



Motion

Umeå 23 januari 2020

Mentors- och plantskoleprogram för nya chefer i hälso- och sjukvården

Bra ledarskap och chefskap är nödvändigt för att få välfungerande välfärdsverksamheter som bidrar till att uppfylla uppsatta mål. Att leda och coacha andra medarbetare och få dem att växa är en viktig del av chefskapet, men det är även viktigt att chefen bidrar till en arbetsmiljö där goda exempel sprids och lyfts fram, där utvecklingskraften får komma till sin rätt och där medarbetarna ges inflytande över verksamhetens innehåll. Hälso- och sjukvården ska tillhanda hålla goda stödsystem för regionens chefer som möjliggör, både för chefer och andra medarbetare, att fullfölja sitt uppdrag på ett bra sätt. Det är viktigt med ett närvarande ledarskap, som har kännedom om verksamhetens och medarbetarnas utmaningar och möjligheter.

Det finns ett problem med att det är allt få sökanden till olika cheftjänster i regionen. För att säkra framtida förnyelse och ledning behöver hälso- och sjukvården i identifiera och stödja utveckling av medarbetare med intresse för att leda. Fler måste vilja och våga vara chefer inom hälso- och sjukvården. Det uppnås bara genom att göra ledarskapet attraktivt och tydligt. Det måste finnas tydliga och kända karriärvägar som gör det möjligt att bli ledare och chef. Goda ledare och chefer måste stöttas aktivt och ges möjlighet att utvecklas och vidareutbildas. Ledarskap handlar om att hantera mellanmänniska relationer och en bra ledare ska, inom givna ramar, skapa väl fungerande processer där varje medarbetare får förutsättningar att bidra till verksamhetens utveckling. Ett bra ledarskap är en av de viktigaste faktorerna för att skapa hälsofrämjande arbetsplatser och en positiv utveckling av verksamheten och dess medarbetare.

Utmärkande för en god ledare är förmågan att skapa engagemang för verksamhetens uppgifter, utveckling och resultat samt att ta tillvara varje medarbetares kunskaper och erfarenheter. Detta kräver att ledare på olika nivåer får utbildning och stöd i att leda förändringsprocesser. En chef företräder inte bara sin egen verksamhet utan har ansvar för helheten genom ett "sidledsansvar". Chefens förväntas beskriva uppdraget tydligt i dialog med



medarbetarna och omsätta det till förståeliga mål och uppgifter, men chefen förväntas även att rapportera framgångar, motgångar och utmaningar och att till det föreslå förbättringsförslag. Hälso- och sjukvården ska understödja en chefsstruktur som underlättar till teamarbete och en personcentrerad vård med ständiga förbättringar. Även staten, fram för allt i sin roll som ansvarig för utbildningar, kan ha en roll för att stärka ledarskapet i hälso- och sjukvården.

För att säkra den framtida kompetensförsörjningen av nya ledare och chefer behövs ett strukturerat arbetssätt för att åstadkomma att fler väljer att söka tjänster som chef och att de som är ledare kan fortsätta att utvecklas. Det kan till exempel handla om att som medarbetare pröva på ett kortare förordnande med uttalad möjlighet att gå tillbaka till klinisk tjänstgöring.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår jag att regionfullmäktige beslutar:

Att Region Västerbotten inrättar en modell för ett mentorsprogram för nya chefer i hälso- och sjukvården för att stödja att fler ska vilja pröva på rollen som chef och ledare

Nicklas Sandström (M)
Regionråd i opposition