

**Svar på motion nr 28-2023 Bestämd andel klinisk tjänstgöring för nya chefskap  
Bestämd andel klinisk tjänstgöring för nya chefskap i regionen**

Det kan finnas chefstjänster och situationer där det är både lämpligt och motiverat att man som chef deltar i kliniskt arbete, detta kan ske både regelbundet och under kortare perioder. Men att besluta om ett krav på klinisk tjänstgöring i chefsuppdraget skulle kunna försämra chefers möjlighet att vara chef. Detta är en fråga som skall utifrån kunskap om verksamheten och inte genom ett skallkrav.

För att säkra ett systematiskt arbete gällande verksamhetsutveckling, arbetsmiljö och patientsäkerhet i en så komplex organisation som hälso- och sjukvård så krävs välrustade chefer och ledare. Då är det viktigt att vi identifierar personer med förmåga, engagemang och intresse av det goda transformerande ledarskapet. Som organisation behöver regionen sedan satsa på att fortsätta rusta dessa personer och skapa rätt förutsättningar i vardagen för att möta upp det som krävs för att klara uppdraget som chef och ledare. Detta framgår även tydligt i regionens ledarskapsfilosofi.

Ett gott ledarskap ställer höga och utmanande krav på en persons färdigheter som sedan ska omsättas i handling genom personens beteenden. Att utöver de krav som framgår i regionens ledarskapsfilosofi också ha ett skallkrav på att våra nyblivna chefer ska arbeta kliniskt som en del av sitt uppdrag anser vi inte vara förenligt med att skapa förutsättningar för ett gott ledarskap. Det skulle dessutom kunna innebära att regionen exkluderar personer med rätt förmågor och engagemang för att bli duktiga chefer och ledare. Det skulle även kunna riskera att den del i uppdraget som utgör chefsuppgifter prioriteras bort för att istället lösa den dagliga driften i vårdverksamheten.

Som organisation behöver regionen ta ansvar för att våra chefer och ledare får rätt förutsättningar att utveckla den verksamhet som personen är satt att leda och det gör vi inte genom att ställa krav på att kliniskt arbete ska ingå i uppdraget. Det gör regionen istället genom att omsätta ledarskapsfilosofin i praktisk handling - den ska genomsyra hur regionen attraherar, rekryterar, introducerar, behåller, följer upp och utvecklar våra chefer och ledare. För att göra det pågår ett omfattande arbete kopplat till chefers förutsättningar.

En del i det arbetet är att säkra redundans i verksamheternas ledningsstrukturer. Ett sätt att göra det är att tillämpa någon form av biträdande ledningsfunktion som utan varsel kan kliva in och axla chefsuppdrag i sin verksamhet. Under 2024 kommer ett prioriterat område vara att genomföra en översyn och utvärdering av nuvarande chefsstruktur inom samtliga förvaltningar i regionen.

Förslag till beslut:

Att motionen anses besvarad