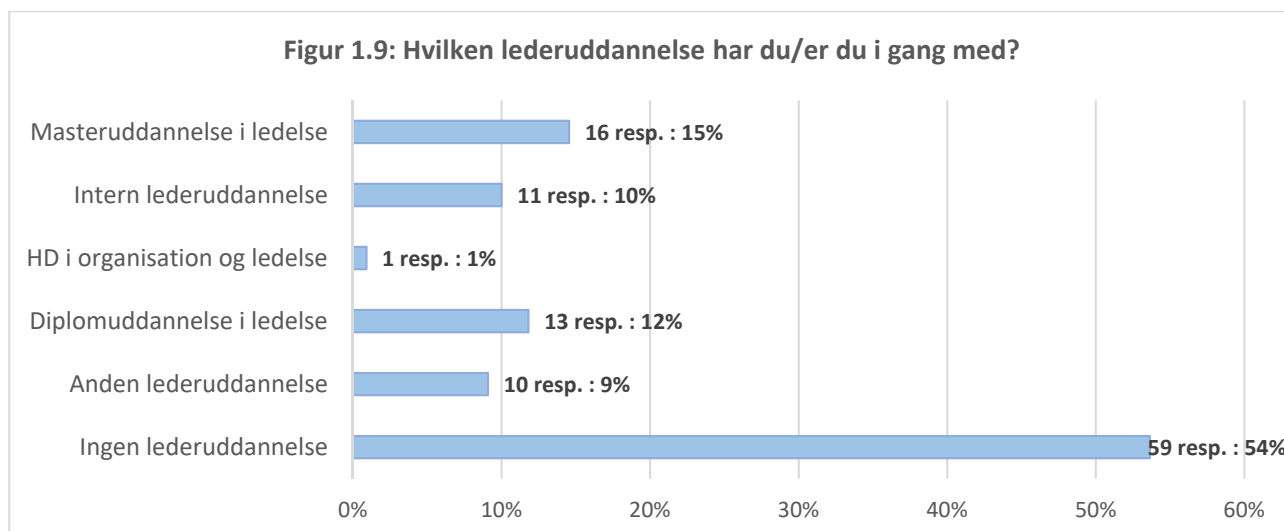
"Jeg oplever, at jeg som leder får rykket mig selv og udviklet mig meget mere end jeg gjorde i mit kliniske arbejde. Fx i konfliktfyldte situationer, hvor der skal reflekteres, overvejes og træffes beslutning om, hvordan man griber en given situation an. Jeg kan godt lide den magtposition, jeg har som leder. Jeg kan godt lide at være der, hvor jeg får indflydelse meget mere end, hvis jeg var almindelig medarbejder. Det kommer bag på mig, at jeg kan lide magtpositionen. Men det kan jeg". (Funktionsleder i psykiatrien – udpluk fra interview).

Lederuddannelse blandt ledere

Vi har afdækket hvor mange af vores respondenter i gruppen 'leder', som har eller er i gang med en formel lederuddannelse.



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

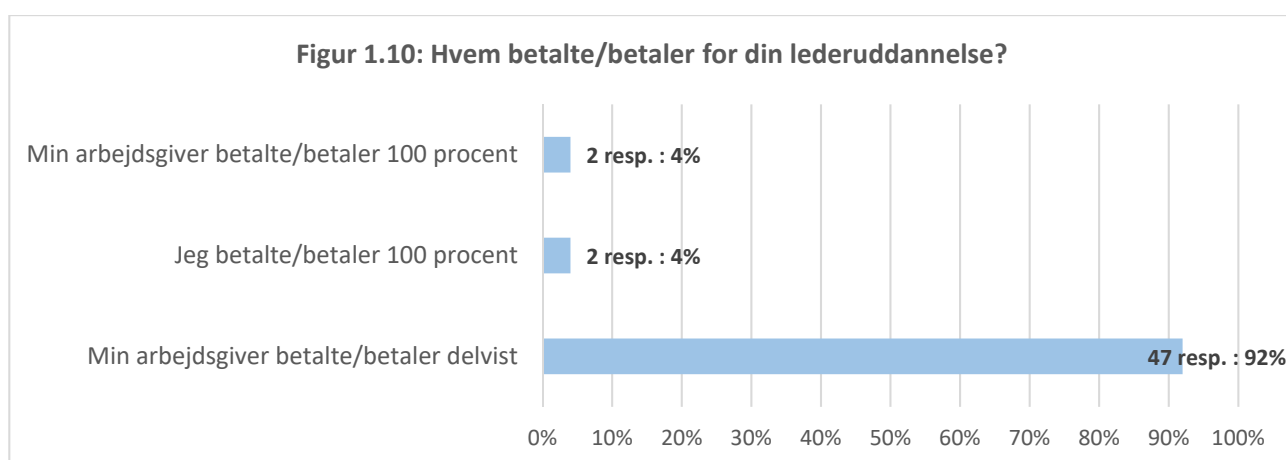


Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

Ti respondenter har valgt kategorien 'Anden lederuddannelse'. I nedenstående boks ses en liste med respondenternes svar.

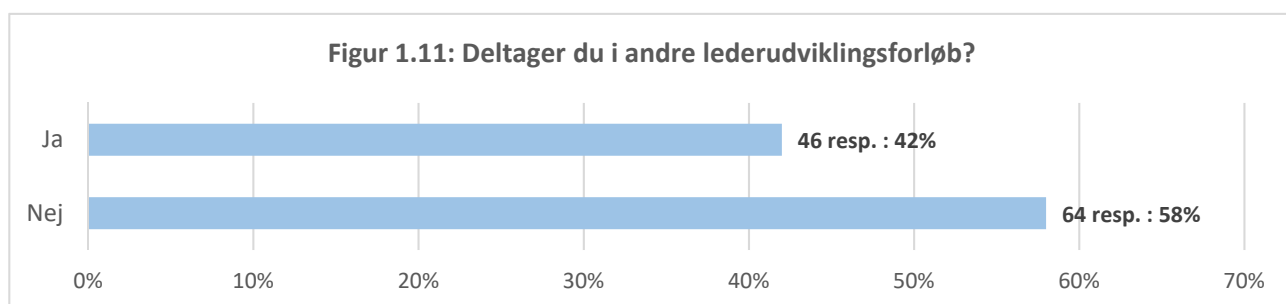
- Kreds Østjyllands lederuddannelse
- Systemisk ledelse 2-årig; DA lederuddannelser, IMD Lausanne, undervist i ledelse i 30 år
- Officersuddannelse
- PPR leder på den kommunale højskole
- Lederuddannelse for psykologer
- 2-årig fra DISPUK
- Lederuddannelse Rambøll
- Diplom + OPU fra IGA København
- Privat

Figur 1.10: Hvem betalte/betaler for din lederuddannelse?

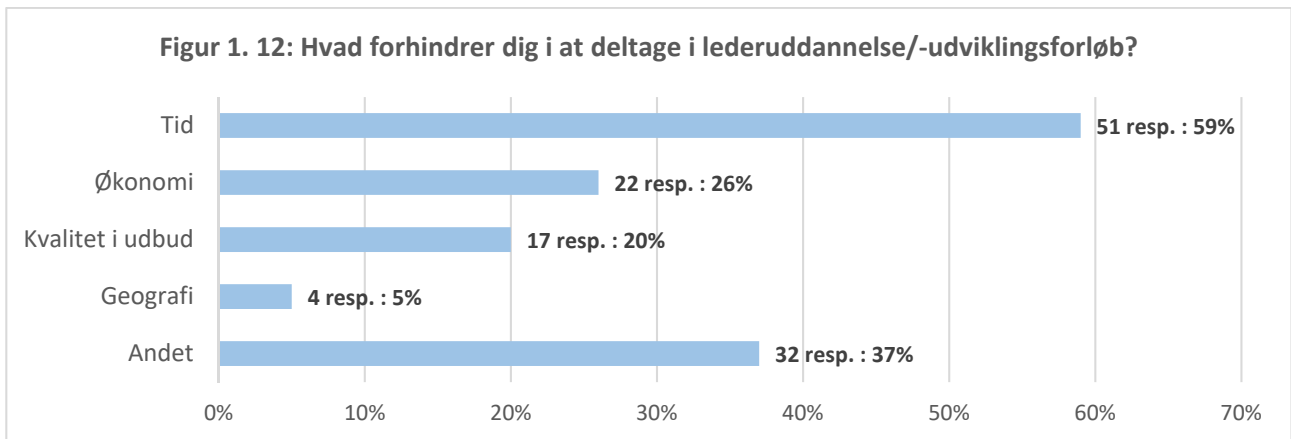


Baseret på respondenter, der har eller er i gang med en formel lederuddannelse

Figur 1.11: Deltager du i andre lederudviklingsforløb?



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen



Baseret på respondenter, der ikke deltager i andre lederudviklingsforløb, mulighed for at angive flere svar

32 respondenter svarer 'Andet' til spørgsmålet 'Hvad forhindrer dig i at deltage i lederuddannelse/-udviklingsforløb'. Et udpluk af deres uddybende kommentarer ses i boksen nedenfor:

Hvad forhindrer dig i at deltage i lederuddannelse/-udviklingsforløb? – Kategorien 'Andet'

"Skal man altid have formelle kvalifikationer, hvis realkompetencerne er der?!"

"Forsøger at få fodfæste inden næste skridt, som helt klart må være en formel uddannelse. Vil dog gerne forankres lidt mere i opgaven, end jeg har nået at blive på 3/4 år".

"Er i slutningen af min karriere".

"Jeg har ikke været interesseret i lederuddannelse.

"Jeg får supervision og mindre kurser om ledelse".

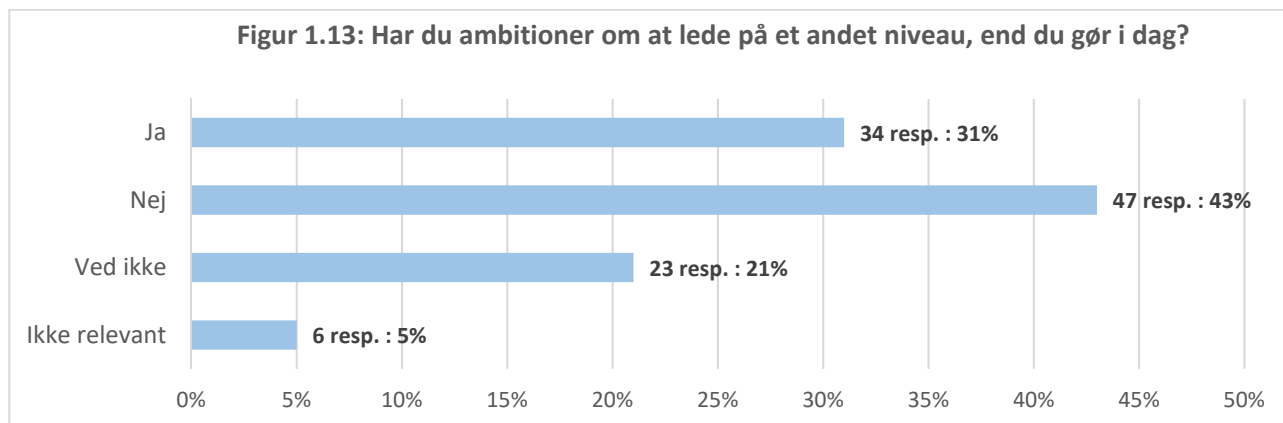
"Har ikke haft behov for det - underviser selv på ledelsesudvikling".

"I psykologsammenhænge oplever jeg, at netværket er alt for lille, alle kender alle, og der er konkurrenceforhold på spil. Jeg har med vilje søgt andre ledernetværk, især med andre faggrupper og med fokus på selve det ledelsesmæssige".

"Jeg er aktuelt mere optaget af min kliniske/psykoterapeutiske uddannelse"

Lederambitioner

Vi har været nysgerrige for, om respondenterne i respondentgruppen 'leder' har ambitioner om at lede på et andet niveau, end de gør i dag.



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

Respondenterne blev bedt om at uddybe deres svar. Boksen nedenfor viser et udpluk af de mange udsagn

Hvad motiverer dig til at lede på et andet niveau? – kvalitative udsagn

"Som en naturlig del af udviklingen på nuværende ledertrin, giver det mening".

"Det kunne være interessant at lede andre faggrupper på andre arbejdspladser end min nuværende (sengeafsnit). Evt. også at prøve monofaglig ledelse".

"Jeg oplever, at jeg ofte har succes med at bevæge mig i spændingsfeltet mellem menneske, organisation og økonomi til gavn for alle led".

"Jeg ønsker at tilegne mig ledelse som fag og motiveres af at flytte mennesker"

"Topledelse og del af en direktion giver mulighed for at udvikle organisationer på tværs".

De respondenter, som svarede, at de ikke ønsker at lede på et andet niveau end de gør i dag, fik mulighed for at uddybe deres svar. Gennemgående for kommentarerne er, at en højere ledelsespost ofte betyder en bevægelse hen mod drift og strategi. Og det – mener respondenterne - vil fjerne dem fra det psykologfaglige felt. Andre forklarer, at der ikke er mulighed for gradstigning på den nuværende arbejdsplads. Et udpluk af kvalitative udsagn ses i boksen nedenfor:

Hvorfor ønsker du ikke at lede på et andet niveau, end du gør i dag? – kvalitative udsagn.

"I mit nuværende lederjob, har jeg mulighed for at kombinere ledelse og kliniske opgaver".

"Jeg er administrerende direktør i virksomheden - men arbejder naturligvis hele tiden på at kvalificere mit lederskab - og udvikle den bedste udgave af mig selv som direktør".

