

Skal fristes til å søke lederstillinger

Mer enn 30 kvinnelige leger møttes i november 2006 til første samling i ledelsesprogrammet Frist meg inn i ledelse.

Bakgrunnen for programmet er at kvinnelige leger er i mindretall i helsevesenets lederstillinger. Dette har Legeforeningen og Helse Sør RHF og Helse Øst RHF ønsket å gjøre noe med. De satte derfor i gang et såkalt «fristelsesprosjekt» i 2005. Legeforeningen bevilget 150 000 kroner til et pilotprosjekt for å øke andelen kvinnelige ledere i ledende stillinger i spesialisthelsetjenesten. Prosjektet som fikk navnet «Frist meg inn i ledelse», ble utviklet av en arbeidsgruppe bestående av representanter for Legeforeningens sekretariat, likestillingsutvalget, Overlegeforeningen, Helse Sør RHF og Helse Øst RHF (1).

Både Legeforeningen og de to regionale helseforetakene mener at det vil være en fordel med en jevnere kjønnsfordeling blant lederne i helsevesenet, og at det ligger mye utnyttet lederpotensiale i foretakene.

Marit Lund Hamkoll, direktør i Helse Sør RHF, er opptatt av hvordan man kan friste og motivere kvinner til å ta lederstillinger. Hun fortalte at Helse Sør RHF gikk inn i prosjektet fordi de erfarte at det var utrolig få kvinnelige søkere til lederstillinger.

Ikke et kurs – men en fristelse

Dette er ikke et tradisjonelt ledelsesutviklingskurs, sa Torunn Janbu, Legeforeningens president og tidligere leder av likestillingsutvalget, under sin innledning. Janbu er initiativtakeren bak prosjektet, og hun kunne fortelle at det har vært stor interesse, og at de regionale helseforetakene har vært positive og samarbeidsvillige.

– Hensikten med prosjektet er som nevnt å friste kvinner i foretakene til å bli ledere, og vi håper dere vil oppleve dette som en mulighet til diskusjon og refleksjon, innspill og inspirasjon til å ta de valg man blir fornøyd med, sa hun til deltakerne. – Dere skal ikke lære å bli ledere, men dere skal få vite mer om hvorfor noen velger ledelse fremfor klinisk arbeid og hva motivasjonen kan være. Det ligger makt og innflytelse i det å være leder, og dere skal prøve å tenke på dere selv som en leder, sa hun. – Men selv om dere velger å være ledere, trenger det ikke å være et valg for livet. Dette er ikke et enten – eller, men en mulighet til å prøve ut andre sider ved seg selv, sa Torunn Janbu.

Trenden går feil vei

Til tross for at det blir stadig flere kvinner i legeyrket, går trenden feil vei når det

gjelder kvinner som søker lederstillinger, sa Torunn Janbu. Hun understreket at det er viktig at kvinner tar ledelse for å få utviklet fagmiljøene, og mente at mangel på rollemodeller, samt lange tradisjoner med prioritering av klinisk arbeid fremfor administrasjon og ledelse, nok er noe av årsaken til at kvinner velger bort ledelse.

Utfordrende og spennende

Deltakerne ble delt inn i grupper, og de ble bedt om å diskutere og fremlegge sine synspunkter på det å bli leder. Det kom frem mange tanker rundt det å påta seg en lederrolle, og mange ga uttrykk for at de ønsket råd og å få luftet egne og andres forventninger til lederrollen. Spørsmål som «egner jeg meg som leder», hva innebærer lederrollen, hva kan kvinner gjøre som menn ikke kan? Hvordan kan vi unngå fallgruber for å slippe på bli «hurpe», og hvordan kan vi kombinere fag og ledelse, var noen av spørsmålene som ble luftet.

Det ble også drøftet om sykehusenes pressede økonomiske situasjon gjør at rammebetingelsene for å utøve lederskap blir for trange, og at det å være avdelingsleder innebærer at man havner mellom «barken og veden».

Siri Hatlen, styreleder i Helse Øst RHF, var invitert til å inspirere deltakerne med erfaringer fra sine mange år som leder. Hun påpekte at mye kompetanse og erfaring er overforbar, og at viktigheten av god ledelse er å bli sett, å bli gitt tillit og å ta sjansen når den kommer. Dessuten understreket hun, er det å lære av gode rollemodeller. Hun understreket også viktigheten av å skille mellom sak og personer. – Det er noe vi kvinner kanskje er mindre flinke til, påpekte hun, men det er viktig for å kunne utøve godt lederskap. Hun sa også at man er helt avhengig av å ha fagfolk på lag for å lykkes og at man må jobbe som et team. – Si ja til muligheten – men til den rette muligheten oppfordret Siri Hatlen, som også var opptatt av at man ikke må glemme medarbeiderne i sin travelhet i å se pasientene.

Lise B. Johannessen

lise.berit.johannessen@legeforeningen.no
Avdeling for informasjon og helsepolitikk

Litteratur

1. Fryjordet J. Vellykket start for ledelsesprosjekt. Tidsskr Nor Lægeforen 2005; 125: 2063.

Oppnevninger av sentralstyret

Seniorpolitiske tiltak

Bjarne Waaler (Elf), Berit Kjærran Norling (PSL), Anna Midelfart (LVS), Arne Hjemmen (Af) og Helge Holst-Larsen (Of) er oppnevnt som medlemmer i en arbeidsgruppe som skal utrede seniorpolitiske tiltak for leger i og utenfor sykehus. Presidenten gis fullmakt til å oppnevne eventuelle representanter for de yrkesforeninger som foreløpig ikke har foretatt oppnevning.

Rettshjelpsutvalget

Fridtjof Riddervold, Overlegeforeningen (leder), Torgeir Haugen, Praktiserende Spesialisters Landsforening (nestleder), Jan Emil Kristoffersen, Allmennlegeforeningen og Unni G. Abusdal, Norsk arbeidsmedisinsk forening er oppnevnt som medlemmer av Rettshjelpsutvalget for perioden 1.1. 2007–31.12. 2010.

Pasientsikkerhetsutvalget

Espen Huld-Nystrøm løses fra vervet som leder av Legeforeningens pasientsikkerhetsvalg for å fortsette som regulært utvalgsmedlem. Utvalgsmedlem Ellen Tveter Deilkås erstatter Espen Huld-Nystrøm som leder av utvalget for resten av funksjonsperioden.

Fagutvalget Forsikringsforbundet

Jan Emil Kristoffersen og Unni Aanes, begge Allmennlegeforeningen (Af) og Lars Duvaland fra Legeforeningens sekretariat oppnevnes som medlemmer av «Fagutvalget Forsikringsforbundet-Legeforeningen» for perioden 1.1. 2007–31.12. 2009.

Ullevål universitetssykehus fikk Mangfoldprisen 2006

– Ullevål universitetssykehus har gjort et bevisst og målrettet arbeid for å få mangfold inn i organisasjonen, også når det gjelder lederutvikling. Dette er viktig for å lykkes med å få mangfold inn som en naturlig del av norsk arbeidsliv, sier Akademikernes representant i juryen Åsmund Knutsen. Det var arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen som 1.12. 006 delte ut Mangfoldprisen 2006. Prisen går til en virksomhet som har utmerket seg gjennom innsats som fremmer mangfold på arbeidsplassen.

Les mer: www.odin.dep.no/aid/norsk/aktuelt/pressesenter/pressem/068101-070165/dok-bn.html