

# Du behövs som chef!

**S**jukvården är beroende av engagerade och kunniga chefer. För att upprätthålla en sjukvård av hög klass och främja en snabb metod- och kvalitetsutveckling är det av största vikt att läkarna antar chefskap i sjukvården.

Personer med goda personliga egenskaper för chefskap går att finna inom alla yrkesgrupper. Läkare har dock med sina medicinska kunskaper särskilt goda förutsättningar att leda denna kunskapsintensiva verksamhet mot ökad kvalitet, produktivitet och tillgänglighet.

Läkarförbundet menar att det är på läkare som en stor del av utvecklingen av morgondagens sjukvård vilar, och att de därför behövs som chefer på olika nivåer i sjukvården. Verksamhetschefen är chef för alla medarbetare och ansvarar för en väl fungerande vårdprocess. God och säker kommunikation mellan vårdnivåerna är av yttersta vikt i arbetet kring patienten.

Läkarens kompetens är av stor betydelse för att på ett fullgott sätt följa upp incidenter och genomföra händelseanalyser. Detta är nödvändigt för ett framgångsrikt patientsäkerhetsarbete.

Läkare kan ta ansvar för att kritiskt värdera medicinska rön och dra nytta av dessa i verksamheten. Med läkare som chefer stimuleras och underlättas medicinsk kunskaps spridning och medicinsk forskning.

**L**äkargärningen baseras på en professionell etik, där det gäller att alltid verka för patientens bästa och inte skada. Chefen har ansvar för att resurserna räcker till så många patienter som möjligt. För att jämka samman detta ledningsansvar med den enskilda läkarens ansvar för sin patient krävs en kontinuerlig dialog om prioriteringar och etik. Detta är viktigt, eftersom kostnaderna för sjukvård väsentligt avgörs av beslut vid patient-läkarmötet.

Läkaren som chef har goda möjligheter att motivera och på så sätt förankra nödvändiga prioriteringar hos dem som fattar besluten om verksamhetens budget. Det ger förutsättningar att ta ett samlat ansvar för ekonomi, prioriteringar och etik.

Hur mycket tid uppdraget kräver beror på chefsnivå och verksamhetens storlek. Om chefsuppdraget så tillåter är det positivt att chefen behåller viss klinisk verksamhet, forskning eller undervisning. Detta kan även underlätta en återgång till kliniskt arbete efter avslutat chefsuppdrag.

Uppdraget som chef ska vara tydligt beskrivet. Ansvar ska följas av motsvarande befogenheter. En chef är både arbetsgivarens och verksamhetens företrädare. Den som ska vinna respekt som chef måste ha stor integritet mot såväl uppdragsgivare som medarbetare.

Genom att åta sig chefsuppdrag får läkare goda

möjligheter att påverka och förbättra verksamheten. Intresset för detta bör vara en viktig drivkraft. Det är samtidigt nödvändigt att lönen är konkurrenskraftig och att det administrativa stödet är väl tillgodosett. Det fordras också en kultur som stödjer chefsrollen.

Läkaren som medarbetare måste visa engagemang och intresse för såväl verksamhetens utveckling som dess ekonomiska förutsättningar. Samspelet mellan profession och ledning är av stor betydelse, och alla har gemensamt ansvar för att det ska fungera.

Det är viktigt att läkarna ger chefen bästa stöd och förutsättningar att utöva sitt chefskap. Läkaren som medarbetare är en del av arbetslaget kring patienten och har med sitt medicinska ansvar en unik ställning på arbetsplatsen.

**L**edarskapsutbildning ska vara en självskriven del av läkarutbildningen och bör ingå i alla specialisters fortbildning under yrkeslivet. Chefsutbildning ska erbjudas alla chefer och de läkare som har förutsättningar för och intresse av att åta sig ett chefskap. En väg för att öka tryggheten och locka fler läkare till chefsuppdrag är att såväl kvinnor som män skaffar sig mentorer och stödjande nätverk.

Läkarförbundet – både centralt och lokalt – har som en av sina viktiga uppgifter att stärka och stödja läkare i chefsrollen och att bidra till utvecklingen av chefskompetensen. Inom förbundet finns Chefsföreningen – en yrkesförening särskilt för dig som arbetar som chef.

»Läkare har med sina medicinska kunskaper särskilt goda förutsättningar att leda denna kunskapsintensiva verksamhet mot ökad kvalitet, produktivitet och tillgänglighet.«



**ANNE-MARIE PERNULF**  
ledamot i centralstyrelsen; vice ordförande i Chefsföreningen

## Vad händer med arbetstiderna efter nyår?

Anpassningen av läkarnas arbetstid till den nya Arbetstidslagen är fortfarande olöst. Det är nu bara två veckor kvar, och läget är fortsatt komplicerat. Stockholms läkarförening har nått en viss framgång då man kunde presentera en partsgemensam tolkning om fortsatt samverkan.

Man är ense om att det kan krävas avstegsavtal för vissa verksamheter, och målet är att träffa överenskommelser före årsskiftet. Där man inte blir klara förlängs de gamla avtalen till 31 mars. I Västerbotten har man också gjort vissa framsteg, men i övriga landet finns inga tecken på att landstingen vill lösa situationen före nyår.

Vid riksstämman sade Lars Dahlberg, vice ordförande i SKLs

förhandlingsdelegation, att man ändrat sin syn och att »den som inte håller med om att lokala avsteg kommer att krävas har problem med sin verklighetsuppfattning.« Det är positivt att han nu insett problematiken, men tyvärr är inte hans kolleger inom landstingsvärlden lika kloka.

Lokala kollektivavtal är den långsiktigt bästa vägen att lösa problemen efter nyår. Det är obegripligt att arbetsgivarna nu ser ut att missa chansen att i samförstånd lösa dessa frågor på ett klokt sätt.

Vi borde gemensamt väga samman verksamhetens intressen och de krav som patientsäkerheten ställer med läkarnas behov av en rimlig arbetsmiljö.

Eva Nilsson Bågenholm



**Kontaktuppgifter Sveriges läkarförbund:**  
www.lakarforbundet.se, E-post: info@slf.se  
Telefon: 08-790 33 00, Fax: 08-20 57 18  
Postadress: Box 5610, 114 86 Stockholm  
Besök: Villagatan 5, Stockholm