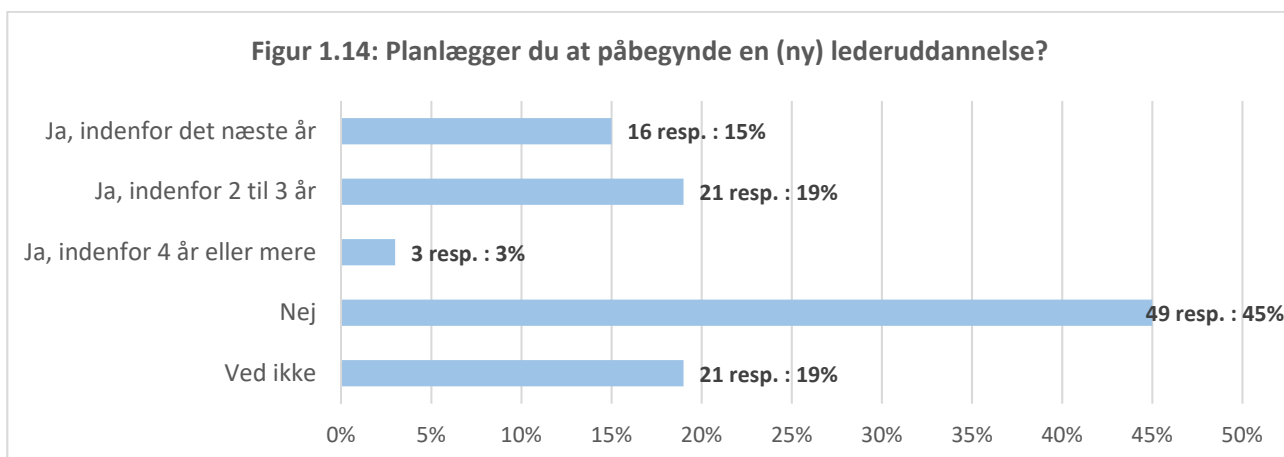
"Vilkårene for at være leder, gør, at jeg er i tvivl om, jeg vil tage næste skridt".

"Jeg har ikke lyst til at udvide min arbejdstid med møder med politiske udvalg, og heller ikke beskæftige mig med de ledelsesmæssige spørgsmål, der hører til det niveau. Det keder mig".

"Har ledet på et højere niveau, og synes, jeg kommer for langt væk fra "maskinrummet".

Vi har i undersøgelsen været nysgerrig for at høre respondenternes valg af uddannelse for så vidt angår deres lederambitioner. Vi spurgte derfor vores respondenter om de planlægger at påbegynde en (ny) lederuddannelse. Spørgsmålet blev stillet til alle respondenter indenfor gruppen 'leder'

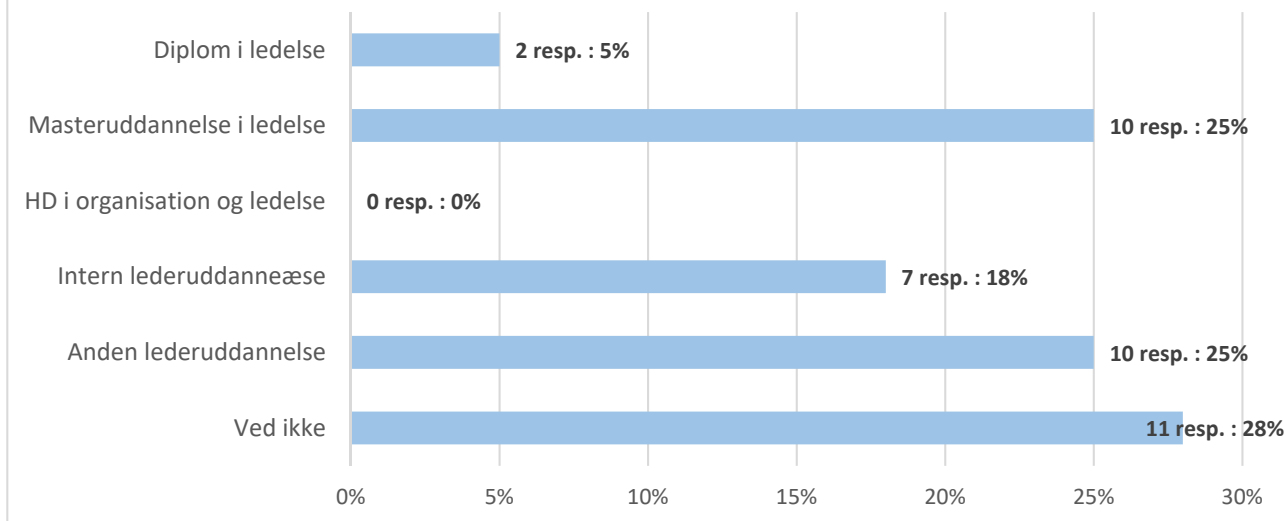
Figur 1.14: Planlægger du at påbegynde en (ny) lederuddannelse?



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

Vi spurgte efterfølgende hvilken type af lederuddannelse respondenterne planlægger at påbegynde. Som det fremgår af figur 1.15 nedenfor, planlægger de fleste at påbegynde en masteruddannelse.

Figur 1.15: Hvilken type af lederuddannelse planlægger du at påbegynde?



Baseret på respondenter, der planlægger at påbegynde en lederuddannelse

De fire kvalitative interviews med ledere har givet mulighed for at dykke ned i overvejelser omkring valg af efteruddannelse indenfor ledelse. Som det fremgår af de tre citater nedenfor, er det for lederne vigtigt, at uddannelsen giver direkte mening i forhold til den praksis de står i som leder. Men også at der vælges en lederuddannelse, som giver anerkendelse og respekt fra arbejdsgiverperspektiv:

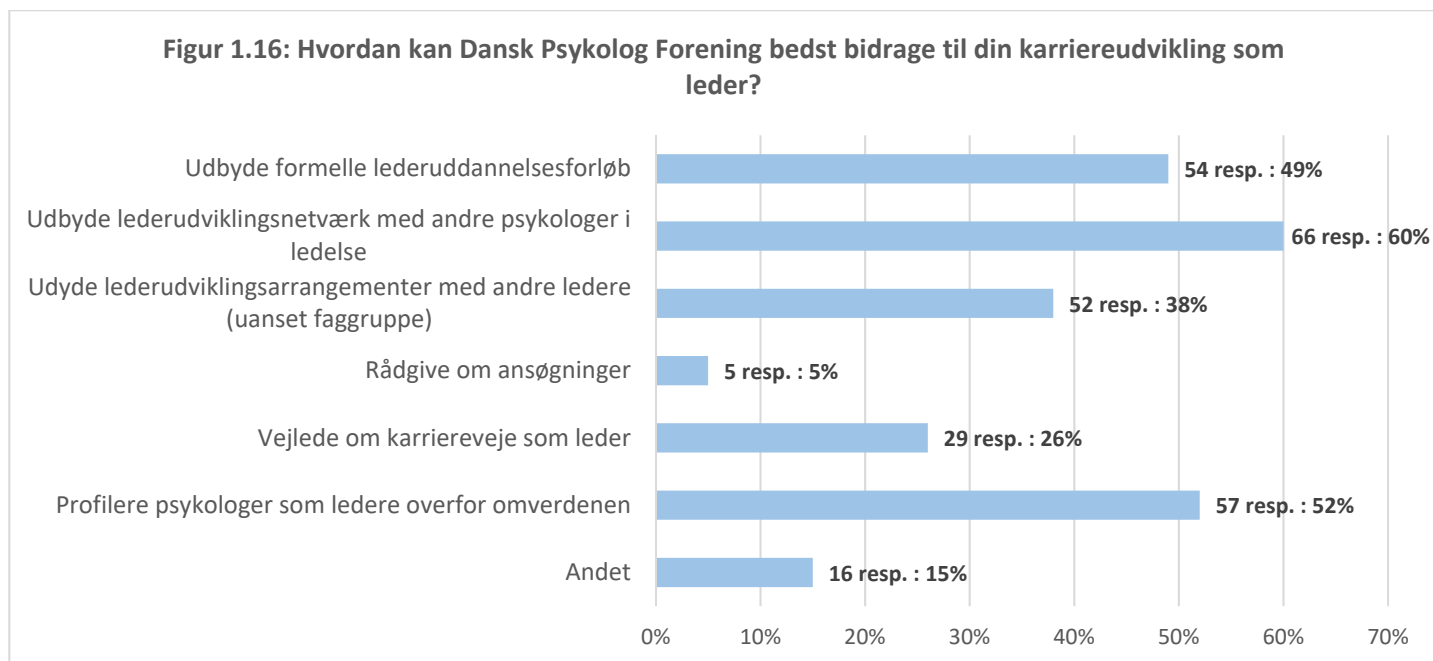
"Jeg planlægger ikke en uddannelse lige nu. Jeg har en diplom, og har også været på intern lederuddannelse. Men dengang jeg tog min lederuddannelse, var det diplom i ledelse som arbejdsgiver tilbød, og det var på tværs af organisationen. Jeg ville nok have valgt en master i dag, fordi den ser ud af mere på papiret. Det er også Master og Public Government man sætter folk på i dag. Det ser ud som om, de har droppet diplom her". (Ledende psykolog - Psykiatri – udpluk af kvalitativt interview)

"Jeg er ikke påbegyndt uddannelse endnu. Men det gængse her er, at når man er i min funktion så tager man på et tidspunkt en Master i offentlig ledelse. Det ligger implicit i min kontrakt, at jeg tager den". (Funktionsleder – Psykiatri – udpluk af kvalitativt interview)

"Jeg har ikke valgt en uddannelse endnu, fordi det er vigtigt for mig, at det er den rigtige forstået som med et højt fagligt niveau. Lige nu får jeg supervision i min lederrolle. Men jeg planlægger at starte en uddannelse". (Leder – beskæftigelsessektoren – udpluk af kvalitativt interview).

Holdning til en karriereudvikling og uddannelse i ledelse

I undersøgelsen har vi også været nysgerrige for at afdække hvilke tiltag respondenterne efterspørger af Dansk Psykolog Forening for så vidt angår deres karriereudvikling som leder. Som det fremgår af figur 1.16 nedenfor, er de tre vigtigste tiltag for respondentgruppen 'leder', at foreningen udbyder lederudviklingsnetværk, profilerer psykologer som ledere overfor omverdenen samt udbyder formelle lederuddannelsesforløb.



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen, mulighed for at angive flere svar

Et udpluk af de kvalitative udsagn som knytter sig til kategorien 'andet' findes i boksen nedenfor.

Hvordan kan Dansk Psykolog Forening bedst bidrage til din karriereudvikling som leder? - Andet

"Sikre at man som leder kan få sin autorisation. Jeg føler selv, at jeg bruger hele min uddannelse/ alle aspekter af min profession nu i langt højere grad, end da jeg var PPR psykolog. Men det anerkendes ikke".

"Udbyde psykologledernetværk. Det er på en måde meget attraktivt med psykologer i samme netværk. Samtidig skal der være meget højt fokus på, at der ikke er konkurrenceforvridende forhold. Det gælder antageligt mindre for offentligt ansatte psykologledere, men det gælder i meget høj grad for psykologledere i det private. Derfor bør der være forskellige netværk (...)"

"Foreningens tænkning er stadig enormt præget af offentlig kultur! Jeg er og har været ansat i det private erhvervsliv, hvor erfaring og resultater er vigtige parametre!"

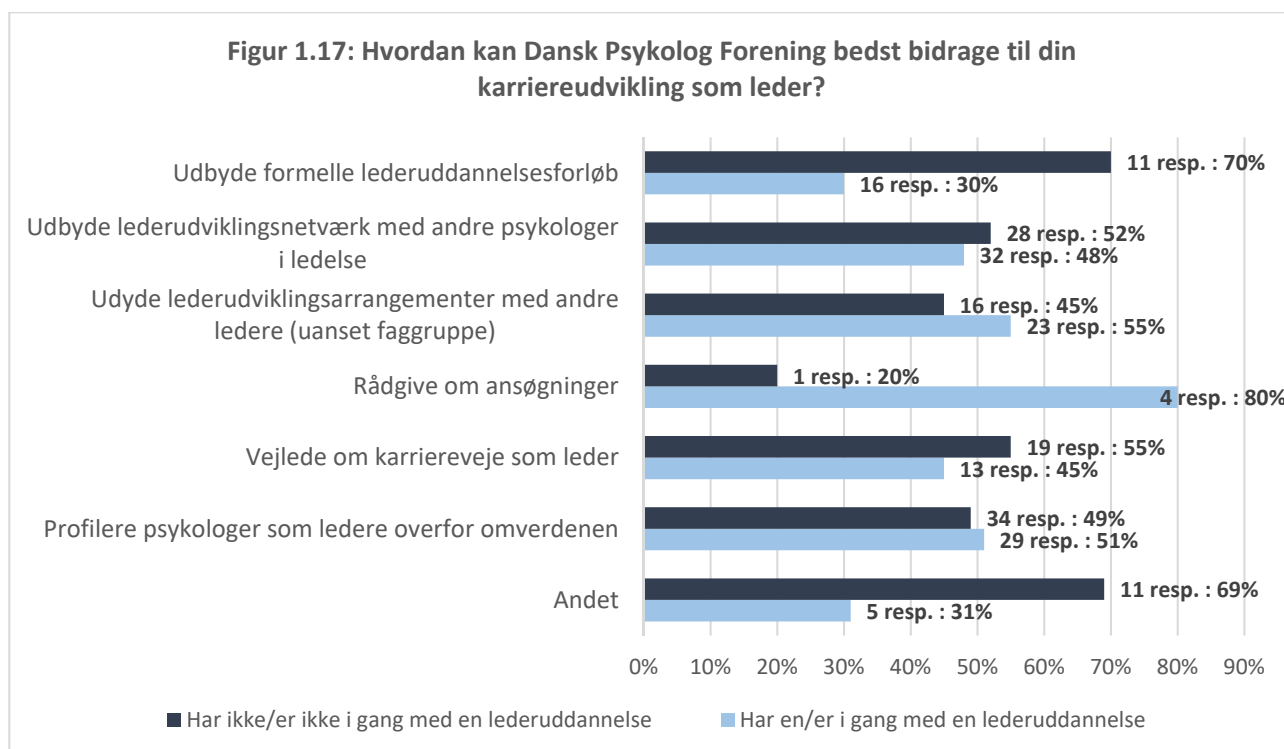
"Tilbyde en særlig lederuddannelse, som hviler på et værdisæt, der tilgodeser de mangler, der er i leder -uddannelser og rekrutteringer i dag. Mange problemer på arbejdsmarkedet i dag skyldes håbløs dårlig ledelse. - det kunne man ændre på, og jeg formoder, vi har særlige forudsætninger for at gøre det".

