

Budgetlægningen 2021-2024

Budget/finansieringsforslag: Styrket lægelig ledelse
Fremsat af: Radikale Venstre
Formål og indhold: Hvilket problem vil I løse? I februar 2020 afholdt Region Hovedstaden og Lægeforeningen Hovedstaden en workshop om manglen på ledere med lægefaglig baggrund på alle niveauer i organisationen. Der var blandt deltagerne enighed om, at det er vigtigt, at læger er repræsenteret i ledelserne. På workshoppen blev der identificeret særligt to udfordringer i forhold til rekruttering og kompetenceudvikling af lægelige ledere: • Et manglende incitament i organisationen til at investere i ledelsestalenter blandt yngre læger. Det skyldes bl.a. at yngre lægers ansættelser ofte er af kortere varighed. Konsekvensen er, at afdelingsledelserne ikke investerer i kompetenceudvikling af ledertalenter, men forbeholder ledelsesopgaver og lederuddannelser til fastansatte. • Manglende incitament hos læger til at gå efter en lederkarriere: Forskning og klinisk erfaring gavner lægerne mere karrieremæssig, i forhold til at opnå fastansættelse som læge end ledelseserfaring gør. Hvordan foreslår I, at problemet løses? (Fx kræver det nyansættelser/anlægs-midler/mv?) At administrationen kommer med forslag til forskellige tiltag, der kan hjælpe til bedre lederudvikling og -rekruttering i forhold til den lægelige ledelse i Region Hovedstaden. Administrationen er helt enige i forslagens ambitioner, og arbejder pt. på at omsætte forslagene fra ovennævnte workshop (februar 2020) til konkrete aktivitetsforslag. Den største effekt opnås, når hospitalsledelserne aktivt er involveret i at beslutte og gennemføre indsatserne. I august 2020 vil administrationen drøfte med hospitalsdirektionerne, hvilke indsatser, der vil give mest effekt i forhold til dels at få læger til at ville søge lederjob, dels at give dem lyst til at blive i lederjobbet, når de har fået det. Forslagene går bl.a. på, at ledende læger i højere grad giver andre, læger ledelsesopgaver at øve sig på, så de kan træne ledelse. Fx understøttet ved at de ledende læger kan udveksle erfaringer og inspirere hinanden i relation til opgaven. Forslagene går herudover på at støtte læger, der er nye i lederjobbet. Her kan fx tænkes i mentorordning og kurser for nye lægelige ledere. Når rækken af forslag er drøftet med hospitalsdirektionerne, kan konklusionen f.eks. blive, at der både igangsættes et kursus for nye lægelige ledere, og en mentorordning for nye lægelige ledere. En eventuel merudgift afhænger af konklusionerne.

Forslagets konsekvenser – økonomi, personale og tid (skriv tallet med 1 decimal)

Mio. kr.	2021	2022	2023	2024
Løn til evt. nye årsværk				
Øvrig drift				
Etableringsudgifter				
Årsværk (hvis der skal ansættes nye) Angiv antal				
Samlet udgift				

Det bør for forslag vedr. det regionale udviklingsområde anføres om forslaget kan tilsagnsbudgetteres

Evt. uddybende beskrivelse:

Hvis der er tale om 1-årige projekter, og ved forslag der har puljelignende karakter, bedes anført om projektets omfang kan skaleres op eller ned.

Anfør, hvilket område forslaget vedrører (finansieringsmæssigt): Hvis forslaget finansieres af flere kasser, skal andelene fra kasserne anføres (fx sundhed 1/3, regional udvikling 2/3).

Sundhedskassen	x
Den regionale udviklingskasse	
Det sociale område	

Første udkast til tekst til selve budgetaftalen:

Konkret forslag til tekst til budgetaftale indsættes først i forslaget til udvalgets 3. drøftelse af budgetinitiativer.

Budgetinitiativets understøttelse af FN's verdensmål:

Forslaget understøtter verdensmål 3 om sundhed og trivsel.