

Dags att axla chefskapet för AT-läkarna!

Denna vecka samlas Sveriges yngre läkares förening till fullmäktigemöte. Ett ämne som är angeläget för den yngre generationens läkare och som också väckt debatt under vintern är frågan om sjukvårdens chef- och ledarskap. Denna fråga kommer på Sylfs fullmäktigemöte att belysas ur ett helt annat perspektiv, nämligen AT-läkarens.

Det har satsats mycket kraft och energi på att utveckla och förbättra utbildningen bl a genom inrättande av AT-studierektorsfunktioner och genom Sveriges läkarförbunds och Svenska läkaresällskapets stiftelse för utbildningskvalitet (Spur). Sedan 2004 genomförs inspektioner av kliniker och vårdcentraler som bedriver allmäntjänstgöring för läkare. Ett ytterligare exempel är Sylfs årliga AT-rankning. Genom denna får AT-läkarna en möjlighet att betygsätta dimensionerna »handledning«, »formell medicinsk utbildning«, »kollegialt stöd« samt de olika utbildningsavsnitten på respektive ort.

Viktiga insatser har således gjorts för att stärka, säkra och höja kvaliteten på allmäntjänstgöringen. Men tyvärr har frågor rörande arbetsgivaransvar för AT-läkarna kommit i skymundan. I och med att individuell lönesättning infördes för AT-läkare den 1 januari 2004 har gruppen hamnat i nytt fokus som arbetstagar. Avsaknaden av en AT-chef har flera arbetsgivare löst genom att låta en personaladministratör vara motpart i den individuella löneförhandlingen. Enligt Sylfs medlemmar har förhandlingen mer liknat ett informationstillfälle än en reell löneförhandling. I fjolårets AT-rankning svarade 75 procent att den individuella lönesättningen för AT-läkare fungerar dåligt eller mycket dåligt.

AT-läkarna lyfter också fram andra negativa konsekvenser av bristande ledningsansvar. Den psykosociala arbetsmiljön är speciell där många av påfrestningarna och utmaningarna ligger i det faktum att anställningen är uppdelad på olika tjänstgöringsavsnitt. Problem uppstår vid sjukdom och vid uttag av föräldraledighet. Det finns ett stort och tydligt behov av en chef med övergripande och samordnande ansvar för AT-läkarnas arbetstider, jourvillkor, lönesättning och arbetsmiljön i sin helhet.

I en enkätsammanställning från AT-Spur framkommer också brister i arbetsmiljön. 25 procent av



AT-läkare som får handledning och kollegialt stöd. Se sidan 902.

Foto: Mikael Ljungström

AT-läkarna uppger att de inte får tillräckligt med stöd och handledning under jouren, och 40 procent har inte regelbundna handledningssamtal. Detta visar tydligt behovet av att AT-läkarna måste ha en namngiven chef. Det är läkarkårens gemensamma angelägenhet. Det borde vara självklart att vi inom läkarkåren vill axla chefskapet för AT-läkarna. Det är Sylfs förhoppning att läkare i

stabsfunktion och chefsposition vill medverka till detta genom att lyfta frågan till respektive sjukhusledning. AT-läkarna är den grupp som i högsta grad väljer bort medlemskap i förbundet, även läkarförbundet måste ta denna fråga på allvar. Läkarförbundets framtid och styrka ligger i att även fortsättningsvis representera hela den svenska läkarkåren. AT-läkarna är våra yngsta kolleger, de är värda en bra start.

Frågan om »AT-chefen« belyser Sylfs engagemang i att fortlöpande värna de yngre läkarna. Sylf firar i år 85-årsjubileum och föreningen är sprungen ur 1920-talets efterkrigstid, som medförde svårigheter för de yngre, skuldtyngda, läkarna att finna arbete. Andra utmaningar för föreningen var att kämpa mot oacceptabla bostadsförhållanden, oregerad arbetstid och oavlönade utbildnings- och rekryteringstjänster. Allt detta är nu minnen från en svunnen tid, och som synes har de frågor som föreningen driver ändrad karaktär. Kvarstår gör emellertid behovet av en facklig organisation för att tillvarata de yngre läkarnas intressen.

»Läkarförbundets framtid och styrka ligger i att även fortsättningsvis representera hela den svenska läkarkåren. AT-läkarna är våra yngsta kolleger, de är värda en bra start.«



CHARLOTTA SÄVBLOM
ordförande i Sveriges yngre läkares förening, ledamot av Läkarförbundets centralstyrelse

Bonus till doktorn

Jobbar doktorn bättre med bonus? Frågan är aktuell när patologen på Karolinska inför ett nytt lönesystem och det samtidigt i medierna diskuteras skyhöga bonusar till chefer i näringslivet. I vårt kollektivavtal står att lönen ska stimulera till förbättring av verksamheten och att lönen därför ska vara individuell och differentierad, det finns alltså ett positivt samband mellan lön, motivation och resultat.

I avtalet står också att arbetsgivare och arbetstagarorganisation

kan träffa avtal om andra löneformer, t ex prestationslön, ackordslön, resultatlön eller liknande. Det är inga skumma bonusar man inför, utan avtalsenliga möjligheter för att dels locka läkare till patologen, dels få dem som arbetar där att arbeta extra hårt så att verksamheten kan upprätthållas.

Det är positivt att arbetsgivarna prövar de olika möjligheter som finns i avtalen, tänk om fler arbetsgivare hade vågat tänka nytt!

Eva Nilsson Bågenholm
ordförande Sveriges läkarförbund



Kontaktuppgifter Sveriges läkarförbund:
www.lakarforbundet.se, E-post: info@slf.se
Telefon: 08-790 33 00, Fax: 08-20 57 18
Postadress: Box 5610, 114 86 Stockholm
Besök: Villagatan 5, Stockholm