

Formandens mundtlige beretning 2020

2020 er året, der om noget har været uforudsigeligt

Corona har vendt op ned på utroligt meget og gør det stadig. Den er kommet for at blive, så vi må indstille os på, at meget af det, vi troede blot var midlertidigt, får karakter af noget mere permanent.

Sådan er det i hele landet, i hele verden, og sådan er det også i yngre læger.

Balancen mellem at udvise samfundssind og holde på sit er altså stadig aktuell.

Det betyder ikke, at vi i Yngre Læger ikke lytter til de bekymringer, I har for jeres situation og tager dem alvorligt.

Det betyder ikke, at vi vil lade arbejdsgiverne skalte og valte med overenskomstmæssige aftaler. Vi bider Danske Regioner i haserne for at sikre, at aftaler om for eksempel varsling af ændret arbejdstid eller tjenestested bliver overholdt.

Det betyder ikke, at den lægelige videreuddannelse kan sættes på stand by. Yngre læger skal ikke sakke bagud i deres uddannelse på baggrund af corona.

Vi løste denne udfordring i foråret, og derfor har jeg stor tiltro til, at yngre læger sammen med de lokale ledelser og Danske Regioner kan sikre, at vi får de kompetencer, vi skal have, og kan komme videre i vores uddannelsesforløb.

Vi er som yngre læger vant til uforudsigelighed. Det er en del af det at være læge. Og med corona må vi i endnu højere grad indstille os på, at hver gang vi tror, at noget er på én måde, så ændrer det sig igen. Det er vi klar på.

Det betyder, at der altså ikke længere er tale om en force majeure-situation, som der var i foråret. Corona i sundhedsvæsenet er en del af en ny normal.

Fleksibiliteten, som var helt nødvendig, accepterede yngre læger beredvilligt over hele landet, fordi det netop var en helt speciel situation.

Nu skal yngre lægers arbejdsvilkår rummes inden for denne normal, så der ikke bliver drevet rovdrift på vores overenskomst og arbejdsvilkår.

Det vil vi gøre alt, hvad vi overhovedet kan, for at sikre.

Det gør vi blandt andet gennem et godt samarbejde på tværs i Yngre Læger, mellem det nationale og det regionale niveau og derfra med arbejdsgiverne og myndighederne.

Og stor cadeau til de regionale formandskaber for at tage et stort ansvar i situationen og byde konstruktivt ind.

2020 blev året, hvor opgøret med sexismen for alvor kom på dagsordenen

Og det blev åbenbart, hvordan usunde kulturer trives i bedste velgående i rigtig mange brancher og fag i Danmark.

Lægeverdenen er ingen undtagelse.

Det viser underskriftindsamlingen, som initiativet Uden Tavshedspligt, har sat i gang – tak for jeres vedholdenhed. Det viser konkrete eksempler, hvor både kvindelige og mandlige læger har stået frem og sat deres personlige oplevelser på, også.

Derfor er det afgørende, at vi kigger indad og erkender, at det også eksisterer på vores arbejdspladser.

Vi ønsker at gøre op med en kultur og struktur, der gør det nemt at overskride sine kollegers grænser uden nogen form for konsekvens.

Det handler om deciderede krænkelse i handlinger, men det handler også om tonen - sexistiske bemærkninger, ladninger og subtile undertoner.

Yngre læger skal kunne gå på arbejde uden at frygte for uønsket seksuel opmærksomhed eller for at vores grænser bliver overskredet.

Det skal være trygt at gå på arbejde.

Sexisme er et arbejdsmiljøproblem, og ligesom man ikke skal udsættes for farlig kemi og dårlige arbejdsstillinger, skal man heller ikke udsættes for sexisme.

Vi skal have ledelser og politikere, der viser, at sådan skal det ikke være her. Det er nemlig ledelsens ansvar at sikre, at arbejdsmiljøet er i orden.

Og vi skal skabe en kultur, hvor det er okay at sige fra.

Det er vigtigt, at vi hver især tager alvorligt, at hvis vi oplever noget, eller hvis vi ser noget, så skal vi reagere. Vi skal øve os i at tale om det og øve os i, at hvis man er udsat for noget grænseoverskridende, så skal man sige fra.

Det kræver mod, men vi er nødt til at være modige og tage snakken – både med os selv og med hinanden.

I Yngre Læger har vi en undersøgelse på vej, som spørger alle yngre læger om deres oplevelser med uønsket seksuel opmærksomhed. Den vil, sammen med den øvrige viden, vi indsamler, danne baggrund for vores videre arbejde, så vi kan sikre, at det er trygt for yngre læger at gå på arbejde.

2020 er året, hvor vi har tænkt i nye organisationsformer

Jeg vil starte med en disclaimer; for min egen begejstring for fusionstankerne og for perspektiverne i én samlet fagforening for ansatte læger, er, som I ved, ikke ensbetydende med, at der er truffet en beslutning om fusion.

Det er jer i repræsentantskabet, der gør det, og det skal I gøre på så oplyst et grundlag som muligt. Derfor har vi afholdt medlemsmøder gennem hele efteråret, og derfor skal I også drøfte fusionen – bekymringerne og mulighederne - senere i dag.

