



FOTO: FOTOGROUPEN SÖDERSJUKHUSET

Oenigheten bland företrädare för de laboratoriemedicinska specialiteterna är så stor att förslaget om en helt ny laboratoriemedicinsk specialitet nu dras tillbaka.

tre externa sakkunniga, plus verksamhetschef och handledare som ska svara för bedömningen av ST-läkare. Därmed faller alternativet med en obligatorisk skriftlig examination.

– Vi tror att alternativ 1 väl belyser den uppnådda kompetensen. En obligatorisk examination skulle dessutom kräva åtskilliga resurser, som i stället behövs till framför allt fler SK-kurser, säger Gudmar Lundqvist.

Peter Örn

peter.orn@lakartidningen.se

drabbas«

samlad bild av patientens problem. Det handlar ofta om ett spektrum av symtom där olika organ är drabbade, och med en allergolog slipper patienten tvingas runt mellan olika specialister.

– En specialitet inom lungmedicin med inriktning på allergologi ger en allt för organspecifik koppling, säger Mona Palmqvist.

Gudmar Lundqvist, som leder översynen av medicinska specialiteter, menar att man måste betona vikten av att det i den lungmedicinska specialiteten även måste ingå kompetens inom allergologi.

– Det gäller framför allt tillstånd berörande respiration, som volymmässigt är den största delen inom allergologin, säger Gudmar Lundqvist.

– Av landets samtliga 130 allergologer är det dessutom bara 8 som är specialister enbart i allergologi, trots att det idag inte krävs dubbelkompetens.

Peter Örn

peter.orn@lakartidningen.se

KS-läkare jobbar efter poäng

Karolinska sjukhuset inför poängmodell för schemaläggning av läkarna på akuten. Bättre arbetsmiljö och räddade äkten-skap spår klinikchefen. Och facket håller med.

Att värdera och poängsätta tid har länge använts för sjuksköterskors arbete. Nu har klinikledningen och det lokala facket på Karolinska sjukhuset kommit överens om att använda sig av poängmodellen för läkarna på sjukhusets akutklinik. Lars Vestersköld, ordförande i KS läkarförening, som har drivit frågan, ser avtalet som ett genombrott.

– Vi hoppas det ger en bättre arbetsmiljö i och med att läkarna får större inflytande över sitt schema.

– Dessutom vet vi att det blir ett bättre ekonomisk utfall för läkarna.

Stefan Engqvist, chef för akutklinikens på KS delar fackets förhoppning

– Arbetet på akuten har länge varit ett slavgöra, arbetsmiljön har varit fruktansvärt pressad.

Poängmodellen går ut på att alla timmar, dygnet runt alla dagar är poängsatta. Till exempel ger kontorstid vardagar ett poäng per timme, vardagsnätter och helger två poäng, helgnätter ännu lite mer och storhelger som mest fyra poäng (till exempel nyårsnatten). Dygnet är uppdelat i tre pass, 08 – 16, 14 – 22 och 22 – 08.

Ett poäng är den enskilda läkarens månadslön delad i 165, vilket är antalet timmar som en heltidsanställd gör på en månad. Den som bara vill arbeta kontorstid behöver således göra 40 timmar i veckan för att få ut sin heltidslön, för den som bara vill jobba helger räcker det med 20 timmar i veckan. Den som behöver pengar kan jobba 40 timmar i veckan på tvåpoängspass och på så sätt bygga på sitt lönekuvert.

Södersjukhusets akutklinik arbetar med ett liknade system sedan ett drygt år tillbaka, där använder man emellertid inte begreppet poängmodell. Pia Malmqvist, specialist i kirurgi och anställd på akutkliniken, säger att vinsten med systemet är en större delaktighet och högre motivation bland läkarna.

– Det ökar medvetenheten om att man har ett gemensamt uppdrag och ett gemensamt ansvar för det, säger Pia Malmqvist. Dessutom erbjudet

systemet möjlighet till mer luft i läkarnas schema.

Läkarkollektivet på KS akutklinik får, precis som sina kollegor på Sös, ett tomt schema över perioden från arbetsgivaren. På Sös är perioderna åtta veckor långa. KS har ännu inte förhandlat klart periodlängden. Schemat för en period kan se asymmetriskt ut.

– Vet man att AIK spelar hemma på Råsunda och det väntas en massa ölstinna förbollsbuliganer dit, så kan man variera schemat utifrån den förväntade belastningen, säger Stefan Engqvist.

Alla läkare skriver upp sig enligt sina önskemål, därefter får de som grupp jämkas samman önskemålen och lämna ett färdigt schema till arbetsgivaren.

Systemet på KS är frivilligt för akutklinikens cirka 40 anställda läkare, hittills har de flesta ställt sig positiva. Erfarenheterna från sjuksköterskorna visar att de flesta väljer att jobba något mindre än sin tjänstgöringsgrad.

Stefan Engqvist menar att arbetsgivaren måste vara uppmärksam på att inte några väljer att slita ut sig alldeles.

Men Lars Vestersköld ser inte det som en risk.

– Det är väl bra om man kan tjäna mer pengar genom att jobba på obekväma tider, om det passar in i ens sociala liv. Och modellen bygger ju på en normal årsarbetstid.

Stefan Engqvist tror att systemet kommer att kosta lite mer än idag, men vet inte alls hur mycket. Det som kostar är framförallt att avtalet innebär förbättringar i ersättningsnivåer för fre-dagskvällar, helgnätter och storhelger.

Projektet ska utvärderas efter sex månader och efter tolv månader. Om det faller väl ut kan systemet bli permanent.

Sara Hedbäck

sara.hedback@lakartidningen.se

Poäng på allt. Läkarna på KS akutklinik ska få sin arbetstid poängsatt.