"Udbyde kompetent sparring til psykologer der overvejer at gå ledervejen".

"Klar adskillelse mellem arbejdstagerposition og arbejdsgiverpositionen. Der går let "fagforening" i den.

"Bedre muligheder for at opnå specialistgrad, også når man er leder".

I nedenstående figur 1.17 har vi opdelt svarene på spørgsmålet: 'Hvordan kan DP bedst bidrage til din karriereudvikling som leder' på hvorvidt respondenterne har en lederuddannelse eller ej.

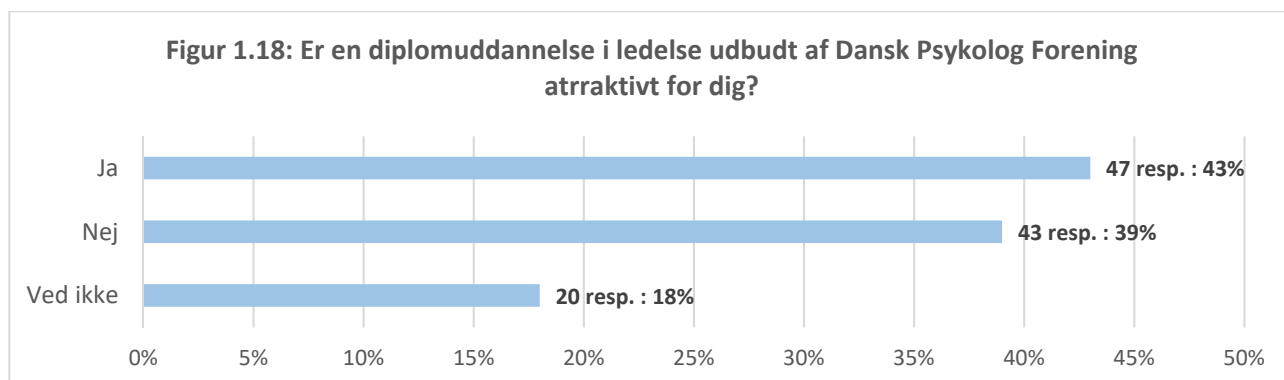


Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

Figur 1.17 viser, at 70 procent af de ledere, der ikke har en lederuddannelse, vurderer at udbydelse af et formelt lederuddannelsesforløb kan bidrage til deres karriereudvikling som leder. Derimod mener kun 16 procent af de ledere, der har en uddannelse, at dette er tilfældet.

Holdninger til diplom i ledelse udbudt af DP

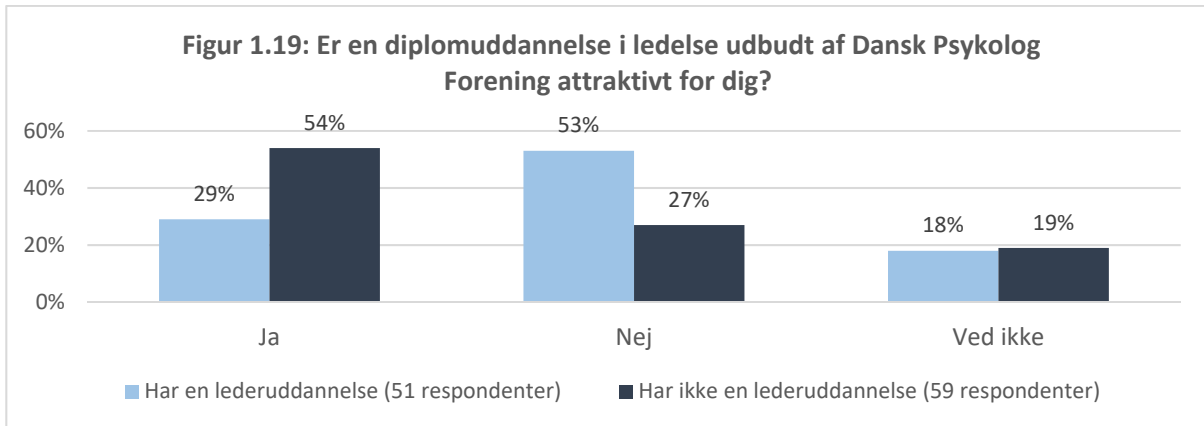
Diplom i ledelse er en af de muligheder som har været drøftet i bestyrelsen i forbindelse med arbejdsprogramopgaven. Vi har i spørgeskemaet derfor spurgt alle respondenterne, hvorvidt en diplom i ledelse udbudt af Dansk Psykolog Forening, er et attraktivt tilbud for dem. Følgende figurer viser respondentgruppens 'leder' holdning til en eventuel diplomuddannelse i ledelse, samt nogle praktiske forhold hertil.



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen leder

Figur 1.18 viser, at respondentgruppen er splittet. 43 procent mener, at en diplomuddannelse i ledelse er attraktivt for dem, mens 39 procent af respondenterne ikke finder det attraktivt for dem. Yderligere har knap en femtedel af respondenterne i respondentgruppen svaret 'ved ikke'.

For at forstå hvem, der mener at en diplom i ledelse er attraktiv, er spørgsmålet blevet krydset med, om respondenterne har en lederuddannelse eller ej.



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

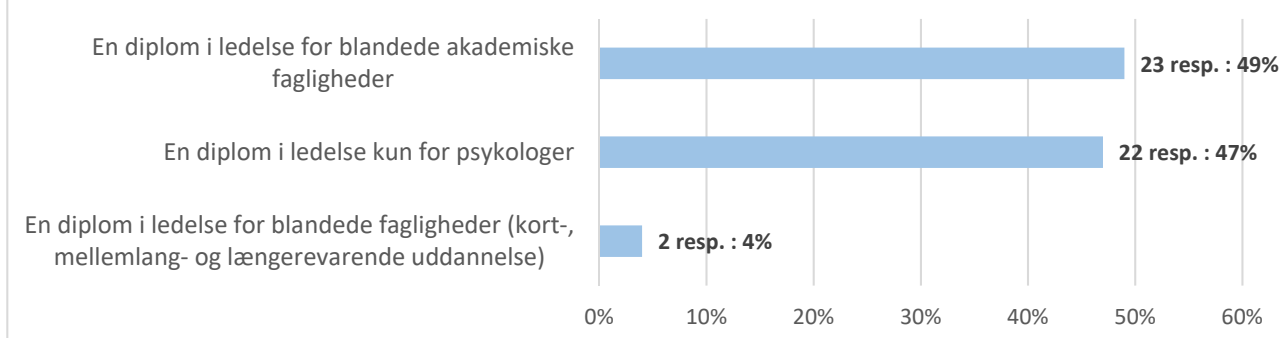
Figur 1.19 viser, at over halvdelen af de 51 respondenter, der har en - eller er i gang med en lederuddannelse, siger 'nej' til, at en diplom i ledelse er attraktiv for dem. Derimod mener over halvdelen af de 59 respondenter, der ikke har eller er i gang med en lederuddannelse, at en diplom i ledelse er attraktivt for dem.

De kvalitative interviews med ledere viser, at et kryds i 'nej' til spørgsmålet: 'Er en diplom i ledelse attraktivt for dig?' meget vel kan dække over, at respondenter som allerede har en diplom i ledelse ikke længere har brug for en diplom. En leder som netop har afsluttet sin diplom i ledelse fortæller:

Jeg afslutter min diplom i ledelse i næste uge. Derfor har jeg sat kryds ved, at diplom i ledelse ikke er attraktivt for mig. Nu har jeg jo uddannelsen. Men det har været det fedeste forløb. Uanset hvilket fag det har været har vi skulle ind og lave en opgave eller et oplæg, og så har jeg tænkt, hvad står jeg med lige nu. Og hvis jeg ikke kunne finde på noget, så har jeg blot åbnet kalenderen, og så har jeg taget det, som har været sværest. Diplom er tæt knyttet til praksis – så det med hele tiden at sige, hvad står jeg med lige nu, tage fat i det og så belyse det gennem forskellige teoretiske perspektiver og vinkler. Så jeg har fået noget helt vildt konkret med mig i hver eneste modul. (Souschef indenfor PPR - udpluk af kvalitativt interview).

Vi spurgte de respondenter, der tilkendegav, at en diplomuddannelse i ledelse er attraktivt for dem, om de foretrækker et uddannelsesforløb udelukkende for psykologer eller med blandede fagligheder. I figur 1.20 nedenfor ses, at respondentgruppen er splittet på spørgsmålet.

Figur 1.20: Dansk Psykolog Forening undersøger relevansen af at udbyde en diplom i ledelse. Hvad foretrækker du?



Baseret på de respondenter, der finder en diplom i ledelse attraktivt (jf. figur1.18)

Vi bad respondenterne kommentere yderligere på relevansen af en diplom i ledelse udbudt af DP samt om relevansen af at udbyde monfagligt eller på tværs af fagligheder. Et udpluk af de uddybende svar ses i boksen herunder:

"Hvorfor er diplomniveau det der sigtes efter? Hvad er begrundelsen for at der ikke tænkes i at udbyde på masterniveau?"

"Som psykologer er vi nødt til at stå stærkere som faggruppe, og derfor ville jeg ikke være interesseret i andet end et diplom i ledelse KUN for psykologer. Psykologer skal som faggruppe/organisations blive bedre til at vise, hvor vi fagligt adskiller os fra andre faggrupper, og derved hvilke fordele der er ved både vores uddannelse og vores eget ledelsesdiplom"

"Vi skal væk fra det monofaglig (det kan vi jo) og henimod tværfaglige ledersammenhænge"

"Vigtigt at det er enten private eller offentlige leder, da der er stor forskel på problematikkerne i offentlige og private virksomheder"

"Jeg møder mange andre end psykologer, der er dygtige ledere, og dem vil jeg også gerne møde i uddannelsesmæssige sammenhæng. Samtidig, kan jeg rigtig meget om processer, arbejdsmiljø, strategi, implementering og meget mere, som ligger i en akademisk uddannelse, men som ikke usammenhængende grad findes i andre. Jeg vil derfor gerne starte lidt højt niveaumæssigt, og her oplever jeg nogle gange, at ledere med især korte uddannelser, har et for andet udgangspunkt til, at jeg også får noget ud af mødet".

"Man har brug for sin egen faggruppe for at kunne identificere sig med hinanden på ledelsesområdet"

"Da ledelse kan være et bredt begreb og omfatte mange arbejdsområder og brancher, så forestiller jeg mig at det bliver svært at lave én uddannelse som er lige relevant for alle psykologer. En uddannelse med lidt bredere base ville måske give mulighed for mere specialisering".

"Gerne med fx læger og gerne med et mere overordnet ledelsesfokus som kunne være fælles for mange typer ledelse".

"Master. Som akademiker kan diplom virke under niveau".

En erfaren leder indenfor psykiatrien fortæller i et interview, at hun ikke er i tvivl om, hvorfor hun har sat sit kryds i, at der på en lederuddannelse skal være blandende faggrupper. Det lærer man – fortæller hun – simpelthen mest af.

”Som ung og motiveret for ledelse kan man blive forført af tanken om en diplom kun for psykologer. Men overfor en arbejdsgiver kan det virke lidt indspist, at man har taget en diplom hos DP. Det kan se ud som om man ikke kan finde ud af at lede en ergoterapeut fx. Til de unge, som er motiveret for ledelse og som tænker, at en diplom kun for psykologer er det bedste bliver jeg nødt til at lyde som den gamle tante og sige: ’Det er fordi de ikke ved hvad de taler om’. Du får meget ud af at være sammen med andre fagligheder. Ledelse af en fag, og du skal kunne leder mennesker med forskellige fag. Det er vigtigt at appellere til aftagerperspektivet, og gå i dialog med arbejdsgiver, om hvilken uddannelse de synes er mest relevant”. (Ledende psykolog - Psykiatri – udpluk af kvalitativt interview).

