

SYLF:s policydokument för ledarskap

Syfte

SYLF:s policydokument sammanställer föreningens ståndpunkter och syn på specifika områden. Syftet är att underlätta för lokalavdelningar och nya styrelsemedlemmar att sätta sig in i föreningens hållning, att göra den mer väldefinierad och sammanhållen utåt samt att erbjuda underlag för argumentation.

Dokumentet fastställs av styrelsen och uppdateras årligen för att vara aktuella och relevanta. Nya policydokument förankras med lokalavdelningarna genom muntliga diskussioner under föreningens representantskapsmöten och skriftliga remissförfaranden.

Inledning

Den medicinska och tekniska utvecklingen går snabbt framåt. Digitaliseringen och globaliseringen av kunskap har gett vården nya behandlingsmöjligheter. Samtidigt ökar efterfrågan på hälso- och sjukvårdstjänster i takt med ökande välbefinnande och livslängd. Sjukvården står inför stora förändringar som kommer att kräva ett skickligt ledarskap, i ständig framkant, med medicinska prioriteringar som grund. Stora pensionsavgångar innebär att många erfarna ledare och chefer i hälso- och sjukvården kommer att försvinna under kort tid.

SYLF anser att det är viktigt för hälso- och sjukvårdens utveckling att läkare i högre utsträckning än idag också är formella ledare och chefer. Läkare besitter den högsta medicinska kompetensen i vården och har en unik professionell och vetenskaplig kunskap som är helt essentiell för att förstå verksamheten och dess resultat. För att kunna utveckla och, inte minst, implementera nya behandlingsmetoder, leda team av patienter, närstående och andra professioner, ständigt med medicinska överväganden som grund för styrning och utveckling, krävs medicinsk kunskap. Läkare har med sin långa och breda utbildning en unik erfarenhet av sjukvårdens organisation och dessutom en etisk skolning som bidrar till förmågan att göra de medicinska prioriteringar som krävs. Detta i såväl enskilda vårdmöten som vid mer övergripande, strategiska beslut. I uttrycket ledarskap inkluderar vi allt från formellt chefskap till den förmåga att leda som krävs för informellt ledarskap.

Bakgrund

Traditionellt har många av svensk sjukvårds chefer varit läkare och det finns vetenskapligt stöd för att organisationer som har en hög andel läkare som formella ledare bland annat

åstadkommer bättre medicinska utfall, högre patientnöjdhet och lägre personalomsättning. I Hälso- och sjukvårdslagen finns krav på att en verksamhetschef som inte är specialistläkare måste ha stöd av en så kallad chefsöverläkare.

Internationella jämförelser visar att andelen chefer i sjukvården med läkarbakgrund har minskat i Skandinavien. En förklaring till det är att andra yrkesgrupper fått större incitament och möjlighet att söka chefstjänster samtidigt som incitamenten för läkare har minskat.

Undersökningar som SYLF och Sveriges Läkarförbund Student regelbundet genomför visar att viljan bland läkarstudenter att ta på sig chefsuppdrag är hög, men att denna vilja successivt minskar under karriären. Denna trend har förstärkts på senare år. Specialistläkare och chefer tycker att de mest negativa aspekterna av chefskapet är tung administration, stort ekonomiskt ansvar utan tillräckligt stöd från andra professioner samt otillräcklig tid att arbeta långsiktigt och visionärt. Utöver det vet vi att orealistiska ekonomiska krav samt andra former av bristande matchning mellan ansvar och mandat är vanliga orsaker till etisk stress bland läkare som är chefer.

SYLF:s policy

För att fler läkare skall vilja bli ledare krävs att vårdgivare identifierar och uppmuntrar läkare med intresse för ledarskap samt etablerar tydliga karriärvägar för läkare som vill bli chefer.

Utöver det krävs löpande utbildning, såväl teoretisk som praktisk, i att leda. Utbildningen kan innehålla ämnen som handledning, organisationspsykologi, förbättringskunskap, hälso- och sjukvårdsekonomi, kommunikation och juridik. Den praktiska erfarenheten kan bestå i exempelvis ansvar för schemaläggning, kvalitetsregister, förbättringsprojekt och vetenskapliga utvärderingar.

Grundutbildningen

SYLF anser att läkarutbildningen bör förbereda studenten att axla rollen som medarbetare, informell ledare och chef. Idag saknas en tydlig struktur för detta. Ledarskapsutbildningen behöver därför i ökad utsträckning ge kunskap om sjukvårdens organisation och styrning. Särskilt intresserade studenter bör få möjlighet till fördjupning, till exempel genom auskultation hos personer i ledande position.

AT

Socialstyrelsens föreskrifter för allmäntjänstgöringen säger att AT-läkaren under hela sin tjänstgöring regelbundet skall beredas möjlighet att delta i arbetsledning och ges inblick i administrativa rutiner, såsom verksamhetsplanering och uppföljning samt formerna för medbestämmande.

Det är vanligt att arbetsgivare erbjuder AT-läkare sammanhållna ledarskapskurser med fokus på bland annat gruppdynamik, beslutsfattande och kommunikation. Det är bra. SYLF skulle gärna se att dessa kurser hade ett ökat inslag om sjukvårdens organisation och styrning.

AT-läkare som har ett särskilt intresse för ledarskap bör tidigt identifieras och uppmuntras. Att erbjuda ytterligare ledarskapsutbildning eller studiebesök hos personer med ledande positioner inom organisationen är några alternativ.

För de AT-läkare som vet att de vill bli chefer bör arbetsgivaren erbjuda särskilda AT-tjänster med ledarskapsprofil och att lön i nivå med legitimerad läkare skall erhållas efter 18 månader.

ST

Socialstyrelsens föreskrifter för specialiseringstjänstgöring definierar mål för ledarskap och kommunikation och gäller samtliga specialiteter.

Målen för ledarskap uppfylls genom kurser och klinisk tjänstgöring. Många arbetsgivare erbjuder kurser som ger kunskaper om den egna organisationens ledningsstruktur. Om kurserna ges lokalt är det viktigt att de också ger kunskaper om de ledningsmodeller som används i andra organisationer.

Utöver kursverksamheten är det viktigt att ST-läkare får praktisk erfarenhet av ledarskap. Ett sätt att åstadkomma det är att låta ST-läkare ingå i klinikens ledningsgrupp.

ST-läkare kan ge värdefulla bidrag till verksamhetens kvalitets- och förbättringsarbete, till exempel genom att utforma lokala behandlingsriktlinjer.

För de ST-läkare som vet att de vill bli chefer anser SYLF att arbetsgivaren bör erbjuda särskilda ST-tjänster med ledarskapsprofil och att specialistlön skall erhållas efter fem år.

Skapad 2013-10

Senast reviderad 2019-02-17

Fastställd 2021-01-15



Postadress
Villagatan 5
114 32 Stockholm

Besöksadress
Villagatan 5

Telefon
08-790 33 66

E-post
kansli@sylf.se

Hemsida
www.sylf.se



Postadress
Villagatan 5
114 32 Stockholm

Besöksadress
Villagatan 5

Telefon
08-790 33 66

E-post
kansli@sylf.se

Hemsida
www.sylf.se