

➤ FRA PRESIDENTEN

Legeforeningens lederpris 2014 ble i år tildelt direktør Per Bleikelia ved Ringerike sykehus. Prisen fikk han fordi han gjennom sin ledelsesfilosofi har snudd stemningen fra frustrasjon til entusiasme basert på to hovedprinsipper: tilrettelegging og tilstedeværelse

Legeforeningens lederpris til sykehusdirektør

Per Bleikelia er i utgangspunktet politi, men har jobbet med helse i mange år. Sykehuset han leder har et pasientgrunnlag på cirka 75 000 og er en del av Vestre Viken HF. Hvorfor fikk han prisen? Hovedgrunnen er at han har snudd stemningen fra frustrasjon til entusiasme, og han har gjort det ved å bruke en ledelsesfilosofi med to hovedprinsipper: tilrettelegging og tilstedeværelse.

Legeforeningens lederpris er viktig. Den gir en mulighet for alle leger som jobber i sykehus til å fortelle om én leder de mener utmerker seg som virkelig god, og beskrive hvorfor. Hver eneste epost vi får inn med slike begrunnelser er et bidrag i arbeidet for å utvikle best mulig ledelse og ledelsestankegang i helsetjenesten. Det blir flere og flere gode ledere, likevel er det fremdeles behov for forbedringer.

Detaljstyring ovenfra og manglende mulighet til operativ ledelse i det daglige, er kanskje den mest gjennomgående tilbakemeldingen fra ledere som er tette på pasientbehandlingen. Det er helt nødvendig for disse lederne å ha handlingsrom til å gjøre små og store endringer fra dag til dag. På den måten blir pasientene ivarettatt, og ansatte har et godt og trygt arbeidsmiljø. Hvis man er på bindersnivå når det gjelder beslutninger som må løftes opp ett nivå, og hvis man per brev må søke toppledelsen om tillatelse til å ansette en ekstra lege eller midlertidig åpne en operasjonsstue, blir det så store kjepper i hjulene at det ikke blir mulig å jobbe effektivt for legene. Og lederne har ingen mulighet til å gjøre en skikkelig jobb.

Per Bleikelia kaller seg selv ansvarlig tilrettelegger. Samtidig som han praktiserer en sterk tilstedeværelse og kjenner sitt sykehus, har han tillit til legene og sykepleierne han har under seg. Han stoler på at de gjør gode vurderinger og at tilbakemeldingene han får «holder vann». Dette har ført til at beslutninger tas på lavere nivåer, noe som har gitt gode effekter både faglig og økonomisk. Samtidig har entusiasmen og gleden ved å være ansatt på Ringerike sykehus økt betydelig.

Et bærende prinsipp i den norske modellen for styring og ledelse er samarbeid og involvering. Derfor fikk vi Hovedavtalen på 1930-tallet. En ledelsesideologi som fjerner seg fra dette prinsippet vil føre til frustrasjon og negative krefter. Nettopp dette har preget sykehuspolitikken og sykehusene det siste tiåret. I Fornyings- og administrasjonsdepartementets dokument om ledelse *Plattform for ledelse i staten*, er forventningen til statsansatte ledere beskrevet på under 20 sider. Jeg vil særlig anbefale kapittel 2.4 om medbestemmelse og medvirkning.

Sykehusene må over i en ny tid hvor samarbeid og involvering igjen kommer først. Mellomlederne er tette på det kliniske arbeidet, og sykehusene vil lykkes når disse lederne lykkes. Da er stikkordene tilrettelegging og tilstedeværelse; Per Bleikelias resept. Legeforeningen gratulerer Bleikelia med prisen og med det viktige arbeidet han gjør på Ringerike. Og ved å fortelle andre om prinsippene han jobber etter og hvordan de virker.



Hege Gjessing

Hege Gjessing
hege.gjessing@legeforeningen.no
president