En leder, som netop har afsluttet sin diplom, er heller ikke i tvivl om at tværfaglighed giver langt mest:

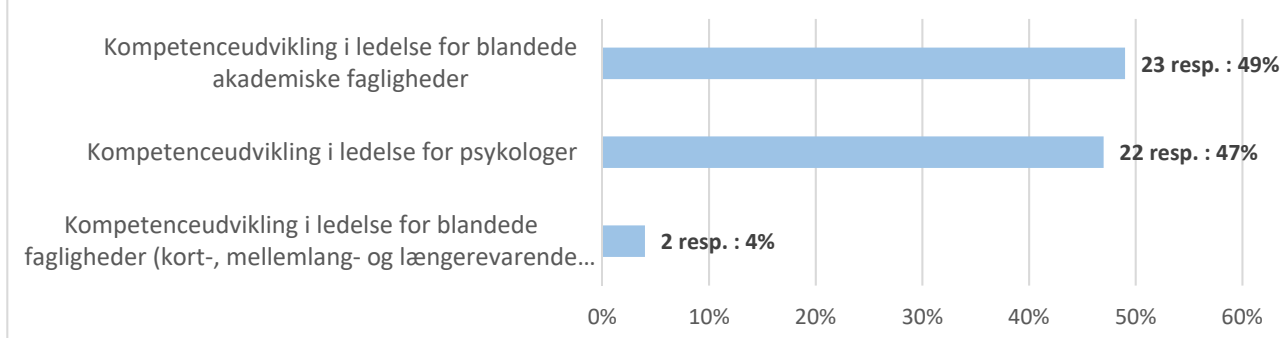
”Jeg synes det ville have været ærgerligt at sidde sammen med en masse andre psykologer. Jeg synes faktisk, at noget af det som har givet mig mest er at sidde med alle mulige andre fra helt andre fagverdener og som ikke bare taler ’psykologsk’” (Souschef indenfor PPR - udpluk af kvalitativt interview).

En anden leder – som endnu overvejer hvilket uddannelsesforløb – han skal vælge, er dog overbevist om, at det er vigtig med en monofaglig uddannelse:

”Det skal være med fagfæller – psykologer- og det er fordi, når jeg sidder med andre ledere med andre faglige baggrunde, så opdager jeg, at der er ting, som er fuldstændig basic for os. Det skal være en uddannelse som styrker mig, og den skal være af høj kvalitet. Jeg får jo i forvejen god supervision i forhold til ledelse så det skal virkelig være kvalitet før jeg vil gå til min leder og bede om at få den finansieret”. (Leder – beskæftigelsessektoren – udpluk af kvalitativt interview).

Som det fremgår af figur 1.21, er respondentgruppen ’leder’ også splittet i forhold til det monofaglige og tværfaglige, når det kommer til andre typer af lederudviklingsforløb.

Figur 1.21: Dansk Psykolog Forening undersøger forskellige lederudviklings- og uddannelsesprogrammer. Hvad foretrækker du?



Baseret på de respondenter, der finder en diplom i ledelse attraktivt (jf. figur 1.18)

Inden vi forlader respondentgruppen 'leder' for at zoome ind på respondentgruppen 'ikke ledere, men motiverede for at blive det' afslutter vi med nogle kommentarer fra de kvalitative interviews med lederne. Under interviewene blev det tydeligt, at selvom respondenterne havde sat kryds i at formelle lederuddannelsesforløb udbudt af Dansk psykolog Forening var et vigtigt initiativ for at fremme ledelse stoppede lederne op undervejs i interviewet og reflekterede på deres egne svar. To af de fire ledere var oprigtigt i tvivl om Dansk Psykolog Forening overhovedet skulle udbyde lederuddannelser. I stedet – forklarede lederne – burde DP satse på ledernetværk, mentorordning og profilering af psykologer:

"Det er et godt initiativ med uddannelse eller kurser, men måske ikke en hel diplom. Det er mere noget med lederaspirant kurser. Der kan også laves meget med ledersektion. Mange flere netværk og via vores fagblad fortælle historier om og fra ledere. Det er inspiration vi har brug for" (Funktionsleder – Psykiatri – udpluk af kvalitativt interview).

"Jeg hælder faktisk mere til at blive inspireret gennem portrætter, temaer, kortere forløb og arrangementer. Det handler om at få udvidet horisonten. Vi skal løfte blikket og finde de psykologer som er ledere nogle lidt andre steder end lige PPR hvor der er mange ledere som er psykologer." (Souschef indenfor PPR - udpluk af kvalitativt interview).

I de refleksioner som interviewene åbnede op for, var der også en erkendelse af, at uddannelse udbudt af foreningen kan være attraktivt for de medlemmer, som endnu ikke er ledere, men at foreningen – i sin iver efter at varetage denne gruppes behov - ikke skal glemme medlemservice for den erfarne ledergruppe:

"Jeg ved godt, at jeg svarede anderledes i spørgeskemaet, men egentlig er det for mig ikke attraktivt, at DP udbyder formelle lederuddannelser. Det hænger sammen med, at jeg jo er en erfaren leder. Som ny leder ville jeg til gengæld nok klappe i mine hænder. Men for mig er det mere noget med nogle kortere ting. En udvidelse af jeres morgenmøde for ledere, og jeres mentorordning fx, Jeg vil gerne opfordre til at gøre brug af de allerede eksisterende uddannelser og så i stedet lave nogle korte forløb på et par dage i DP. Og ellers hvis I går videre med diplom i ledelse så tænk på også at have tilbud til erfarne ledere. Hvis I bruger alle jeres kræfter på et diplom i ledelse, så taber I sådan en som mig". (Ledende psykolog - Psykiatri – udpluk af kvalitativt interview).

Vi går nu videre og ser på respondentgruppen 'Ikke leder, men motiverede for at blive det'. Vi starter med at se på generelle karakteristika ved gruppen blandt andet sektionstilhørsforhold og alder.

2 Respondentgruppe: 'Ikke leder, men motiveret for at blive det'

Karakteristika

I denne respondentgruppe er der i alt 198 respondenter. Tabellen viser, hvordan respondenterne fordeler sig indenfor de forskellige sektioner:

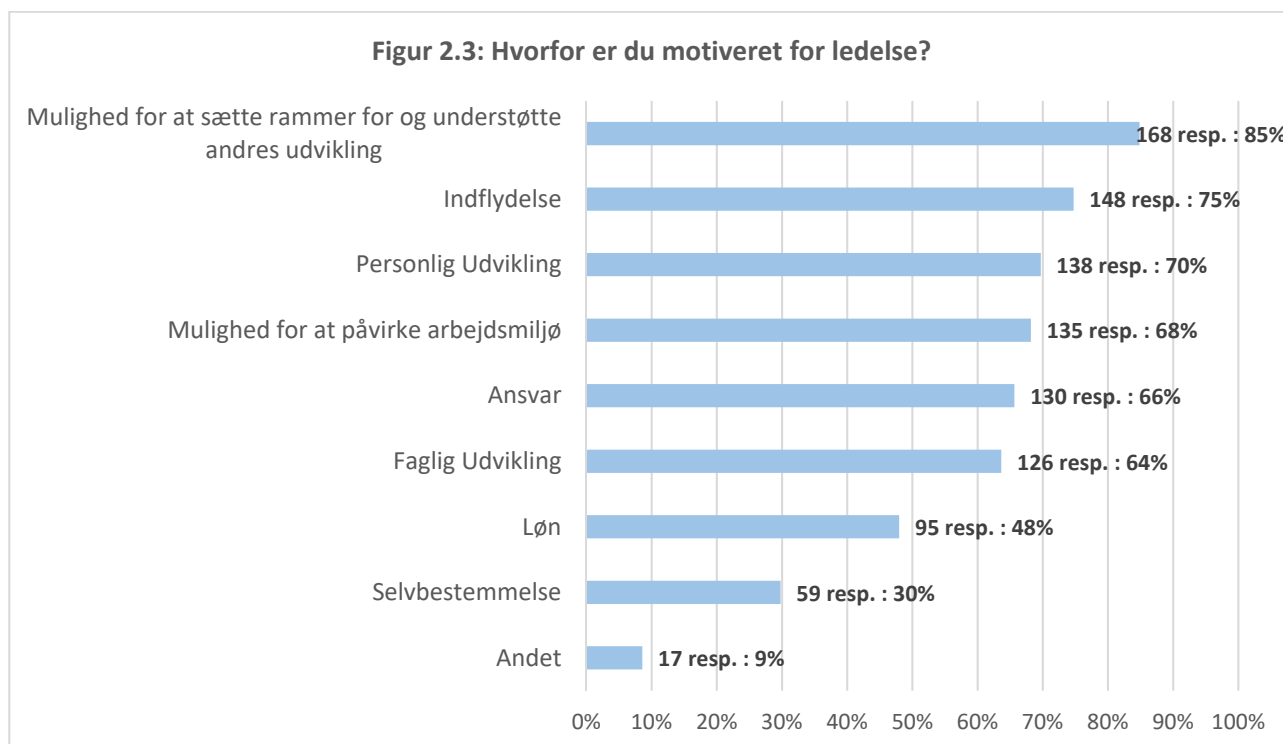
Figur 2.1: Respondenter i respondentgruppen 'ikke leder, men motiveret' fordelt på sektioner		
Sektion	Antal respondenter	Procentdel
Hospitalssektionen	57	28,8 procent
Kommunalt ansatte psykologers sektion	56	28,3 procent
Ingen sektion	27	13,6 procent
Privatansatte psykologers sektion	23	11,6 procent
Studertersektionen	15	7,6 procent
Selvstændige psykologers sektion	11	5,5 procent
Universitetssektionen	5	2,5 procent
Pædagogiske sektion	3	1,5 procent
Sektion for ledere	1	0,5 procent

Yderligere er gruppen karakteriseret ved at have en gennemsnitsalder på 39,9 år, hvormed det er den yngste gruppe af de tre respondentgrupper. Nedenstående opsummeres flere karakteristika ved gruppen.

Figur 2.2: Karakteristik ved respondentgruppen 'ikke leder, men motiveret'	
	Procent af hele gruppen
Andel, der er autoriseret af Psykolognævnet	65 procent
Andel, der er specialistgodkendt af Dansk Psykolog Forening	14 procent
Andel, der er supervisor godkendt af Dansk Psykolog Forening	4 procent

Motivation og ambition

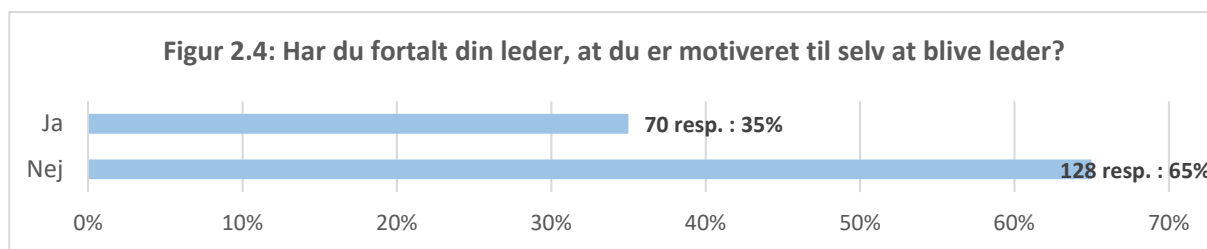
Respondenterne blev bedt om at angive, hvorfor de er motiveret for ledelse. De havde mulighed for at vælge flere årsager. I gennemsnit har hver respondent valgt fem svarkategorier.



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen, mulighed for at angive flere svar

Ligesom for respondentgruppen 'leder' giver denne respondentgruppe også udtryk for at mulighed for at understøtte andres udvikling er den primære motivationsfaktor for ledelse. Figur 2.3 viser, at 85 procent af respondenterne er motiveret for ledelse, fordi det giver "mulighed for at sætte rammer for og understøtte andres udvikling". Tre ud af fire af respondenterne vælger "indflydelse" som en årsag til, at de er interesseret i ledelse.

Vi respondenterne, om de har fortalt deres leder, at de er motiveret for selv at blive leder. Figur 2.4 viser, at kun 35 procent har sat ord på lederambitionerne overfor ledelsen



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

Udsagn i boksen nedenfor giver indblik i overvejelser, erfaringer og reaktioner fra samtaler som respondenterne i denne gruppe har haft med ledelsen. De af udsagnene som lyder 'jeg er stadig under uddannelse' eller 'jeg er selvstændig' er udeladt i denne sammenhæng:

Hvis du har talt med din leder og sat ord på dine lederambitioner del da gerne dine erfaringer:

"Jeg oplever ikke at have en god, lydhør eller objektiv ledelse i min ansættelse pt., jeg frygter at min leder ville føle sig udfordret hvis jeg nævnte tanker i den retning"

"Jeg nævnte til mus, at jeg på sigt kunne være interesseret i en ledende stilling, hvilket blev mødt positivt fra min leders side".

"Har af min leder været sendt på Leder-talent-kursus i Region H"

"Indtil videre har det resulteret i en koordinerende stilling, som jeg blev ansat i efter at have været på arbejdspladsen i to måneder, efter jeg selv gjorde opmærksom på behovet"

"Har små børn - lederambitionerne ligger længere ude i fremtiden"

"Min chef er ligeglad"

"Ja og jeg er blevet spurgt de sidste to musamtaler om jeg vil træde ind i lederstilling, men har sagt nej grundet diverse omstændigheder, bl.a. Mangel på indflydelse i mellemliderposition og dermed mangel på indflydelse ift. at påvirke arbejdsmiljø"

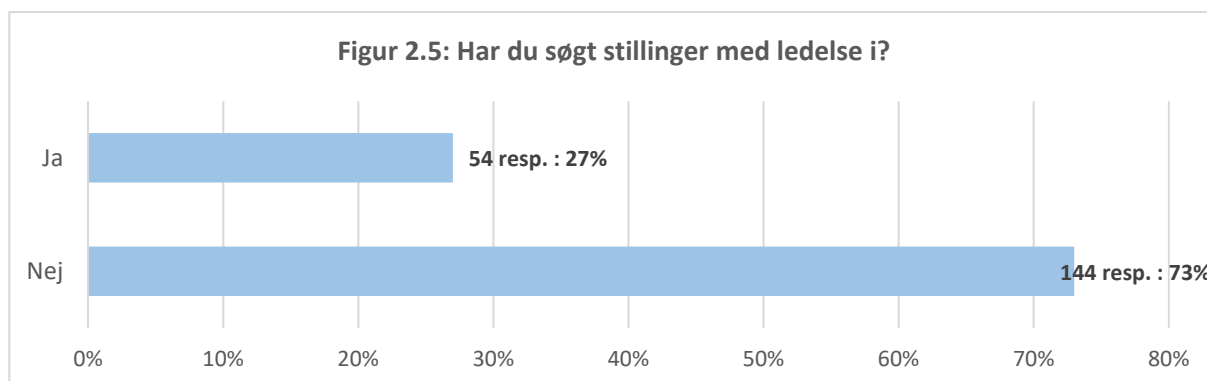
"Jeg har sat ord på det. Min erfaring med at sige det højt har ikke kun været positivt".