Jeg vil dog alligevel gerne knytte et par ord til perspektiverne ved en fusion allerede nu.

For mulighederne med én samlet fagforening med mere end 20.000 ansatte læger er mange og substantielle.

Vi vil have langt mere slagkraft og et stærkere udgangspunkt for forhandling, når ansatte lægers rammer og vilkår skal aftales med arbejdsgiverne.

Derudover vil vi have væsentlig mere tyngde, når vi over for politikere og medier skal igennem med vores holdninger og standpunkter.

Én samlet fagforening vil også give mulighed for at se på medlemmernes interesser som et hele gennem hele deres lægeliv - fra de kommer fra universitetet, til de går på pension mange år senere – og på den måde skabe bedre sammenhæng for den enkelte

2020 er året før året

Overenskomstforhandlingerne i 2021 er lige rundt om hjørnet. Og særligt er der én regel, vi arbejder hårdt på at få fjernet.

Nemlig femårsreglen.

Det er kompetencer, der skal give adgang til karriereudvikling, ikke et bestemt antal år som speciallæge, som Danske Regioner de facto opererer med nu.

Når jeg **ikke** siger, at kompetencer skal give adgang til at få titel af overlæge, så er det, fordi vi bliver nødt til at forholde os til den virkelighed, vi er en del af.

Der bliver nemlig uddannet et stadig større antal læger, som bliver speciallæger hurtigere og hurtigere. Antallet af overlægestillinger stiger ikke tilsvarende. Og her er vores vurdering, at Danske Regioner mener alvor; stigningstaksten i antallet af overlæger har været imponerende gennem mange år, men det stopper her.

Så vi skal finde på noget andet, der giver yngre læger mulighed for gennem hele deres lægeliv at opnå nye kompetencer og tilsvarende lønudvikling uden nødvendigvis at kunne kalde sig overlæge.

Det vil vi tale videre med Danske Regioner om og finde form og timing. Og der er, som I ved, også sat tid af i morgen til at drøfte det i dette forum.

2020 er året, hvor jeg ser tilbage på to år som formand for Yngre Læger

Alle mine forventninger til meningsfulde opgaver, gode kolleger og faglig kamp med indhold er blevet indfriet. Jeg kunne meget, da jeg blev valgt og endnu mere nu, og der er fortsat meget at gøre; derfor har jeg valgt at genopstille, og jeg håber på jeres opbakning ved valget i morgen.

Yngre Læger er en del af Lægeforeningen, og en del af mit arbejde som formand for Yngre Læger lægger jeg i Lægeforeningens bestyrelse.

Samarbejdet med de andre formænd, Camilla Rathcke, Jørgen Skadborg og Lisbeth Lintz, og resten af Lægeforenings bestyrelse illustrerer igen og igen for mig, hvorfor vi **både** skal have en stærk standsforening **og** en stærk fagforening.

For det er i fællesskab, samlet som læger, at vi for alvor kan gøre en forskel for alle læger; privatansatte, hospitalsansatte, klinikejere og pensionister.

Vi står sammen om at påvirke mange politiske dagsordener, og lige nu er én særligt vigtig for Yngre Læger og PLO.

Og det er et klart og rungende nej til tjenestepligt. Vi har sagt det før, og vi bliver ved med at sige, at tvang ikke er vejen.

Vi kan se, at andre måder at løse problemet med lægemangel på, faktisk virker.

Først og fremmest skal der uddannes flere speciallæger i almen medicin.

En læge er nemlig ikke bare en læge, og det er speciallæger i almen medicin, der mangler i yderområderne.

Dernæst ved vi, at håndholdte rekrutteringsindsatser til almen praksis virker.

Nyuddannede speciallæger i almen medicin vil gerne arbejde i praksis, men mange vil gerne vente med at købe egen praksis, til de har fået nogle års erfaring.

Og vi vil gerne hjælpe dem derhen.

Derfor har Yngre Læger og PLO netop indgået en overenskomst for ansatte speciallæger i almen praksis, som sikrer, at løn- og arbejdsvilkår i praksis modsvarer forholdene på hospitalerne. Både når det kommer til løn og til arbejdsmiljø.

Med alle disse tiltag ser vi i disse år flere ansatte speciallæger i almen praksis, ligesom praksis også ansætter flere sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter til at aflaste med opgaver.

Det er glædeligt, for det giver kvalitet for patienterne. Samtidig er det med til at sikre lægedækningen, for hver ny speciallæge i almen praksis tilser i gennemsnit 1600-1700 patienter.

Vi har ikke brug for, at regeringen panikker og indfører ordninger fulde af symbolpolitik men uden reelle muligheder for at løse lægedækningen.

Og det er netop, hvad regeringens forslag om tjenestepligt for yngre læger er.

Symbolpolitik.

Det gavner hverken yngre læger eller patienterne. Derfor siger vi nej. Og det bliver vi ved med.

Der er altså nok at tage fat på også i 2021 – og det er jeg klar til.

Tak for opmærksomheden.

Helga Schultz

24. november 2020