

Pejlemærker for lederskab

– Bioanalytikerledere styrker det faglige engagement

Et sundt sundhedsvæsen kræver fagfolk med engagement, kompetence og handlerum til at levere kvalitet i mødet med patienten. Derfor er fagprofessionelle ledere så vigtige: De har den fornødne indsigt til at sætte den faglige retning, til at motivere fagfolk og til at støtte dem i at udvikle kerneydelsen (i). Vi må derfor værne om de fagprofessionelle ledes position og ledelsesrum, så de bevarer deres engagement og føler sig kompetente til opgaven.

DANSKE BIOANALYTIKERES MÅL ER:

- At bioanalytikerledere har en central position i sundhedsvæsenet, både formelt og uformelt.
- At bioanalytikerledere påtager sig ledelsesfunktioner på alle niveauer i sundhedsvæsenet.
- At bioanalytikerledere er en drivkraft i den langsigtede udvikling af fag, profession og medarbejdere.
- At bioanalytikerledere synliggør laboratoriets kvaliteter og potentialer for samarbejdspartnere og beslutningstagere.
- At bioanalytikerledere skaber en stærk position for faget i patientforløb på tværs af afdelinger og sektorer.
- At bioanalytikerledere har et højt fagligt ledelsesniveau.

PEJLEMÆRKER FOR LEDERSKAB

Både samfund og sundhedsvæsen mærker effekten af mange komplekse udfordringer og mere komplicerede organisationer(ii). Der er et stort pres på alle slags ressourcer, og det afføder problemer, som ikke kan løses med velkendte metoder og løsninger. Der er brug for nye tilgange, og vi har brug for ledere, der går forrest.

Danske Bioanalytikere har tre pejlemærker for arbejdet med lederskab:

Bæredygtighed

At noget er bæredygtigt betyder, at det er i stand til at bære, opretholde eller genskabe sig selv på en balanceret måde(iii).

Det gælder både menneskelige ressourcer og naturens ressourcer. Vi må derfor indrette os med løsninger, der er sunde for mennesker og omgivelser. Det handler for eksempel om at udvikle robuste fællesskaber og arbejdsformer, som folk trives i, tager ansvar for og kan holde til at arbejde i – også om 20 år. Det handler også om at tiltrække og uddanne nye generationer i faget og at udvikle ledertalenter. Og det handler om at tænke på miljø og forbrug af ressourcer i den samlede laboratoriedrift.

Refleksiv praksis

Ledere har en særlig forpligtelse til at træne sig selv og medarbejderne i at se, lytte og reflektere over, hvad der konkret foregår i praksis. (iv) Lederne kan skabe de nødvendige rammer for, at medarbejdere og samarbejdspartnere undersøger virkeligheden med nye øjne og udfordrer de gængse antagelser af problemer og løsninger. Det kræver tillid, gode tværgående samarbejdsrelationer og fokus på bioanalytikernes forskning og kompetenceudvikling. Refleksiv praksis kræver også tid og mod. Til gengæld kan vi blive klare på, hvad der er vigtigt for os, og hvilke mål vi stræber efter.

På forkant i fællesskab

Jo mere kompleks verden bliver, jo mere skal vi kunne improvisere, fornemme og gribe fat i fremtidige muligheder, der er ved at opstå. Lederne har ikke et facit på alle problemer, men de har intentioner og kan styrke medarbejdernes evne til at bruge deres faglige dømmekraft og træffe beslutninger. Vi kan mere, hvis alle er med til at skabe billeder af en fælles fremtid, som er attraktiv at arbejde hen imod. Lederne kan hjælpe på vej ved at vise retning, skabe mening, lede efter potentialer og aktivere ressourcer. Fremtiden kan ikke planlægges i detaljer, men skal udforskes og skabes via handlinger, hvor man tester løsninger, lærer af processen og fortsætter med at udvikle. Det kan kun lykkes, hvis vi kan rumme usikkerhed og fejlbarlighed, og hvis vi tør eksperimentere med det umulige.

DANSKE BIOANALYTIKERE ARBEJDER

FOR:

- At sætte de tre pejlemærker for lederskab på den ledelsesmæssige dagsorden.
- At understøtte lederne i at udvikle sig i forskellige lederroller.
- At understøtte lederne i at tage vare på sig selv og skabe rum til ledelse.
- At understøtte lederne i deres virke via rådgivning, vejledning og sparring.
- At understøtte lederne i deres karriereudvikling i alle faser – fra den nye leder til den meget erfarne leder.
- At understøtte ledernes netværksdannelse nationalt og internationalt.
- At udvikle og forhandle gode rammer og vilkår for lederne.
- At lederne gennemfører kompetencegivende lederuddannelse.
- At tiltrække nye ledere fra bioanalytikerfaget.
- At involvere lederne i professionens udvikling.

Danske Bioanalytikere har udarbejdet en lederpjece, der fortæller mere om bioanalytikernes ledelsesfunktion i sundhedsvæsenet.

i Elvi Weinreich, Hvilke offentlige ledere er der brug for, når velfærdstænkningen flytter sig, 2014

ii Anders Trillingsgaard, Chefens nye kerneopgave: Professionel forsimpning, Væksthus for Ledelse, 2015.

iii Steen Hildebrandt, Vækst & bæredygtighed, 2014.

iv Otto Scharmer, Teori U – Lederskaber der åbner fremtiden, 2008.