"Jeg har arbejdet som koordinator og chefkonsulent de sidste to år, så jeg har talt med min leder om at det er et naturligt næste skridt for mig at få formel lederkompetence"

"Jeg har talt med ledende overlæge og oversygeplejerske om ønsket, men fik at vide, at man ikke ser, at der er plads til psykologer i ledelse. Jeg arbejder i psykiatrien i region midt, har 15 års erfaring, er specialist og specialpsykolog".

"Både min ledelse og kolleger er bevidst om min motivation for at gå ledervejen. Med min åbenhed opnår jeg både deres feedback, såvel som støtte".

Vi spurgte også vores respondenter, om de har søgt ledelsesstillinger. Besvarelserne fremgår af nedenstående figur 2.5.



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

I en efterfølgende kommentarboks har respondenterne bidraget med yderligere indsigt i deres erfaringer. Et udpluk af besvarelserne ses i boksen nedenfor. De fleste kommentarer sætter fokus på 'manglende ledelseserfaringer'. De er langt fra alle taget med i boksen herunder.

Hvis du fik afslag: Hvad oplevede du som hindring for at få jobbet?

"Egen udvikling og modenhed. Egen handlekraft".

"Min alder: Jeg er kun 21 år. Mit udseende: som pige med lyst hår og blå øjne. Min attitude: Jeg lever meget efter janteloven, og er ikke frembrusende.

"Jeg fik tilbudt stillingen, men valgt at takke nej, da den løn jeg blev tilbudt, var for lav - det samme som jeg fik i forvejen".

"Manglende erfaring. Egen uklarhed om opgaven og egne kompetencer"

"Manglende ledelseserfaring og økonomisk indsigt".

"Ved ikke. Det er svært at få adgang til feedback".

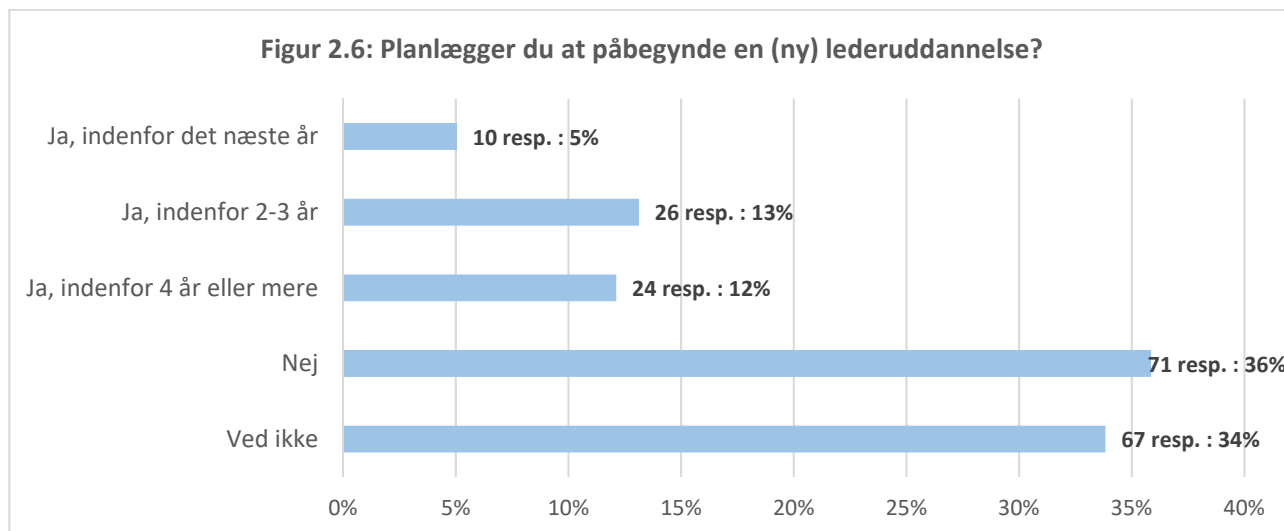
"Jeg fik tilbudt jobbet, som var i Region Syd men fordi det var midlertidigt, takkede jeg nej".

"At jeg udtrykte ønske om at gå i dialog med de ansatte og derved kom til at fremstå som svag".

"Jeg kom hele vejen til sidste samtale, hvor vi var to tilbage. De valgte den anden kandidat som var intern og som de derfor kendte og følte sig mere sikker på".

Tanker om lederuddannelse

Nedenstående figur 2.6 viser, hvor mange af de 198 respondenter, der er motiveret for ledelse, som planlægger at tage en lederuddannelse.



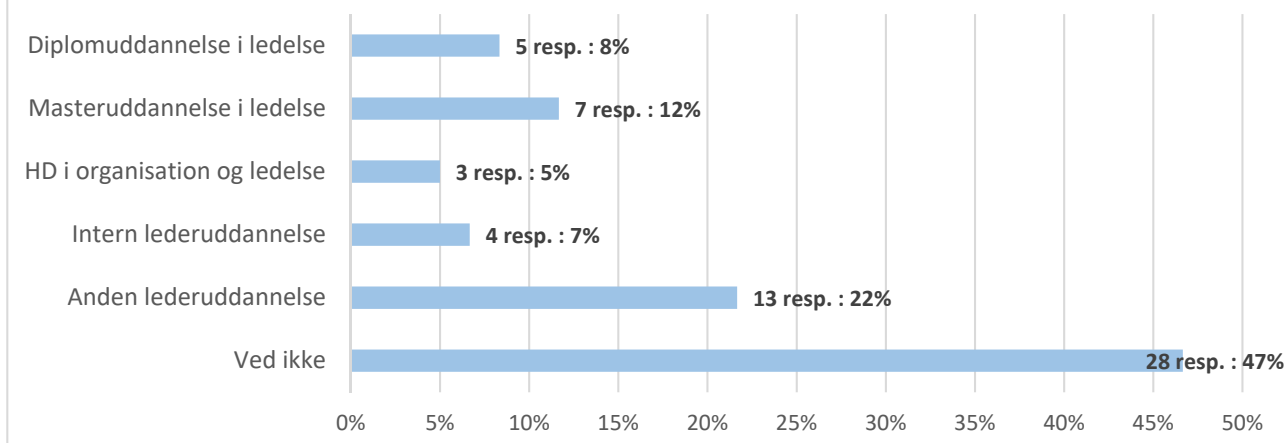
Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

Figuren viser, at sammenlagt planlægger 60 respondenter at tage en lederuddannelse. På trods af, at respondenterne i denne respondentgruppe tilkendegiver at være interesseret i ledelse, så er det kun en tredjedel, der har planer om at tage uddannelse i ledelse.

Hele 34 procent af respondenterne svarer "ved ikke".

De 60, respondenter der svarede "ja" til at have planer om at tage en lederuddannelse, blev spurgt, hvilken type lederuddannelse, de har planer om at påbegynde. Nedenstående figur 2.7 viser, hvordan de 60 respondenter fordeler sig:

Figur 2.7: Hvilken type af lederuddannelse planlægger du at påbegynde?

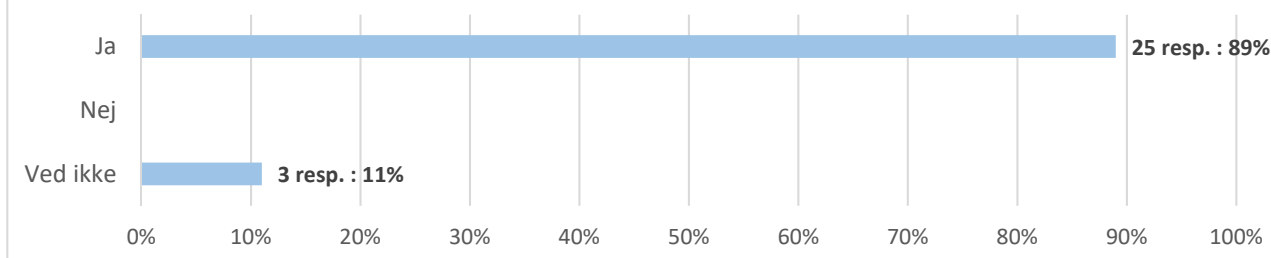


Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

Endnu en gang er andelen af "ved ikke" høj. Næsten halvdelen af respondenterne, der planlægger at tage en lederuddannelse, ved ikke hvilken type lederuddannelse de vil tage. Det kan tolkes som en potentiel åbenhed overfor en lederuddannelse udbudt af Dansk Psykolog Forening.

Nedenstående figur 2.8 bekræfter denne tese at, de respondenter, der har svaret 'ved ikke' vurderer at en diplomuddannelse i ledelse udbudt af Dansk Psykolog Forening er attraktivt for demⁱⁱⁱ.

Figur 2.8: 'Ved ikke'-respondenter, der svarer på "Er en diplomuddannelse i ledelse udbudt af Dansk Psykolog Forening attraktivt for dig? "

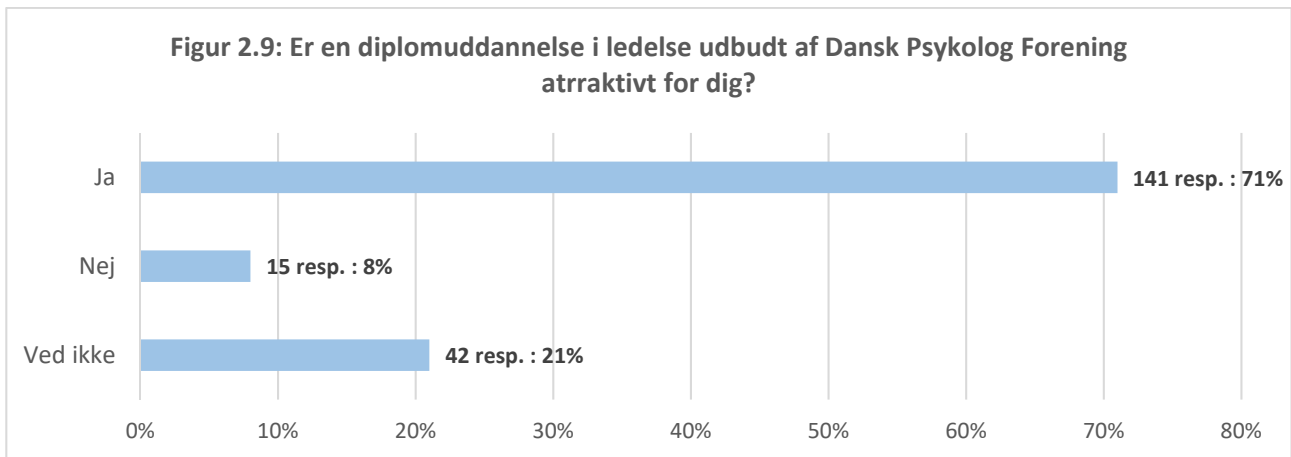


Baseret på respondenter, der svarer "ved ikke" til hvilken type lederuddannelse de planlægger at påbegynde (jf. figur 2.7)

Figuren viser, at 89 procent, af de respondenter, der har svaret "ved ikke" til hvilken type lederuddannelse de planlægger at påbegynde, finder en diplomuddannelse i ledelse udbudt af Dansk Psykolog forening attraktiv. (Se nedenstående figur 2.9, for at sammenligne med hele respondentgruppen).

