

Överhetssyn i läkarkåren

Gammalmodiga traditioner bakom arbetsklimatproblem

Bäste Robert!

Det är bra att du har noterat att vårt arbetsklimat inte är bra. Men sedan går våra åsikter isär.

Det svar du ger mig visar att du vill se våra arbetsklimatproblem som orsakade av yttre faktorer: penningbrist, nedskärningar etcetera.

Här har du fel.

Mästare och lärlingar, konkurrens och tävlan

Våra allvarligaste arbetsklimatproblem beror på våra gammalmodiga, interkollegiala traditioner. I vår profession finns det mästare och lärlingar samt konkurrens och tävlan. Detta ligger i sakens natur, men det ger alltför ofta en hård attityd till underställda, ofta yngre kolleger, i stället för human och hyfsad, vilket ju borde vara det givna för oss.

Chefens förhållningssätt inför de underställda är vitalt för dem, för det är ju chefen som avgör om man är en bra eller dålig doktor, om man har omdöme eller saknar det eller om man har god kapacitet eller inte. Någon objektivitet finns inte här, och chefen har helt överlägsna möjligheter att sprida sitt tyckande över landet. Appell till högre instans saknas.

Överhetssyn

Läs Överläkaren 5/97! Där försvarar några chefer specialistikariaten på ett icke särskilt empatiskt sätt. De är inte ensamma om sin överhetssyn på sina underställdas kapacitet. De tycks inte fundera över att det kan vara deras eget undermåliga ledarskap som gör att vissa inte »duger». Sådant arbetsklimat borde ingen behöva utsättas för idag.

Hur skall förbundets storslagna empatisationsning bli mer än ett slag i luften om man allmänt ser på sina underställ-

da på detta sätt. Hur skall man kunna känna empati för sina patienter när man inte har det för sin omgivning? Allt detta inses med lätthet av envar. Jag hoppas det inte är långt kvar innan denna insikt når förbundet.

Ledarskapsprogram utan innehåll

Förbundets ledarskapsprogram saknar innehåll, eftersom man inte alls klargjort vad en modern ledare måste ha för egenskaper. Hur man med denna fundamentala brist på konkretion kan göra ett program samt sätta igång en kampanj och sedan tro att ledarskapet skall komma liksom flygande är en gåta. Låt oss ta lärdom av Försvaret! Militären tänkte radikalt om efter Vietnam (och gör det nog igen på grund av erfarenheterna i Bosnien) och har satt upp konkreta krav för sina ledare i sina reglementen. Några exempel på hur Försvaret ser på ledarskap har jag givit i Överläkaren 5/97. Första steget för att lyckas som ledare är att man inser att något mer krävs än en fin titel. Det behövs regler grundade på etik och empati.

Bra arbetsklimat är även en resursfråga

Bäste Johan!

Du har helt rätt i att vi trots neddragningar kan göra mycket för ett bättre klimat på arbetsplatsen bl a genom förändrade arbetssätt. Ökad professionell frihet för alla läkare är här ett viktigt steg.

Ökade möjligheter till kompetensutveckling, normaliserade arbetstider och

DEBATT

Nej, Robert, ditt svar bådär inte gott för dina vanliga medlemmar i kåren.

Förresten, du kunde väl talat om att det var just jag som på Överläkarförbundets fullmäktige initierade din förbundsprotest mot Stockholms läns landstings chefpolicy. Det tycker jag hade varit både passande och honnett.

Undanskuffat problem

Till sist ett klagörande. Om du noga läser mitt inlägg (Läkartidningen 30-31/97) finner du att jag inte alls tycker det är märkligt att lokalföreningarna är med i förbundsbroshyren. Fattas bara annat när jag i förbundet argumenterat för ökat lokalt inflytande i 15 år! Det märkliga med broshyren är att frågorna kring vår arbetsmiljö blivit så undanskuffade som till sista sidans slut och att dess problem inte tycks vara förbundets utan endast lokalföreningarnas.

Johan Fischer

överläkare, Värnamo

rimliga förhållanden för jourarbetet och jourfrekvensen kräver dock fler läkare och är därmed en resursfråga. Detsamma gäller för att uppnå balans mellan arbetsuppgifter och antalet läkare i primärvården.

Tveksam till militärt reglemente

Ledarskap måste grundas på engagemang, etik, professionellt kunnande och administrativ kompetens. Glädjande nog har vi idag många läkarchefer som uppfyller dessa krav. Visst finns det mycket mer att göra men om detta inkluderar ett reglemente typ krigsmakten är jag tveksam till.

Jag delar heller inte din recension av förbundets ledarskapsprogram. Den intresserade läsaren är välkommen att beställa ytterligare exemplar från förbundskansliet för att bilda sig en egen uppfattning om innehållet.

Robert Leth

förbundsordförande,
Sveriges läkarförbund



TECKNING: FOLKE NORLUND