

## Rekruttering for fremtiden

– Hva hindrer rekruttering til enkelte spesialiteter, og hva har skjev kjønnsfordeling å si for fagutvikling og forskning i de ulike spesialitetene?

Dette var blant spørsmålene som Hanne Undlien, leder for Legeforeningens likestillingsutvalg, stilte deltakerne på likestillingsutvalget konferanse om rekruttering til spesialitetene, i november.

– Hvorfor svikter kvinnene kirurgi og mennene gynekologi? spurte Torunn Janbu, Legeforeningens president i sitt åpningsinnlegg. Hun reflekterte over situasjonen i de enkelte spesialiteter, og besvarte selv spørsmålet med å si at årsakene bl.a. kan ligge i fagutvikling og tradisjoner.

– Men vi kommer ikke videre ved bare å beskrive problemet, sa hun og utfordret forsamlingen til å komme med sine tanker om hvordan rekrutteringen i spesialitetene kan bli bedre. Hun foreslo at man kanskje skulle gå ut blant studentkullene og snakke om rekrutteringsforholdene. – Det er for sent å ta det opp når legene er ferdigutdannet og er inne på sykehusene, mente legepresidenten.

### Må velge annerledes

– Rekruttering for fremtiden handler om å få både kvinner og menn til å velge annerledes. Jeg har jobbet mesteparten av mitt liv innen offshore og har tatt utradisjonelle valg, fortalte Siri Hatlen, administrerende direktør ved Oslo universitetssykehus.

– Hvordan kan jeg bidra til å få andre til å gjøre utradisjonelle valg? spurte hun.

– En av utfordringene er å få flere kvinner

inn i real- og ingeniørfagene. Vi må begynne i den videregående skolen, og vi må hjelpe de unge til å gjøre rette valg. Det å ha en mangfoldig bakgrunn kan være like viktig som å ha spesialisert bakgrunn, understreket Hatlen som etter hvert tok spranget over til forlagsbransjen og deretter til helseledelse.

– I løpet av min karriere så langt har jeg lært mye. Jeg har hatt flinke ledere som så meg og hjalp meg videre. Ledelse handler om å se, det handler ikke bare om dem som har gått den strake veien. Man må oppmuntre andre og være gode rollemodeller, sa hun. Hatlen fortalte at det var tidligere helseminister Tore Tønne som rekrutterte henne til en toppstilling i RHF-systemet. – Det valget var nok mest risikabelt for ham og ikke for meg – for det var han som viste meg tillit. Da måtte han også ha tro på meg, sa hun.

Hatlen har stor tro på at kompetansen i styrene og i ledelsen må være bred og komplementær. Hun refererte til at ledere ved Oslo universitetssykehus stilles overfor krav om å oppnå resultater, men ikke bare det. De skal i tillegg vise integritet, være motiverende og samlende, tenke helhetlig og kunne utvikle en enhet som er ledende på sitt område.

– Nettopp det at ledere er så synlige og representerer eksemplets makt, er viktig. Ledelse handler om aktivitet og resultater,

men det handler også om ledelse. Vi må sette klare mål som handler om kompetanse, utvikle talenter og skape et bærekraftig arbeidsmiljø, understreket hun.

– Samhandlingsreformen peker på at det vil komme store endringer, reformen er viktig og den må følges opp. For Oslo universitetssykehus innebærer vår fusjon at vi må skape en ny kultur, bygd på erfaringer hos personer fra ulike fagtradisjoner og med ulik akademisk tyngdepunkt, sa Hatlen.

### Nye rollemodeller

Arne-Christian Mohn, Norsk gastrokirurgisk forening, mente at rekrutteringssvikten i kirurgi både er en generasjonstrend og en kjønntrend. – Hvis dagens trender for kirurgien holder seg, vil kirurgien først oppnå «break even» i 2030 – lenge etter de andre spesialitetene. Ser vi på siste årene, er det ingen utvikling i flere av de kirurgiske grensespesialitetene, sa han.

– Vi trenger kvinner i kirurgien, fordi det vil bidra til en kulturendring som fremmer rekruttering av de rette personene og talentene, mente Mohn. Han fortalte at det i en rekke land, bl.a. i Australia, England og USA, allerede er iverksatt tiltak for å bedre rekrutteringen.

– Uansett kjønn er det viktig å kjempe for permisjoner og barnepass etc., det er det som teller for unge leger i 2009, sa Mohn. Han mente at det er behov for å ha nye rollemodeller på plass, og viste også til at kvotering av kvinner fortsatt vil være nødvendige tiltak for å bedre rekrutteringen, samtidig som kvinner må stimuleres spesielt til å velge kirurgi.

### Må heve terskelen

Catarina Falck, gynekolog og medlem i likestillingsutvalget, presenterte rekrutteringstillene for de ulike spesialitetene. Hun rettet særlig oppmerksomhet mot de spesialitetene der enten kvinneandelen eller mannandelen er for lav. – Alle fagmedisinske foreninger oppfordres til å arbeide for bedre rekruttering, sa Falck. – Vi må over 20 prosent-terskelen, understreket hun.

Likestillingsutvalget hadde også invitert tre yngre representanter til å belyse rekrutteringsproblematikken. Hege Gjessing, Yngre legers forening, Naresh Sugardiran, Norsk medisinstudentforening og Anne Katrine Sebjørnsen, Allmennlegeforeningen fortalte fra sitt ståsted, og deltakerne fikk høre hvilke tiltak de mente kunne bidra til å utjevne forskjellene.

### Anjam Latif Shuha

anjam.shuha@legeforeningen.no  
Medisinsk fagavdeling



Siri Hatlen (t.v) og Catarina Falck holdt inspirerende innlegg. Her med Øyvind Drangslund som ledet konferansen. Foto Anjam Latif Shuha