Holdning til en diplomuddannelse i ledelse

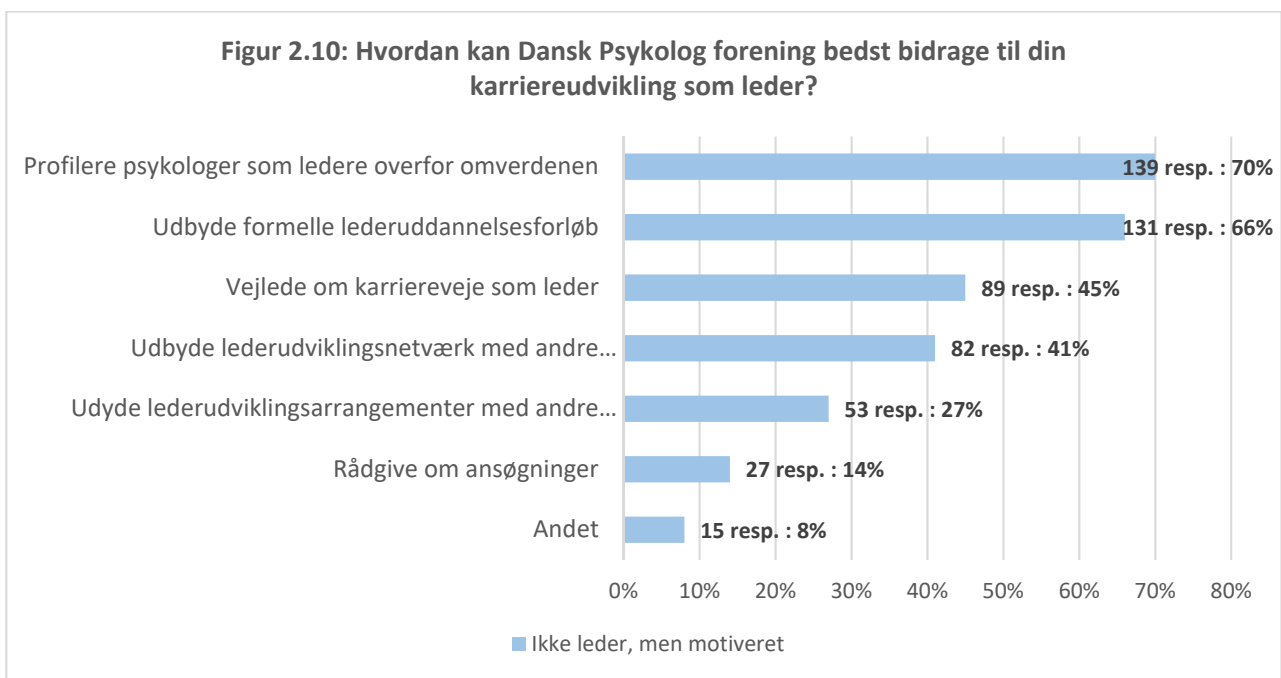
Respondenterne blev bedt om at svare på spørgsmål om deres forventninger og tanker omkring en diplomuddannelse i ledelse, udbudt af Dansk Psykolog Forening.



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

Figur 2.9 viser, at 71 procent af respondenterne mener, at en diplom i ledelse udbudt af Dansk Psykolog Forening, er attraktiv for dem.

Figur 2.10 viser respondenternes svar på spørgsmålet 'hvordan kan Dansk Psykolog forening bedst bidrage til din karriereudvikling som leder?'



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen mulighed for at angive flere svar

Et udpluk af kommentarer i kategorien 'andet' ses i boksen nedenfor:

Hvordan kan DP bedst bidrage til din karriereudvikling som leder? – kategorien 'andet'.

"Engager os studerende, så vi er klædt på til at starte tidligt som ledere".

"Mentor-mentee ordninger/netværk - behov for tillidsfulde professionelle relationer for psykologer, OG for de studerende. Måske man også ved en sådan relation kan få afkræftet at man har lyst til at stile ledervejen, fordi man får mere kvalitativ indsigt i en position man måske ellers kun har betragtet udefra".

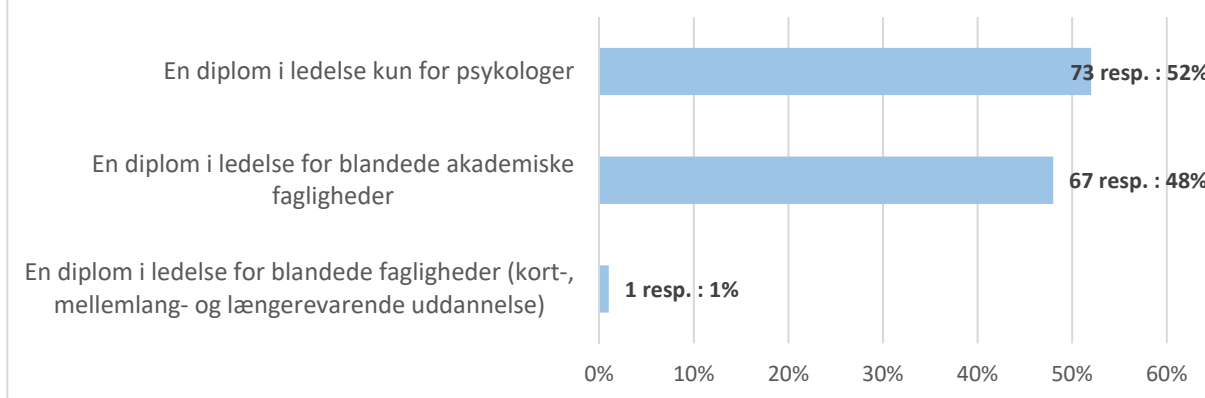
"Arbejde på, at få skabt flere ledelsesstillinger til psykologer, gerne i offentligt regi, og at psykologer, som ledere, blev mere anerkendt, også på nye områder"

"Få psykologer anerkendt som ledere i psykiatrien"

"Tilrettelægge kurser for psykologer med funktionsnedsættelser".

"Opdyrke et bredere fokus på psykologers brede organisationsfaglige viden-også dem som kommer fra områder som fx PPR og forskning".

Figur 2.11: Dansk Psykolog Forening undersøger relevansen af at udbyde en diplom i ledelse. Hvad foretrækker du?



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

Respondenterne har haft mulighed for at uddybe deres synspunkt i en kommentarboks. I boksene herunder har vi samlet et udpluk af kommentarerne:

Dansk Psykolog Forening undersøger relevansen af at udbyde en diplom i ledelse. Hvad foretrækker du? Uddybende kommentarer for "En diplom i ledelse kun for psykologer".

"Selvom det langt hen ad vejen styrker egen faglighed at udvikle sig tværfagligt, synes jeg i denne sammenhæng, at det er vigtigt og trygt at blive uddannet monofagligt. På den måde er potentialet afstemt efter lovgivning mm som kun gælder vores faggruppe og dilemmaer fra vores faggruppe kan relevant tages op".

"Som psykologer er der meget vi ved i forvejen, ift. gruppedynamikker, rammer for et godt arbejdsmiljø, god kommunikation osv. - der ville være for meget basal viden for os, som vi skulle på kursus i igen, hvis vi skulle være sammen med andre faggrupper",

"Der kan fokuseres på både styrker og de typiske udfordringer for psykologer i ledelse".

"Det kunne være spændende med fokus på, hvad psykologer specifikt kan som ledere i modsætning til andre faggrupper"

"Psykolog Foreningen kan her gøre en forskel ved at skabe en uddannelse der specifikt fokuserer på de områder, hvor psykologer har udviklingsbehov. Desuden kan denne uddannelse være med til at profilere psykologer som ledere".

Dansk Psykolog Forening undersøger relevansen af at udbyde en diplom i ledelse. Hvad foretrækker du? Uddybende kommentarer for "En diplom i ledelse for blandede faggrupper.

"Jeg tænker, at man skal vælge efter 1 af 2 scenarier: 1) Kun for psykologer, hvor der fokuseres i højere grad på de ting, som psykologuddannelsen i sig selv IKKE giver indsigt i (inden for ledelsesdisciplinen). 2: Forskellige typer forløb gerne med blandede fagligheder, hvor det tilrettelægges efter hvilket område, man påtænker at blive leder inden for.

"Tænker det kan bidrage til en interessant dynamik, hvis holdet består af forskellige akademikere".

"Samme akademiske niveau men fra forskellige retninger giver de mest værdifulde og nuancerede samtaler om god ledelse".

"Vælger I at åbne for andre akademikere, kan det bidrage til andre syn på ledelse, ligesom det kan bidrage positivt til DPs ry i andre akademiske kredse. Det kan have stor betydning for at åbne andres øjne for vigtigheden af psykologiske perspektiver i ledelse".

"Psykologer har en stærk fagidentitet, som måske har godt af at blive udfordret af andre akademiske faggrupper. F.eks. mangler vi viden om budgetstyring og strategi".

"Jeg tror det er givtigt med forskellige fagligheder så man mindsker risikoen for at fokus bliver for psykologfagligt".

"Jeg tænker det er sundt og inspirerende at dele uddannelsen med andre faggrupper".

"Blandede faggrupper. Dog vigtigt, at vi som psykologer ikke kommer i mindretal".

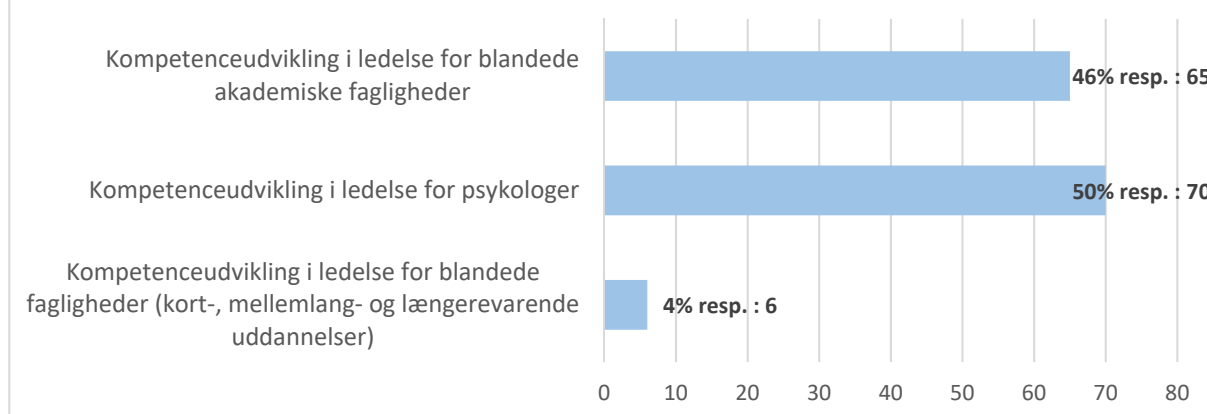
De kvalitative interviews med respondenter i gruppen 'ikke leder, men motiverede for at blive leder' åbner yderligere op for psykologens tanker om uddannelse udbudt af Dansk Psykolog Forening. Ligesom det gør sig gældende med det kvantitative datasæt fra spørgeskemaundersøgelsen, er der i det kvalitative materiale heller ikke noget entydigt billede på, om en diplom i ledelse udbudt af Dansk Psykolog Forening er at foretrække fremfor en diplom. På lignende vis, er der forskellige holdninger til, hvorvidt foreningen bør satse på en diplom fremfor fx en masteruddannelse og/eller andre kompetenceudviklingstiltag:

"Jeg er faktisk slet ikke sikker på om en diplomuddannelse er den rette uddannelse at tage. Den kontorchef, vi lige har fået, har en Master of Public Administration, så måske det ville være bedre end en diplom. Jeg tænker hvad ville være mest attraktiv for en arbejdsgiver? Master er mere prestigefyldt" (Koordinator og Chefkonsulent – udpluk af interview).

"Det ville være meget attraktivt for mig, hvis min fagforening lancerer en uddannelse, men det skal være på masterniveau før jeg vil tage uddannelsen. Hvis valget står mellem en diplom udbudt af DP eller en master på CBS, så vælger jeg CBS. Men hvis det er DP, som udbyder en master vil det være attraktivt for mig. Jeg er jo også interesseret i at have en stærk forening, hvor vi profilerer hinanden" .(Psykolog ansat på hospital – ikke psykiatri - udpluk fra interview)

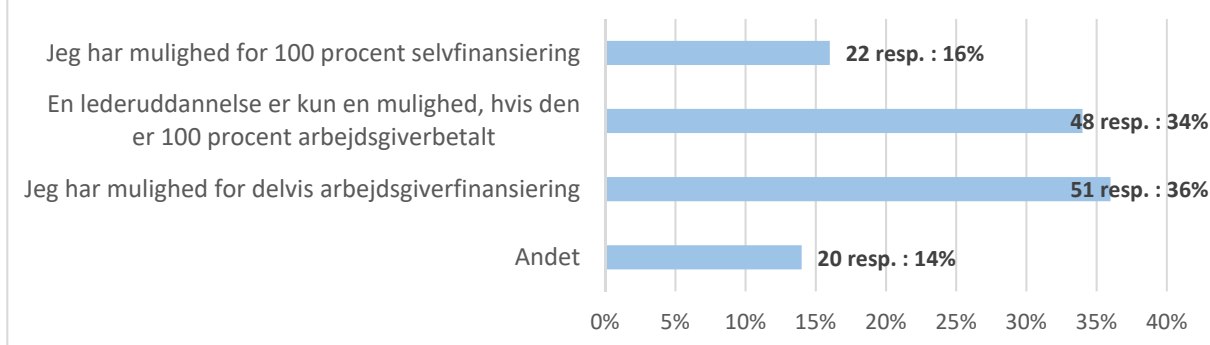
"Det er en vigtig signalværdi, at DP udbyder en lederuddannelse. Jeg foretrækker en master på grund af det akademiske niveau. Men jeg ville stadig gerne prøve en diplom, hvis DP kun udbyder diplom. Det jeg mangler, er en titel, som kan give mig noget gennemslagskraft. Jeg vil gerne have noget officielt og noget formelt ikke bare portrætter og fyraftensmøder. Hvis DP udbyder en formel uddannelse, tror jeg ikke man skal skelne mellem ikke- ledere og ledere, men i stedet skelne mellem meget garvede ledere, og forholdsvis nye ledere og ikke-ledere". (Psykolog ansat i det private - udpluk fra interview).

Figur 2.12: Dansk Psykolog Forening undersøger forskellige lederudviklings- og uddannelsesprogrammer. Hvad foretrækker du?



