

Förbättrade arbetsvillkor ger effektivare verksamhet

– **Vi måste sätta läkaren i centrum i stället för patienten i centrum. Då kan vi få en effektiv verksamhet och det är bra för patienterna.**

Det sade professor Bengt Arnetz under konferensen »Bättre läkarliv», som nyligen anordnades av Läkarförbundet.

Läkaryrket måste utvecklas så att både manliga och kvinnliga läkare upplever att de får ett bättre liv som läkare. Det var utgångspunkten för konferensen om manliga och kvinnliga läkare i framtidens hälso- och sjukvård.

– Arbetsvillkor, det handlar om hur man driver sin verksamhet och tar till vara människor, hur man får människor motiverade så att de gör ett bra jobb, sade Christina Franzén, VD för Näringslivets ledarskapsakademi.

Hon menade att vi måste skapa organisationer som ger lockande arbetsvillkor. Ledningen har ansvar för medarbetarnas välbefinnande.

– Ju bättre villkor vi skapar, desto bättre blir verksamheten, sade Christina Franzén. Det är märkligt att vi fortfarande befördar de bästa specialisterna till dåliga chefer.

Näringslivets ledarskapsakademi har undersökt hur unga människor ser på bl a arbetsliv, organisation och chefskap.

– De är väldigt konservativa. På det första arbetet börjar man inte bråka, säger Christina Franzén.

Kritiska mot systemet

Det hindrar inte att unga människor är väldigt kritiska mot det rådande systemet. Unga människor tycker t ex inte att chefen egentligen får några förutsättningar för att utföra sitt jobb. De anser att en chef borde utses för sin förmåga att leda personal.

– Unga människor använder inte en stege som metafor för karriär utan en klätterställning, sade Christina Franzén.

Unga människor ser individuell anpassning av arbetet som allt viktigare. De anser sig inte som målstyrda utan tidsstyrda i arbetet.

– De villkor man skapar för en VD återspeglas i hela organisationen. Unga

människor har redan anpassat sig efter detta.

– Om man inte ändrar villkoren för chefer kommer rekryteringsbasen att bli mindre och mindre. Och det är kanske inte ur den kretsen som chefer ska rekryteras, för då ändras inget.

– Vi måste ändra arbetsvillkoren så att de passar hela livet med yrke, familj, barn och fritid. Det handlar om människans totala livsvillkor, ansåg Christina Franzén.

MSFs ordförande Claude Giron redogjorde för unga läkares attityder och värderingar så som de framkommer i en undersökning som Läkarförbundet genomförde för en tid sedan. Av den undersökningen framgår det att det bara är 12 procent av de blivande läkarna som tror att det går att förena en läkargärning med familjeliv.

61 procent av de blivande läkarna anser att landstingen är en dålig eller relativt dålig arbetsgivare. Ännu fler kan tänka sig att arbeta inom eller själv äga privat sjukvårdsverksamhet.

– Det påvisar ett missnöje med de offentliga arbetsgivarna, sade Claude Giron. Det beror troligen på att landstingen inte erbjuder arbetsvillkor som unga läkare värdesätter.

32 procent av blivande läkare rangordnar hög grad av inflytande över arbetet som viktigast. 26 procent anger fast anställning som viktigast.

Bra villkor och inflytande

Claude Giron ansåg att undersökningen visar att unga läkare värdesätter både materiella och postmateriella värderingar. De vill fortfarande ha fast anställning med bra materiella villkor, men de vill samtidigt ha större inflytande över sitt arbete.

Professor Bengt Arnetz, Statens institut för psykosocial miljömedicin, konstaterade att det inte finns några enkla samband mellan arbetsbelastning och hur läkare mår. Undersökningar visar att arbetsbelastningen inte beror på antalet patienter utan hänger mer samman med t ex graden av återkoppling.

– Graden av återkoppling minskar i läkaryrket. Det blir mindre och mindre av återkoppling och det förekommer alltmer oregelbundet, sade Bengt Arnetz.

Han ansåg att organisationsförändringarna har misslyckats, eftersom de

inte gett bättre effektivitet som resultat.

– Därför måste vi vända bort från målet att sätta patienten i centrum och i stället sätta läkaren i centrum. Då kan vi få effektivitet i vården och det i sin tur blir bra för patienterna.

Förordar teamarbete

– Idag finns en tendens till att man vill se läkaren som ett slags superkonsult. Vi måste ändra strukturen så att läkare ingår i team för att få bättre arbetsförhållanden för läkare, ansåg Bengt Arnetz.

Professor Leif Berggren, Köpenhamn, har ägnat mycket tid åt att forska kring revir i arbetslivet. Han menade att det är alldeles fel att enbart hålla sig till skalan frisk-sjuk. Han ville lägga till en axel för skalan för välbefinnande, mår dåligt-mår bra.

– Vi kan hitta många friska som mår dåligt. Och har vi många sådana i en organisation så kommer den att fungera dåligt, sade Leif Berggren. Få investeringar lönar sig så bra som investeringar i ett högt välbefinnande.

Utifrån sina kunskaper om revir menade han att organisationsförändringar ofta leder till försvar av revir därför att de tar fel utgångspunkter. För att kunna genomföra organisationsförändringar bör man på ett tidigt stadium involvera berörda i en aktiv dialog.

Konferensen avslutades med en debatt mellan några olika specialitetsföreträdare om vad man kan göra för att locka unga läkare till en specialitet.

Många förslag fördes fram i diskussionen. Emma Lindbäck, AT-läkare på Södersjukhuset i Stockholm, påpekade att själva valet av specialitet kommer långt ner på hennes lista över vad som är viktigt inför den kommande karriären.

– Det är viktigt att få vara delaktig och kunna påverka. Jag vill ha handledning och kanske kunna forska. Jag vill ha fritid och inte behöva välja mellan yrke och familj. Anställningen ska vara trygg och lönen bra, sade Emma Lindbäck.

Mette Jansson, ordförande i Läkarförbundets arbetslivsgrupp, påpekade att konferensen bara var början.

– Vi måste fortsätta diskutera hur vi ska få bättre läkarliv och bättre villkor för läkare, sade Mette Jansson.

Kristina Johnson