

## Stram ekonomi får inte leda till att fast anställning undviks

På den psykiatriska kliniken vid S:t Görans sjukhus i Stockholm är det underläkarnas individuella önskemål som avgör hur de vill arbeta före och efter ett jourpass. Och vikarier bland underläkare undviks i det längsta.

–Fast anställda ger en stabilitet som gör att hela verksamheten fungerar bättre, säger chefsöverläkare Anna Åberg-Wistedt.

Läkartidningen har i ett par artiklar (9/96, 10/96) berättat om underläkarnas ofta tunga arbetsmiljö. Bakgrunden är bl a ett flertal rapporter om läkares dåliga hälsa.

Chefsöverläkarens inställning kan ha en avgörande betydelse för hur underläkarnas arbetssituation ser ut. På den psykiatriska kliniken vid S:t Görans sjukhus i Stockholm har arbetsbördan blivit allt tyngre, framför allt för jourläkarna. Besparingar och omstruktureringar har lett till att de patienter som nu söker är betydligt mer vårdkrävande än tidigare. Under 1996 ska den ekonomiska ramen för kliniken dessutom krympas ytterligare.

Men parallellt har klinikledningen försökt fånga upp de signaler från underläkarna som kan vittna om missnöje.

– Vi är måna om att föra en dialog och snabbt ta del av individuella önskemål. Gör man inget åt missförhållanden får vi på sikt en brist på motiverade läkare och det påverkar naturligtvis verksamheten negativt, säger chefsöverläkare Anna Åberg-Wistedt.

### Undviker korttidsvikariat

Kliniken har för närvarande 2 AT-läkare, 9 ST-läkare samt 5 vikarierande underläkare (3 som går randutbildning och 2 »vanliga» vikarier).

– Jag undviker i det längsta korttidsvikariat. Den ena vikarien har arbetat hos oss sedan i höstas, den andra vill vikariera en tid för att pröva på psykiatrin. Det är bra att det finns ett fåtal vikariat i marginalen för dem som vill pröva på specialiteten.

– Så fort det uppstår en ledig tjänst utannonseras den. Även om jag inte kan överblicka budgeten för mer än ett år framåt får ekonomin inte orsaka att tjänster inte tillsätts. Tvärtom, vi måste ju satsa på återväxten och långsiktighet är viktig för att specialiteten ska utvecklas.



**Chefsöverläkare Anna Åberg-Wistedt** ser helst att klinikens underläkare är tillsvidareanställda.

–Svårigheten att överblicka budgeten får inte leda till att tjänster inte tillsätts. Tvärtom, långsiktighet på personalsidan är viktig för att hela specialiteten ska utvecklas, säger Anna Åberg-Wistedt.

Två gånger per månad går underläkarna sina jourpass. Som primärjour handlar det om 16 timmars effektivt arbete. Även om de möter färre patienter än på exempelvis en medicinklinik så blir arbetsbelastningen minst lika stor; till psykakuten kommer patienter som var och en ofta behöver relativt lång tid avsatt med primärjouren, och för varje patient krävs mycket kringarbete i form av kontakt med t ex narkomanvård eller andra kliniker.

– Det kommer allt fler signaler från jourverksamheten om att arbetet blivit tyngre. Då måste vi se på under vilka tider som belastningen är störst, och be-

manja jourlinjen så den anpassas till belastningen. Vi tittar idag på hur vi på ett bättre sätt ska kunna organisera arbetet, kanske genom ett ökat samarbete med andra kliniker.

– Men vi har redan infört en möjlighet för dem som går primärjour att utnyttja ledigheten mer individuellt, utifrån behovet av vila. Man ska kunna ta ut sin kompensationsledighet direkt före eller direkt efter ett jourpass.

### Stor frihet i fråga om placering

Minst varannan vecka träffar chefsöverläkaren klinikens samtliga läkare. Anna Åberg-Wistedt vill snabbt åtgärda missnöjdhet, exempelvis ifråga om placering för en underläkare.

– Kliniken försöker att erbjuda sina ST-läkare en ganska stor frihet i den individuella planen för tjänstgöringen. För den som t ex är forskningsintresserad försöker vi erbjuda tjänstgöring som är förenlig med aktiv forskning.

Anna Åberg-Wistedt tror att de studier som presenterats genom åren om framför allt unga kvinnliga läkares arbetsmiljö resulterat i att man idag är betydligt mer observant ifråga om arbetsmiljön.

– Handledarfunktionen är också ett exempel på hur dessa studier tagits tillvara. Men det kan nog vara svårt att göra något från centralt håll. Jag tror att varje arbetsgivare måste titta på sin egen arbetsmiljö och fundera över om de resultat som presenteras är relevanta för just dem, säger Anna Åberg-Wistedt.

Peter Örn

## Förslag om genetisk integritet

**Det skall vara förbjudet för t ex försäkringsbolag och arbetsgivare att fråga efter eller använda resultat av genetisk undersökning som hänför sig till annan person. Det föreslår Sociadepartementet i en promemoria.**

Med de nya metoder för diagnostik som finns idag kan man för vissa sjukdomar ta reda på om en individ har anlag för en viss sjukdom och därmed kommer att utveckla eller löper risk att utveckla en sjukdom.

Samtidigt som det kan finnas medicinska skäl att i vissa fall genomföra test

finns det också risk för missbruk av resultatet.

Enligt departementspromemorian är det faktum att information om en individs arvsanlag skulle kunna missbrukas av andra och leda till diskriminering skäl nog för en reglering av verksamheten.

I departementspromemorian föreslås därför att genetiska undersökningar endast skall få göras av medicinska skäl eller i samband med medicinsk forskning. Det skall inte vara tillåtet för tredje man att efterfråga eller använda resultat av genetiska undersökningar. Det skall heller inte vara tillåtet att fråga någon om han eller hon genomgått genetisk undersökning. •