

Läkare får själva disponera pengar för kompetensutveckling

Upp till 24 000 kronor garanteras på ett år

Läkarna på S:t Görans sjukhus i Stockholm garanteras i ett avtal »egna» pengar för kompetensutveckling.

För exempelvis en biträdande överläkare innebär det att han eller hon själv disponerar 24 000 kronor för fortbildning under nästa år.

Bakgrunden är ett utvecklingsavtal som S:t Görans sjukhus i fjol skrev med sina omkring 150 läkare om hur morgondagens sjukhus ska fungera. En central del i avtalet är att läkarna ska kunna återta rollen som ledare inom sjukvården. Och inte minst viktig är den del som tillförsäkrar varje enskild läkare vidareutbildning.

Kompetensutvecklingsavtalet träder i kraft i år och medför att sjukhuset ökar sina fortbildningspengar till läkarna med 60 procent på två år. Det innebär att under nästa år får varje enskild ST-läkare 14 000 kronor till fortbildning, medan varje överläkare och biträdande överläkare får 24 000. De disponerar pengarna själva efter diskussioner med sina handledare eller sektionsansvariga.

För sektionschefer och kunskapsledare har man ännu inte fastställt några belopp, men de blir högre än för de andra grupperna.

Första avtalet i sitt slag?

– Det måste vara ett av de första avtalen i sitt slag på ett sjukhus där man överläter åt den enskilde doktorn att själv bestämma över pengarna, kommenterar Thomas Karte, biträdande överläkare och läkarrepresentant vid sjukhuset, mycket nöjd med avtalet.

Åke Strandberg är verkställande direktör vid S:t Görans sjukhus:

– Det är mycket viktigt för oss att satsa offensivt på kompetensutveckling. Visst finns det andra tunga komponenter inom vården. Men det är läkarna som driver den medicinska utvecklingen och därför vill vi i första hand satsa på deras fortbildning, kommenterar han.

Åke Strandberg betonar individens ansvar.

– Jag ser den individuella delen som oerhört viktig, att vi lägger över ansvaret på individen tillsammans med närmaste chef. Ansvaret för att planera och

använda de här resurserna rationellt ligger tungt på den enskilde läkaren.

– Så en av poängerna med systemet är att man som individ ska ta ställning till om man vill ha två kurser i Stockholm eller en i Göteborg.

Synsättet delas av Thomas Karte som säger att »den individuella biten är väldigt viktig, att det är den enskilde som själv får ta ansvar för hur han eller hon vill använda pengarna optimalt».

– Till oss läkare skickar det positiva signaler. Det är lite annat än tidigare då vi levde med nedskärningar. Nu talar vi om offensiva satsningar.

Oerhört viktigt för att vara attraktiv och långsiktigt hållbar

Åke Strandberg påpekar att även om den här typen av beslut fattas lokalt så finns det också fullt stöd för kompetensutvecklingsavtalet hos ägaren, som efter namnbyte nu heter Capio AB.

Han menar att kompetensutveckling är en oerhört viktig del i att vara attraktiv och långsiktigt hållbar.

– Detta är viktigt att visa för beställare och politiker – en del är ju kritiska till oss och tror att vi ute efter att krama ut vartenda öre till vinst.

Både Åke Strandberg och Thomas Karte är kritiska till hur fortbildningsfrågorna sköts på många andra håll.

Åke Strandberg menar att det finns ställen där ledningen betraktar kompetensutveckling som en belöning. Man belönar sina medarbetare genom att skicka dem på kurser eller seminarier.

– Men det är inte det det är frågan om, utan kompetensutveckling är en viktig satsning för att man ska kunna ta till sig nyheter, och förkasta dåliga nyheter och metoder, så vi kan syssla med de bästa metoderna för patienternas bästa.

Thomas Karte påpekar att »vi kan ju knyta an till den kritik Socialstyrelsen riktat mot att landstingen är för snåla då det gäller att vidareutveckla läkarkompetensen».

– Vid S:t Görans försöker vi bygga in



Rörande eniga är Åke Strandberg till vänster och Thomas Karte om fördelarna med att läkarna själva får disponera pengar för sin fortbildning.

en fortsatt kompetensutveckling under löpande verksamhet på ett annat sätt än man har gjort tidigare. Det här avtalet är ett led i det synsättet.

– Vi ser mycket positivt på det här från läkarhåll. Och framför allt ser vi positivt på de diskussioner vi för om att försöka definiera och ge ett innehåll åt en framtida läkarroll, som kanske ska se lite annorlunda ut än dagens läkarroll. De diskussionerna har ännu inte landat i några färdiga slutsatser.

Åke Strandberg ser ett stort problem i att det råder brist inom vissa nyckelgrupper i vården, det är tydligt inte minst i Stockholm. Det gäller både på läkarsidan och i vissa sjuksköterskegrupper. Mest saknas operationssköterskor, intensivvårdssköterskor och narkosläkare.

»Måste värna om personalen»

Thomas Karte menar att arbetsgivarna nu måste arbeta med rekryteringsfrågor på ett helt annat sätt än tidigare då det fanns gott om läkare.

Han betonar att man måste värna om den personal man har och skapa ett attraktivt arbetsklimat, som gör det lättare att locka till sig personal.

– Vården är den kanske mest kompetensintensiva bransch vi har i Sverige. Och bland annat kompetensutvecklingsavtalet är ju ett led i att försöka göra S:t Görans till en attraktiv arbetsplats.

På sjukhuset arbetar nu läkarna och ledningen vidare utifrån utvecklingsavtalet från i fjol med målet att bland annat hitta fram till den framtida läkarrollen.

Tom Ahlgren