Läkarförbundet i ettårig satsning:

Projekt om mentorskap, nätverk och kollegialt stöd

Mentorprogram för läkare.
Nätverk för kvinnliga läkare.
Kollegialt nätverk för läkare i nöd.
Att inventera och utveckla dessa områden är arbetsuppgifterna för Kajsa Giesecke, projektanställd läkare vid Läkarförbundet under 1997.

Kajsa Giesecke har som narkosläkare och studierektor på Huddinge sjukhus varit projektledare för ett mentorprogram som omfattade tolv kvinnliga läkare. En av mentorerna var Läkarförbundets VD Anders Milton. Kajsa Giesecke är medförfattare till den nyss utkomna boken »Mentorprogram – kvinnor och män i utvecklande samarbete».



– Mentorskap som metod för chefsrekrytering, chefsutbildning och som stödfunktion inom sjukvården har nog kommit för att stanna, tror Kajsa Giesecke, narkosläkare på Huddinge sjukhus som under 1997 är projektanställd utredare vid Läkarförbundet.

Brev till 1 500 chefer

Strax före jul fick de ca 1 500 medlemmarna i Sveriges läkarförbunds chefsförening ett brev, undertecknat av Anders Milton och föreningens ordförande Thomas Bengtsson.

Mottagarna ombads att rapportera dels mentorprogram för såväl manliga som kvinnliga läkare, dels nätverk för kvinnliga läkare eller andra åtgärder för att förbättra kvinnliga läkares arbetssituation.

– Gensvaret från landets läkare i chefsställning vittnar om att detta är angelägna arbetsmiljöfrågor, som Läkarförbundet nu valt att satsa på. Ett första intryck är att fördelningen över landet verkar vara väldigt ojämn när det gäller förekomsten av mentorprogram och kvinnliga nätverk. Ett positivt exempel är Östergötlands läns landsting, Regionsjukhuset i Linköping, kommenterar Kajsa Giesecke.

Mentorprogram kan utnyttjas för rekrytering och utbildning av chefer men också som stöd för läkare »på golvet».

Läkarförbundet kommer att samla företrädare för framstående mentorprogram till en konferens för att diskutera vad som kännetecknar ett idealt program.

Läkarförbundet vill också utveckla verktyg för utvärdering av programmen, och Kajsa Giesecke betonar hur viktigt det är att kunna mäta effekten av mentorprogram.

Nätverk för kvinnliga läkare

Åtgärder för att förbättra arbetssituationen för kvinnliga läkare kan exempelvis handla om att gravida läkare slipper gå jour under sista delen av graviditeten eller arbeta på avdelningar där de löper ökad risk att utsättas för våld.

– Därutöver kan det vara av intresse att få veta om det finns klinikchefer som mer allmänt funderat på vad man kan göra för att underlätta situationen för yngre läkare, män såväl som kvinnor.

– Perioden upp till 35–40-årsåldern är ju intensiv för de flesta läkare eftersom man under de åren ska klara av specialistutbildning, familjebildning och avhandlingsarbete.

Utveckla stödet för läkare i nöd

Inom Läkarförbundet finns sedan 1990 ett system med förtroendeläkare som bl a har till uppgift att stödja kolleger i kris.

Förtroendeläkarna väljs av de lokala läkarföreningarna och har efterträtt de tidigare lokala förtroendenämnderna som ansågs vara alltför »polisiära» i sin framtoning. Men också till förtroendeläkarna kan tröskeln vara hög, och i ett par motioner till Läkarförbundets fullmäktigemöte 1996 ansågs dessutom att själva beteckningen förtroendeläkare kan leda tankarna åt fel håll.

– Förtroendeläkarna fungerar väl på vissa håll och mindre bra på andra. Avsikten är att vi ska se över och modifiera organisationen i riktning mot nätverksbygge. Behovet av kollegialt stöd har snarast ökat med tanke på turbulensen i sjukvården och var märkbart också i samband med husläkarreformen, förklarar Johan Carlson, ordförande i Etik- och förtroenderådet, under vilket förtroendeläkarna sorterar.

I Danmark finns ett kollegialt nätverk som omfattar ett 100-tal läkare över hela landet. De har rekryterats på frivillig basis och utbildats för uppgiften. Samordningen sköts av två anställda på det danska läkarförbundets kansli – en överläkare och en kurator.

Avslutningsvis framhåller Kajsa Giesecke att Läkarförbundet vill ha kontakt med alla som har erfarenheter – gärna internationella – av mentorprogram och andra personalpolitiska åtgärder som förbättrar arbetssituationen i sjukvården.

Jan Lind

Tipsa om nyheter!

Ring till Läkartidningens nyhetsredaktion och berätta om vad som händer på ditt sjukhus eller i ditt landsting.

Ring nyhetsredaktör Kristina Johnson 08-790 34 97 eller journalist Peter Örn 08-790 34 59.

Du kan också skicka e-post till oss: kia.johnson@lakartidningen.se