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

**Figur 2.13: Hvordan er din mulighed for at finansiere en lederuddannelse?
Vælg det udsagn, der passer bedst til din aktuelle situation.**

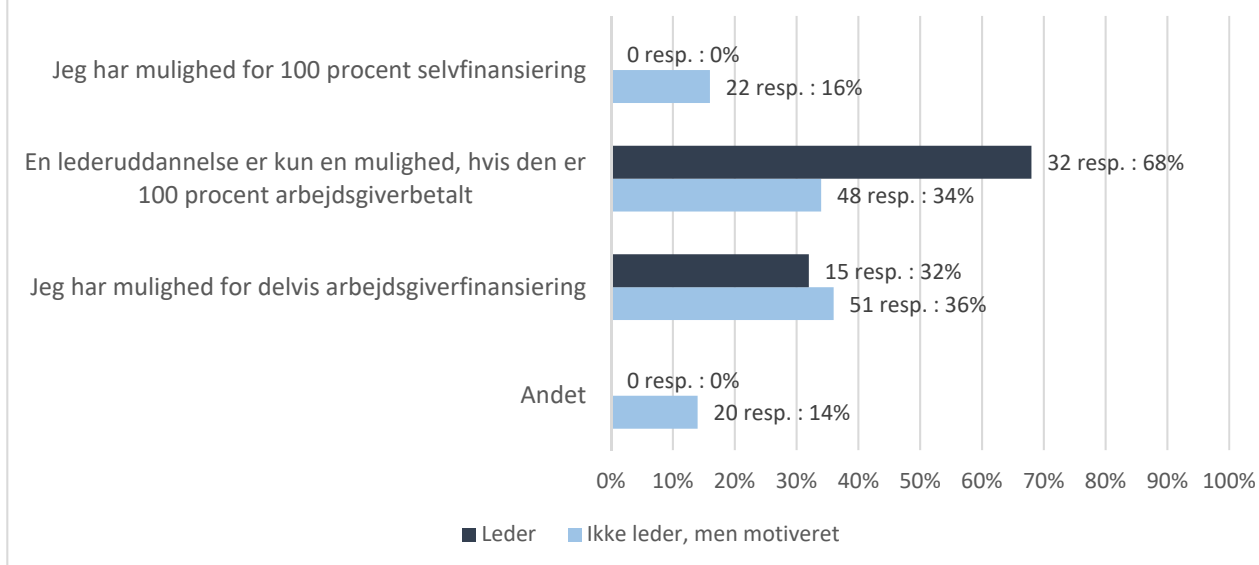


Baseret på alle respondenter i respondentgruppen

En gennemgang af de kommentarer, som knytter sig til kategorien 'andet' viser, at det især er studerende som har placeret krydset her. Derudover fremgår det af kommentarerne, at 'andet' også dækker over 'ved ikke' samt af, at det afhænger af prisen.

Inden vi går til den tredje respondentgruppe 'ikke leder, og ikke umiddelbart interesseret i at blive det' sammenholder vi herunder (figur a.9) de to respondentgrupper 'leder' og 'ikke leder, men motiveret' for at blive det' for så vidt angår deres holdning til finansiering af formel lederuddannelse.

Figur a.9: Hvordan er din mulighed for at finansiere en lederuddannelse? Vælg det udsagn der passer bedst til din aktuelle situation.



3 Respondentgruppe: Ikke leder, og ikke umiddelbart interesseret i at blive det

I alt er der 198 respondenter i denne respondentgruppe. Gennemsnitsalderen er 46,2 år.

Tabellen viser, hvordan respondenterne i denne respondentgruppe fordeler sig indenfor de forskellige sektioner:

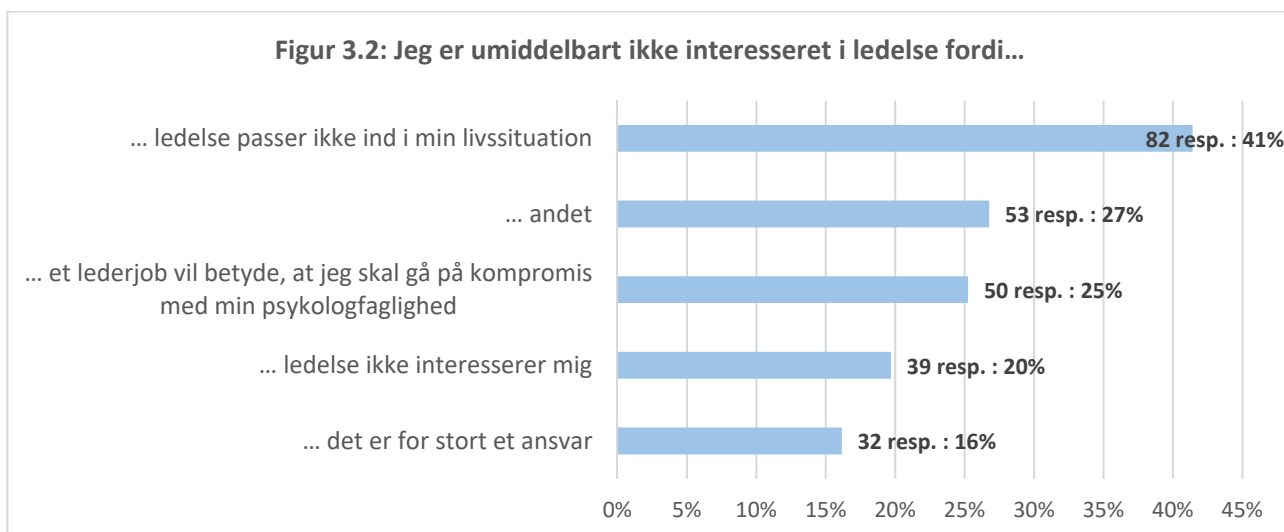
Figur 3.1: Respondenter i respondentgruppen 'ikke leder og ikke umiddelbart interesseret' fordelt på sektioner

Sektion	Antal respondenter	Procentdel
Kommunalt ansatte psykologers sektion	75	37,9 procent
Selvstændige psykologers sektion	40	20,2 procent
Ingen sektion	27	13,6 procent
Hospitalssektionen	26	13,1 procent
Privatansatte psykologers sektion	16	8 procent
Pædagogiske psykologers sektion	6	3 procent
Universitetssektionen	5	2,5 procent
Studertersektionen	3	1,5 procent
Sektion for ledere	0	0 procent

Årsager

For at afdække, hvilke årsager der er til manglende interesseret i ledelse, bad vi respondenterne vælge de af nedenstående udsagn, der passede bedst til dem. Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere årsager, derfor er det samlede antal svar 256. I gennemsnit har respondenterne altså angivet 1,3 årsager.

Figur 3.2: Jeg er umiddelbart ikke interesseret i ledelse fordi...



Baseret på alle respondenter i respondentgruppen, mulighed for at angive flere svar

Figuren viser, at 41 procent af respondenterne har valgt 'at ledelse ikke passer til deres livssituation' som årsag til, at de ikke er interesseret i ledelse.

En fjerdedel angiver som årsag, at 'et lederjob vil betyde, at de skal gå på kompromis med deres faglighed.

Knap en tredjedel, svarende til 53 respondenter angiver en 'anden' årsag. Respondenter, som valgte kategorien 'andet' blev bedt om at uddybe deres svar. En gennemgang af svarene viser at, de mest gennemgående årsager er:

- Ledelse er ikke relevant, da respondenterne fortsat er studerende eller lige har færdiggjort sit studie.
- Respondenten har tidligere arbejdet som leder, og har siden valgt ledelse fra.
- Respondenten foretrækker at arbejde med klinisk psykologarbejde.

Vi bad alle respondenterne indenfor respondentgruppen 'Ikke leder, og ikke umiddelbart interesseret i at blive det' om at uddybe, hvorfor de ikke umiddelbart er interesseret i ledelse. I den grå boks nedenfor har vi udvalgt nogle citater.

"Jeg føler mig for ung og uerfaren".

"Som leder laver de mindre psykolog arbejde".

"Jeg er uddannet fra 17' og tænker, jeg skal have mere erfaring inden jeg begiver mig ind på området".

"Jeg er blevet psykolog for at beskæftige mig med psykologfagligt klinisk arbejde, ikke personaleledelse, administrativt og organisatorisk arbejde".

"Mangler overskuddet til det".

"Jeg kunne overveje at blive leder for et mindre projekt eller for et mindre opstarter initiativ, som jeg selv havde fundet på. Den klassiske lederrolle i større organisationer stiller krav til udvidet viden om lovgivning og en bred erfaring indenfor det givne felt, som jeg ikke har på nuværende tidspunkt".

"Lederstilling vil betyde, at jeg skal opgive de psykologfaglige opgaver, som jeg er meget glad for".

"Jeg har tidligere været faglig leder for et lille team på fire mand. Jeg synes jeg kørte sur i mellemliderpositionen bl.a. grundet en forvirrende og dominerende leder. Ledelse som sådan synes jeg stadig er spændende, men er usikker på, om jeg ønsker det igen".

"Jeg er måske interesseret, når jeg har mere erfaring, men lige nu føler jeg mig for ung og bange for at brænde ud i et ledelsesjob, fordi jeg ikke har nok erfaring og ballast til at varetage lederrollen. Jeg har en idé om, hvad god ledelse er, men tror ikke jeg på nuværende tidspunkt vil kunne leve op til det".

"Jeg tror, det vil være for hårdt, ikke mindst følelsesmæssigt".

"Jeg er alene med to små børn, så pt vil jeg ikke prioritere så meget arbejdstid, som en lederstilling vil kræve. Jeg er dog helt sikker på, at jeg vil gå den vej på et senere tidspunkt i mit virke som psykolog".

"Fordi jeg ikke ønsker, at min virksomhed skal være så stor, jeg er selvstændig".

"Jeg har ikke lyst til at skulle have kontrolfunktion over andre".

"Små børn og generelt dårlige vilkår for at være leder. Klemmt mellem medarbejdere og øverste ledelse".

"Så mister jeg borger/patientkontakt".

"Jeg har tidligere været leder, men ønskede at drosle ned og blev derfor selvstændig konsulent".

"Jeg er tilfreds med mit fuldtidsjob som PPR-psykolog og de 5-8 ugetimer jeg bruger i min private klinik".

"Det har meget at gøre med "djøfiseringen" af ledelse. New public management og hvad der har fuldt med. Man kan ikke kæmpe imod tendenserne som leder i systemet. Jeg har bedre mulighed ved at stille kritiske spørgsmål uden for ledelsen. Det har jeg brug for at kunne for at trives".

I spørgeskemaundersøgelsens svar så vi indledningsvis, at hele 93 procent mener, at psykologer i høj grad eller i nogen grad er oplagte ledere. Alligevel vælger kun få psykologer at påtage sig lederroller. Kun 286 psykologer ud af foreningens ca. 11.200 medlemmer har angivet, at de er ledere i foreningens medlemssystem.

Det kan synes paradoksalt og bemærkelsesværdigt, at så få psykologer vælger ledelsesvejen, når den gennemgående holdning blandt medlemmer er, at psykologerne er oplagte ledere.

Det kvalitative materiale giver dog bud på, hvorfor der tilsyneladende er så få psykologer som vælger at blive ledere, og hvad der – ifølge de interviewede – skal til for at ledelse bliver et mere oplagt valg for psykologer.

Vi har med data fra respondentgruppen 'ikke leder og ikke umiddelbart interesseret i at blive det' allerede fået nogle udsagn, som giver årsag til, at man som psykolog vælger ledelse fra. Med de syv kvalitative interviews får vi sat ekstra fokus herpå. Som vi skal se, er interviewpersonerne alle fælles om at mene, at der indenfor psykologforeningen og det omkringliggende samfund skal opbygges en kultur, som understøtter psykologer i netop at vælge ledelse.

I det følgende ser vi nærmere på de kvalitative fund. Vi lægger ud med et udpluk fra et interview med en funktionsleder i psykiatrien.

Der er brug for en kulturændring, hvis flere psykologer skal vælge ledelse

"Jeg er ansat i regionen i psykiatrihuset, hvor der er meget kulturelt hierarkiske ledelsestrin. Der er ledende overlæger og oversygeplejersker. Psykologer tæller egentlig ikke så meget. Det er ret nyt, at jeg nu befinder mig som funktionsleder, og jeg har jo heller ikke nogen referenceramme. Jeg er hverken læge eller sygeplejerske så det er ikke givet på forhånd, at jeg kan varetage min funktion. Med en læge er det jo sådan, at på et tidspunkt bliver de overlæge, det ligger jo bare i deres karriere, men det gør det ikke for psykologer - og slet ikke det sted jeg er. Det er ikke nemt med min uddannelse. De andre funktionsledere er sygeplejersker og fysioterapeuter. Når jeg tænker på det, er jeg da på mange måder overkvalificeret. Altså ikke i forhold til selve lederskabet, men jeg er overkvalificeret i forh. til min baggrund. De andre – fysserne og sygeplejerskerne - har fået rigtig meget forærende i forhold til den kultur der er i psykiatrien".
(Funktionsleder i psykiatrien – udpluk fra interview)

Funktionslederens refleksioner åbner op for at traditioner og kultur agerer benspænd for psykologen, som ønsker en karriere indenfor ledelse. Det er hun ikke ene om at mene. En anden af de interviewede – en privatansat psykolog – som har ambitioner om ledelse – vurderer at både universitetet og psykologforeningen skal synliggøre ledelse, som et oplagt valg for psykologer.

"At der er så få psykologer i ledelse tænker jeg skyldes for det første, at der ikke er fokus på det på vores uddannelse. Der er noget indenfor A&O som handler om at arbejde med ledere men ikke om selv at være leder. Ledelse fylder ikke særlig meget på studiet. Psykologforeningen har heller ikke fokus på ledelse. De har prøvet at lave initiativer for at tilfredsstille dem som allerede er ledere, men ikke noget om, at psykologer er oplagte ledere". (Privatansat – ikke leder, men motiveret for at blive det).

Han mener, at en profilering af psykologen som leder skal ske både internt i foreningen og eksternt i det omkringliggende samfund.

