

Det goda arbetslivet

På Landstingsförbundets nyligen avslutade kongress gästtalade finansminister Bosse Ringholm. Talet handlade huvudsakligen om landets goda finanser. Endast marginellt kommenterade ministern frågor som direkt berör hälso- och sjukvården. En var vikten av att komma till rätta med skadliga arbetsmiljöer.

Läkarförbundet är sedan länge väl medveten om detta för kåren mycket viktiga problem. Det gäller inte minst den psykosociala arbetsmiljön med dåliga möjligheter till inflytande och delaktighet. Därför kommer mycket tid att ägnas åt arbetsmiljön på förbundets fullmäktigemöte under veckan. Vi har redan sett alltför många konsekvenser av problemet med flykt av läkare till Norge, långtidssjukskrivningar, kronisk stress och från många av de äldre krav på deltidsarbete.

För att möta och komma till rätta med problemen har förbundet sedan två år inrättat en särskild arbetsgrupp av förtroendevalda, Arbetslivsgruppen. Den har i sitt arbete främst fokuserat på olika sätt och vägar att ge läkaren makt över sin vardag, genom att samla och informera om goda exempel. Det är exempel, som tagits fram i nära samarbete med lokalföreningarna, och som ska vara till fortsatt stöd för medlemmar och förtroendevalda i det lokala arbetet.

Vad är det då som främst saknas eller behövs för ett bra arbetsliv för läkarna? Det är inflytande och delaktighet i verksamheten. En välutbildad och kompetent yrkeskår, med ett tungt ansvar för sjukvårdens kärnverksamhet, har i vardagsarbetet ett alldeles för litet utrymme för egna beslut, ansvar och professionell autonomi.

Dessutom saknas tillräcklig tid för patient-läkarmötet, reflektion och daglig självklar kompetensutveckling. Mycket av det som ska prägl

kunskapsföretaget saknas. Engagemanget för våra patienter och yrkesetiken är drivkrafterna som fått oss att fortsätta det dagliga arbetet, trots de dåliga förutsättningarna.

Sjukvården är en komplex verksamhet, som bärs upp av sina mycket kompetenta och välutbildade medarbetare, och med många andra uppgifter utöver den självklart främsta, att ge god vård till våra patienter. Hit hör den medicinska forskningen och undervisningen liksom allt utvecklingsarbete, för att alltid garantera patienterna högsta kvalitet och säkerhet i vården.

En sådan kunskapsorganisation kan och ska inte regleras eller styras i detalj. Vad som behövs för att sjukvården ska fungera och ge läkarna möjligheter till ett bra arbetsliv är något helt annat. Ska vi kunna uppleva arbetet som utvecklingsbart och kreativt är det helt andra förutsättningar som måste till.

Varje klinik eller vårdcentral måste ha tydliga verksamhetsmål och ett välavgränsat uppdrag från politikerna. Det ska bygga på en långsiktig överenskommelse, som är väl känd och förankrad hos medarbetarna. Verksamhetschefens ansvar ska vara tydligt och förordat med de befogenheter som är nödvändiga för att kunna genomföra uppdraget.

För att nå målen och klara av uppdraget krävs en verksamhetsplan, som tas fram i nära samarbete mellan verksamhetschef och medarbetare. En verksamhet som arbetar utifrån mål, verksamhetsplan och kontinuerlig kvalitetsutveckling måste för att lyckas ge medarbetarna en annan roll än idag, med större inflytande, ansvar och handlingsfrihet.

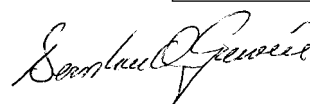
Utvecklingssamtalet mellan verksamhetschefen och varje medarbetare

blir det naturliga mötet och planeringsinstrumentet för att komma överens om såväl arbetsuppgifter, ansvar och befogenheter som vad det kommer att kräva av tid, resurser och fortbildning. Att upprätta en individuell fortbildningsplan, utifrån både verksamhetens och medarbetarens behov, blir en nödvändig del av samtalet. Till överenskomna arbetsuppgifter och ansvar ska i utvecklingssamtalet också alltid knytas en diskussion om löneutveckling som motsvarar uppdraget.

För de flesta läkare innebär arbetsuppgifterna också ett ledarskapsansvar. Därför måste läkaren också ha tid för medarbetarna i teamet, för att tillsammans med dem kunna ge bästa vård till patienterna, liksom möjligheter att utveckla sin ledarskapsförmåga.

I utvecklingssamtalet har verksamhetschefen ett mycket starkt utvecklingsinstrument och medarbetaren får möjlighet till delaktighet och inflytande. Rätt använt blir chefens roll att stödja, stimulera och entusiasmera – inte regelstyra och detaljkontrollera.

När verksamhetsuppdraget är tydligt och respekteras av alla, och utvecklingssamtalet med alla sina möjligheter nyttjas konsekvent skapas förutsättningar för ett betydligt bättre arbetsliv för läkare.



Bernhard Grewin
ordförande i Läkarförbundet