

Vellykket «toppmøte» på Ekeberg

Liv Jørgensen

Bård Gudim

Ikke den største forsamlingen, men desto mer eksklusiv: Norsk Psykologforenings første konferanse for psykologer i lederstillinger gikk av stabelen på Ekebergrestauranten i Oslo 15. september.



AKTIV OG LEDENDE: En av foredragsholderne fra konferansen, direktør ved Diakonhjemmet sykehus Morten Skjørshammer, i tverrfaglig samtale med fysioterapeut Kristin Sør Dahl (t.v.) og klinisk ernæringsfysiolog Sissel Urke Olsen.

Den nyoppussede restauranten ovenfor Sjømannsskolen gir inspirasjon og innbyr så å si til sosialisering – hvilket var mye av hensikten bak konferansen. Flere psykologer i ledelse er et

satsingsområde for foreningen. Da er det også viktig at de som sitter i slike krevende jobber, har en møteplass og kan diskutere og spre positive signaler til andre.

Det vanskelige maktbegrepet

Endre Lima Løvås, Senior Vice President i Right Management, har lang internasjonal erfaring med lederutvikling i et selskap med 3500 ansatte. Han er også psykolog og holdt innlegget «Psykologen som leder – og lederen som psykolog». Løvås påstår at å lede psykologer er som å lede katter – de gjør uavhengige vurderinger.

Der psykologen stoler på sin legitimitet gjennom kunnskap, stoler toppledere på sin legitime makt gjennom posisjon og overbevisningsevne. Og psykologen vektlegger gjerne prosess mer enn sluttresultat, sa Løvås, som slo fast at de dyktigste lederne nettopp har fokus på det å lede.

Britt Venner, forskningssjef i SINTEF, har også mange år bak seg som leder, og gjennomførte i fjor en lederundersøkelse for Psykologforeningen. Tittelen «Makt – jeg? Men jeg er jo psykolog!» gjenspeiler et hovedpoeng – at det å utøve makt ofte har en negativ klang blant psykologer. Er psykologer først og fremst fagpersoner? Og hva skal til for å få flere til å ta ansvar? Dette er spørsmål som bør diskuteres, ikke bare på konferanse.

Morten Skjørshammer er utdannet organisasjonspsykolog og bærer tittelen direktør på Diakonhjemmet sykehus. Direktøren kaller seg en harmoniens mann, men holdt innlegget «I helvetes forgård – fortellinger om varme konflikter i tverrfaglig samarbeid». Det vet han alt om etter lang praksis og med en doktorgrad i konflikthåndtering i ermet. Skjørshammer ser konflikten som en fortelling – og setter man den i et narrativt perspektiv, kan den også brukes til å forstå og finne løsninger.

Variert program

Fra konsultentselskapet The Performance Group kom Lisa Wade, med bakgrunn som journalist og forfatter av tre bøker, og snakket både om karriereutvikling og om «Slik lykkes du som medarbeider». Wade tok utgangspunkt i at ledere i dag ofte står overfor sammensatte grupper av ansatte, fra de eldre som er vant til å få beskjed, til de såkalte curlingbarna – de som er blitt vant til å bli «kostet fram» uten for mye motgang. «Boss eller buddy? Handler ledelse om å lokke og lirke eller skjenne og pirke? Kan det dreie seg om en helt annen balansegang?» Slik lød tittelen.

Mange spørsmål å gripe fatt i altså, og derfor deltok alle fire innledere også i en paneldebatt under kyndig ledelse av Anne Grosvold.

Gjerne flere konferanser, lød oppfordringen fra mange, flittigere bruk av nettsidene, opprettelse av et nettverk, jevnlig samlinger – dette var noen av forslagene til fortsatt lederutviklingsarbeid som kom opp.