"Ledere er eksotiske i psykologforeningen. Det er så indadtil men udadtil er der heller ikke gjort arbejde for at fortælle, at psykologer er oplagte ledere. Man tænker ikke på psykologer, når man tænker ledere. Hvorfor tænker man automatisk på en læge som leder? Det er jo fordi det er blevet skabt blandt andet af deres forening. Vi skal øve os i også at se os selv som ledere. Hvis foreningen fik det sagt højt så ville det sprede sig ud. Derfor har jeg et håb om en lederuddannelse, fordi det kunne være et reklameskilt udadtil også". (Privatansat – ikke leder, men motiveret for at blive det).

Den dominerende kultur, hvor læger er de oplagte ledere genkendes hos flere af de interviewede. For en relativt nyuddannet psykolog giver det kulturelle benspænd hende imidlertid endnu mere lyst til at blive leder en dag.

"Der er nogle strukturelle ting som gør, at jeg ikke kan blive leder på min nuværende arbejdsplads, og det bliver jeg lidt provokeret af. Jeg er ansat på et offentligt hospital, og fandt hurtigt ud af noget om hierarkierne på et hospital. Man kan åbenbart ikke blive leder her. Og så fik jeg det sådan: 'Selvfølgelig kan jeg det'. Jeg har jo en lige så lang uddannelse, så hvorfor skulle jeg ikke kunne komme lige så langt i hierarkiet? Jeg er ikke i psykiatrien, men i somatiken, og her er det blevet sagt- ja det er både blevet sagt af læger, men det er jo også noget jeg kan fornemme - at der er et meget bestemt hierarki. Her hvor jeg er, er det kun læger, som er ledere. Der er jo også afdelingssygeplejere, men de er jo ligesom nogle underledere" (Psykolog, Hospitalssektionen – udpluk af interview).

Men det er ikke kun udenfor psykologstanden, at psykologen møder modstand, også psykologerne selv har brug for at ændre deres syn på psykologer i ledelse, mener flere af de interviewede.

Fordomme om ledelse blandt psykologer

En relativt nyansat funktionsleder i psykiatrien genkalder hurtigt de fordomme, hun mødte omkring sit valg af lederrollen.

"Jeg er blevet mødt med fordomme og kommentarer fra gamle kollegaer. Nogle kan ikke forstå, at man ønsker at være leder. Der er en manglende forståelse for den psykologfaglighed som er i ledelse blandt psykologer, som ikke selv ønsker at være ledere. " (Funktionsleder i psykiatrien – udpluk af interview).

Men det var ikke kun andre, som havde fordomme om ledelse. Selv havde hun ingen anelse om, at ledelse var noget for hende, før hun fik prøvet det af i en periode som konstitueret leder.

"Det var gennem den periode, hvor jeg var konstitueret leder, at jeg fandt ud af, at det var dødspændende. Men jeg havde aldrig drømt om selv at gå den vej, hvis ikke jeg havde prøvet det først. Så der er både noget kulturelt indenfor psykiatrien, som gør det svært at blive leder, men der er også noget kulturelt indenfor psykologstanden selv som spænder ben. Ja det er der. Jeg har fået kommentar som 'nu går du over til fjenden'." (Funktionsleder i psykiatrien – udpluk fra interview).

Og fordommene blandt fagfæller kan betyde, at motivationen for ledelse falder.

"Lige nu er jeg i tvivl, om jeg vil søge en lederpost. Det er hårdt synes jeg, når ens fagfæller ikke anerkender eller forstår hvorfor man ønsker at blive leder, og det man står for. Jeg tror anerkendelsen fra andre psykologer betyder mest". (Koordinator, Chefkonsulent).

Ikke alle psykologer som vælger ledelse, møder dog fordomme. I PPR hvor vi møder en interviewet souschef er der ingen kritiske blikke. Men som souschefen fortæller 'jeg er jo leder indenfor PPR det er der mange psykologer som er'. Udsagnet minder os om, at fordomme særligt er udbredt indenfor de felter, hvor psykologen er 'den fremmede', og hvor der ikke er tradition og historik, som understøtter psykologen i at vælge ledelse. Souschefen fra PPR kan til gengæld godt nikke genkendende til tanker omkring, hvorvidt en leder laver lige så meget psykologarbejde som en ikke leder. Men – forklarer hun – det handler i virkeligheden meget om perspektiv.

"Det her med om man er mindre psykolog, når man er leder, det er lidt det samme, som det der med om man føler sig som dansker eller europæer. Jeg føler mig nok lidt mere som europæer nu. Jeg har min faglighed med i alting nu. De psykologer som er ansat her, de er meget tæt på sagerne. Når man er leder, er det mere noget med at være optaget af rigtig gode samarbejdsflader med rigtig mange i kommunen. Her bruger jeg selvfølgelig meget af min psykologtænkning i de processer og dialoger (...)". Min interesse er ikke kun på det lille (danske) tandhjul. Nu er det helheden". (Souschef PPR – udpluk af interview).

Og det er netop gennem det praktiske arbejde med leder – eller lederlignende opgaver, at lysten og begejstringen til ledelse kan opstå.

"Dengang jeg blev faglig koordinator for to år siden, havde jeg en bekymring: 'Når jeg ikke skal have så meget borgerkontakt, hvad gør det så ved min faglighed'? Men så har jeg været så optaget af det siden, fordi jeg synes det har været så spændende og udviklende. Så jeg har ikke tænkt så meget på det siden". (Koordinator og chefkonsulent – udpluk fra interview)

Der er også refleksioner om, at de psykologfaglige opgaver hænger sammen med hvilket ledelseslag man som psykolog befinder sig på.

”Der vil være nogle psykologfaglige opgaver man ikke længere løser, og det kan jo være nogle af dem man er glade for. Men det kommer jo også an på hvilken type lederstilling det er, for hvis man er leder af en afsnit, så er man stadig meget tæt på praksis og så er man mere en supervisorfunktion eller lægger en strategi for denne type patienter behandler vi sådan her, så der synes jeg stadig, man er meget psykologfaglig. Og så er der topposterne, hvor jeg tænker at man jo virkelig kan bringe det i spil det man ved, men der kan være opgaver, man kommer til at savne”. (Specialpsykolog i psykiatrien – udpluk af interview).

Fordomme og kritiske tanker handler altså også om, hvorvidt man som leder kan bringe sin psykologfaglighed i spil, og hvorvidt man anerkendes af andre psykologer. Men der er også en anden usikkerhed forbundet med at gå ind i ledelse: En tvivl om at kunne klare opgaven og/eller i det hele taget have lyst til alle de aspekter, som ledelse rummer. For selvom interviewpersonerne er enige om, at psykologen er oplagt til at motivere medarbejdere, have blik for gruppedynamikker og facilitere processer, er der også en anden side af ledelse, som psykologen skal ville tage på sig.

Upopulær ledelse

”At kaste sig ind på en post, hvor man i perioder kan være meget upopulær det tror jeg afskrækker mange. Jeg har nogle gange tænkt, at der kan være en psykologkultur, hvor vi godt kan lide at være til rådighed, lyttende, reflekterende og støttende, men det der med at træffe beslutninger og potentielt gøre sig upopulær og tage ansvar er ikke så udbredt i psykologgrupper. Det er min egen lille lomme psykologi, at der er en væsentlig overrepræsentation af psykologer, som gerne vil hjælpe og støtte andre mennesker. I lederposten kan man blive mere isoleret og man kommer til at træffe upopulære beslutninger. Fx der hvor jeg er, hvor der er mangel på ressourcer, og hvor folk fyres. Jeg mener helt klart, at en god leder skal motivere og støtte og sørge for at folk bliver hørt. Der er bare det, at du også skal hyre og fyre og du skal gå ud og stå på mål for det – selvom det går ud over nogen. Men dermed ikke sagt, at man ikke kan være med til at gøre en masse godt også i den proces hvor der skal nedlægges stillinger eller forandringsprocesser”. (Specialpsykolog ansat i psykiatrien – udpluk fra interview).

Og på arbejdspladser med kun få eller ingen psykologer med lederposten kan ledelse blive en ekstra ensom post.

”Hvis jeg fik en høj post indenfor psykiatrien, så tror jeg hurtigt, at jeg ville føle mig alene for alle de andre ville være læger eller djøffere, og så er man i en særlig udsat position og der kan komme fagkampe. Jeg kunne godt tænke, at jeg var for følsom til at kunne stå på en centerchef post, hvor man også skal kunne gå i clinch”. (Specialpsykolog ansat i psykiatrien – udpluk fra interview).

Men selvom psykologen som leder indenfor flere felter endnu er eksotisk, minder en af vores interviewpersoner os om, at ledelse også bare er en opgave på linje med så mange andre.

"Nogle gange synes jeg ledelse bliver forbundet med noget meget højtideligt og særligt, men det er også et håndværk og en disciplin. Ja, jeg tænker, at det jo sådan set er en opgave og en rolle man skal være i ligesom med så mange andre opgaver og roller". (Koordinator og chefkonsulent – udpluk af interview).

Ideen om ledelse skal sælges blandt psykologer

Lysten til ledelse skal gro hos den enkelte psykolog, men som forening og også på universiteterne kan vi blive bedre til at plante de frø som skal få lysten til at spire. Det kan vi blandt andet gøre via inspirationsportrætter, mener flere.

"Hvor kommer lysten til ledelse? Det er ikke fra Uni her er intet som skubber os i den retning. Min lyst kommer måske fra min kæreste, som læser økonomi og ledelse og siger 'du er da oplagt som leder'. Og så læste jeg karriereportrættet på DPs hjemmeside af Kent Kjærulf, som på et tidspunkt i interviewet siger, at dem som sætter flest begrænsninger, er psykologerne selv". (Psykolog, Hospitalssektionen – udpluk af interview)

Det er for vores interviewpersoner væsentligt at opbygge en kultur blandt psykologer, som gør det mere oplagt for psykologerne at tænke på ledelse – også tidligt i deres karriere.

Vi slutter af med et udpluk fra et interview. Det er med en specialpsykolog, som i citatet nedenfor husker, hvor grænseoverskridende det var at blive kastet ud i at have patienter som nyuddannede, og reflekterer over, om psykologer ikke også skulle blive bedre til at kaste sig ud i ledelse.

"Når man står med en kandidatgrad i psykologi, så synes jeg faktisk, det er ret vildt at tænke på, at så kan man have patienter og så er man psykolog. Vi gør det jo alle sammen alligevel og så lærer man det undervejs, og gør sig en masse erfaringer, og nogle gange laver vi fejl, og det lærer vi en masse af. Jeg kan da huske, da jeg skulle til at have patienter, at jeg på en måde havde lyst til at have et skilt på hvor der stod 'ny i job'. Tænk alle dem, som skulle have mig som psykolog. Det var grænseoverskridende, men det var jo også kutyme, at man starter og så lærer man en masse undervejs. Så i dag er jeg jo meget mere rustet, men jeg klarede det jo også i starten. Gad vide om man kunne få solgt den tanke, at man også kan kaste sig ud i at være leder, og så kan det godt være at man gør nogle ting, som er klodsede, men det lærer man af". (Specialpsykolog i psykiatrien – udpluk af interview).

Konklusioner - overordnet

- På tværs af respondentgrupperne mener 93 %, at psykologer er oplagte ledere (figur a.3).
- Respondenter som er ledere eller motiveret for at blive det motiveres i høj grad af ledelse, fordi det giver mulighed for at understøtte andres udvikling.
- Når det kommer til spørgsmålet om, hvordan DP bedst kan understøtte medlemmerne i deres karriereudvikling som leder er respondentgruppen 'leder' optaget af udbydelse af ledernetværk, mens respondentgruppen 'ikke -leder men motiveret for at blive det' ønsker, at DP udbyder formel lederuddannelsesforløb.

- Respondentgrupperne er splittede – også internt- med hensyn til, hvorvidt uddannelsesforløb skal være monofaglige eller tværfaglige. Generelt hælder lederne mere til det tværfaglige, hvor respondentgruppen 'ikke leder, men motiveret for at blive det' er mere optaget af det monofaglige.
- På tværs af respondentgrupper mener respondenterne, at Dansk Psykologforening skal profilere psykologen som leder.
- Den potentielle kundegruppe til udbydelse af diplom i ledelse findes især blandt respondentgruppen 'Ikke leder, men motiveret for at blive det'. Der ses også en interesse indenfor den del af respondentgruppen 'leder', som ikke har en formel lederuddannelse.
- De kvalitative fund peger på, at Dansk Psykolog Forening skal arbejde for at opbygge en kultur blandt psykologer, som understøtter, at ledelse er et oplagt karrierevalg. I samfundet generelt er det ikke psykologen, som den umiddelbare tanke falder på, når man tænker på en typisk leder. Både gennem inspirationsportrætter og formelle uddannelsesforløb kan psykologforeningen arbejde med at gøre psykologlederen til en mere oplagt mulighed både blandt psykologer selv og i samfundet mere generelt.

ⁱ Arbejdsprogrammet for 2018-21 lyder punkt 2.11 som følger:

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.

ⁱⁱ Det er lovpligtigt at indhente samtykke, når en given undersøgelse er koblet til evt. fremtidige betalingskurser/kommercielle interesser. Da vi i undersøgelsen blandt andet har været nysgerrige på medlemmernes interesse for en diplomuddannelse og masteruddannelse i ledelse udbudt af DP i samarbejde med en uddannelsesinstitution, har vi forud for undersøgelsen indhentet samtykke til udsendelse af spørgeskema fra vores medlemmer.

ⁱⁱⁱ Det kan ikke udelukkes at vi, hvis vi havde formuleret et spørgsmål om interesse i udbydelse af master fremfor diplom, ville have opnået lignende svar.