

# Psykolog og leder? Nei takk!

TEKST

Susanne Riekeles

PUBLISERT 5. januar 2008

PSY  
KOL  
OGI

Psykologforeningen har i de siste årene oppfordret sine medlemmer til å i lederstillinger og synliggjøre psykologers kompetanse som ledere. Dette har ganger blitt fremhevet fagpolitisk og i sammenheng med lønnsoppgjør, og som satsningsområde for Psykologforeningen for 2005–2007. Tidsskriftet l p med begeistrede rapporter om lederens mange utfordringer og gleder, og snutter av oppdatering om hva foreningen gjør for sine ledere.

Parallelt med denne tilsynelatende satsningen på ledelse har Psykologforeningen i flere år satset tungt på spesialistordningen. Det er for å heve kompetansen og anerkjennelsen av denne, samt motivere flere psykologer til å bli spesialister. Dette har vært både en faglig satsning, blant annet ved at kravene til å få godkjent en spesialitet har blitt skjerpet, og en lønnspolitisk satsning hvor spesialister har hatt klar prioritet i de siste års lønnsforhandlinger. Lønnspolitisk har Psykologforeningen langt på vei lyktes, da spesialistlønnene nå ligger i en divisjon for seg. Alle psykologer jeg snakker med som ikke allerede befinner seg i denne divisjonen, streber mot å rykke opp. Dette blir det viktigste karrieremålet og tilsynelatende det eneste saliggjørende. Og med god grunn. Lønnen og kompetansen heves, arbeidsmarkedet utvides, og så høres det jo også i grunnen ganske fint ut å være spesialist i noe.

Om Psykologforeningen i samme grad har lyktes med å få psykologer i lederposisjoner, skal jeg ha usagt, men de burde ikke lykkes med dette hvis de ikke greier å stå for en mer helhetlig fag- og profesjonspolitikk på området enn de gjør per i dag. Til forskjell fra satsingen på spesialistordningen bærer satsingen på ledelse preg av å mangle innhold, konsekvens og ansvar fra foreningen.

Når Psykologforeningen oppfordrer medlemmene til både å ta på seg lederansvar og bli spesialister, hvorfor umuliggjør de samtidig at jeg både kan jobbe som leder og bli spesialist?

Som nyutdannet psykolog jobbet jeg i russektoren i nærmere to år, og søkte deretter en lederstilling i en rusinstitusjon. Friskt i minnet hadde jeg ledelseskurs fra studietiden hvor vi ble oppfordret til å ta på oss lederansvar, og at psykologer var godt skikket til dette i kraft av vår mangesidige utdanning, samt Psykologforeningens begynnende interesse for psykologer som ledere. Før jeg sa ja til stillingen, undersøkte jeg ulike muligheter for spesialisering eller videreutdanning. Det var ikke særlig oppløftende. Siden jeg jobbet mindre enn femti prosent klinisk, kunne jeg ikke bli klinisk spesialist. Jeg syntes da også at jeg mer trengte kompetanse innenfor ledelse, men det som fantes

av ledelsesutdanninger, var enten på bachelornivå eller videreutdanning i form av dyre grunnkurs med hovedvekt på administrasjon, og de bygget ikke videre på det jeg kunne fra før. Antakeligvis ville heller ikke arbeidsgiveren være interessert i å betale. Det som engang fantes av tilbud fra Psykologforeningen, i samarbeid med Legeforeningen og BI, var avvirket, og noe nytt tilbud var ikke på trappene, fikk jeg beskjed om.

Jeg ble derfor svært fornøyd da jeg så programmet til Institutt for Aktiv Psykoterapi (IAP) og deres spesialiseringsprogram innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi. Her var det mange aktuelle temaer for meg som leder; arbeidsmiljø, teamutvikling, konflikthåndtering, kommunikasjon i organisasjoner, organisasjonskultur, ledelsesutvikling med mer. Og jo da – etter å ha fulgt dette programmet i to år kan jeg bekrefte at det aller meste var svært relevant og nyttig for meg i min stilling. Samlet sett var det antakelig langt mer der som var relevant for meg i en lederstilling enn det var for andre som kom fra vidt forskjellige stillinger med langt snevrere arbeidsområder.

Problemet er imidlertid at Psykologforeningen ikke ser det slik! De synes verken å se utførelse av lederskap som relevant arbeidsområde innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi, eller at de har et ansvar for å sørge for at psykologer i lederstillinger får formell kompetanse i ledelse (og her kunne de gjort det lett for seg selv – IAP sitt program er faktisk svært godt for ledere allerede!).

Det er flere forhold ved dette som for meg fremstår som urimelige.

For det første: Hvis jeg arbeidet med ledelse på systemnivå, for eksempel med rekruttering eller som organisasjonspsykolog som veiledet ledere i deres utførelse av stillingen, ville dette kvalifisert som godkjent praksis innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi. Men å utføre ledelse i det daglige og sitte med det endelige ansvaret og konsekvensene for beslutninger og utførelse, underkjennes som relevant arbeidserfaring innenfor samme spesialitet.

For det andre blir ledelse en «ubrukelig» erfaring også i andre spesialiteter annet enn det ene «frivillige» året. Du kan altså jobbe fulltid som leder i et uendelig antall år uten at dette anerkjennes og blir regnet som relevant innenfor noen spesialitet. Det er et «ikke-år» i spesialistsammenheng. Hvordan henger dette sammen med Psykologforeningens oppfordring til å påta oss lederansvar?

For det tredje bør det sikres at de som kommer med på et spesialistprogram med den hensikt å bli spesialist innenfor dette feltet, faktisk kvalifiserer til å spesialisere seg ut fra det arbeidet de utfører. Slik det er nå, er det lett å bli forvirret vedrørende hvem som har myndighet til å (forhånds) godkjenne praksis. De som godkjenner en påmelding til fordypningsprogram, synes ikke å være på linje med de som sitter i spesialistutvalget.

Avslutningsvis er arbeids- og organisasjonspsykologispesialiteten i utgangspunktet en hybrid – det er ikke altfor mange overlappende temaer og arbeidsområder når man ser nærmere på hva en arbeidspsykolog jobber med, versus en organisasjonspsykolog. Hvorfor så ikke kvalifisere på ledelse, som faktisk har mange oppgaver både innenfor arbeidspsykologi og organisasjonspsykologi?

Etter nærmere tre år sluttet jeg i stillingen som institusjonsleder. Hvis jeg hadde blitt i stillingen, hadde jeg blitt håpløst akterutseilt lønnsmessig, da jeg aldri ville kunne bli godkjent spesialist, samtidig som lønnskompensasjonen for lederansvaret ligger langt under begynnerlønnen for spesialister, uansett hvor mye Psykologforeningen sier den vil satse på psykologer i lederposisjoner. I praksis ville jeg ha sittet med masse ansvar, en lønn som overhodet ikke sto i forhold til ansvaret, lav faglig status (jeg regner da det å bli spesialist for en hevelse i faglig status) og et mer begrenset jobbmarked. Jeg kunne i utgangspunktet tenkt meg en karriere med lederansvar, men slik Psykologforeningens ivaretagelse av denne gruppen er per i dag, bør jeg antakelig prise meg lykkelig over å ha kommet meg vekk fra dette feilslåtte karriereløpet. Regnestykket går ikke opp; psykolog og leder? – nei takk!

Jeg vil oppfordre Psykologforeningen til å enten godkjenne ledelse som formelt relevant arbeidserfaring for spesialiteten i arbeids- og organisasjonspsykologi, eller igjen opprette et eget spesialistprogram i ledelse.

Kun slik kan de ivareta psykologer som ønsker å påta seg lederansvar og satse på ledelse som et eget fagområde uten å måtte være spesialist i forkant. Det vil selvfølgelig også være en ubetinget fordel for dem som allerede har fullført en spesialitet når de inntar en lederposisjon, å kunne få systematisk opplæring i ledelse som fag og mulighet for å spesialisere seg innenfor dette feltet.

Ledelse er mer enn en naturlig utvikling av lang erfaring innenfor et fagområde eller å nå avslutningen på karriereløpet. Å ha lang erfaring er verken en nødvendig eller tilstrekkelig betingelse for å bli en god leder, selv om det kan være en fordel.

Psykologforeningen synes å mangle denne forståelsen for ledelse som eget fagfelt og hvilket ansvar det påhviler foreningen å flagge psykologer i ledelsesposisjoner som fagpolitisk satsingsområde.

Psykologforeningen må ta en seriøs debatt på hva de anser ledelsesutøvelse for å være, hvordan foreningen skal forholde seg til fagområdet sett i sammenheng med spesialistordningen, samt ansvaret overfor de medlemmene som innehar ledelsesposisjoner. Jeg ønsker velkommen en debatt i Tidsskriftet, men enda viktigere er det at det innad i foreningen blir enighet om i hvilken grad de skal satse på psykologer i ledelsesposisjoner, og hvilke konsekvenser dette har. De to tunger foreningen i dag taler med, er ingen tjent med!

*Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 45, nummer 1, 2008, side*

**TEKST**

**Susanne Riekeles**