



Indholdsfortegnelse

- /00 Forord: Et sundhedsvæsen i krise har brug for stærk faglig ledelse
- /01 Ledelsesreform: Fremskridt i hele landet
- /02 Ledelsesreform: Ny TR-struktur og nye talspersoner
- /03 Efteruddannelse: Overlæger har stort efterslæb på efteruddannelse
- /04 Politik: Fokus på arbejdspress og mangel på speciallæger
- /05 Medlemsbetjening: Overlægeforeningen i hele landet
- /06 Overlægeforeningens bestyrelse
- /07 Fakta om Overlægeforeningen: Udvalg, tillidsrepræsentanter m.m.



Overlæger i opråd: - Vi kan ikke nå at behandle patienter



MEST SETE PÅ T



ÅRET DER GIK » SIDE 12-13 » 16-17 » 26-27 » 32-33



Her er bestyrelsens beretning for perioden siden det ordinære repræsentantskabsmøde 9. oktober 2021. Beretningen er på dagsordenen ved repræsentantskabsmødet, som afholdes lørdag 8. oktober 2022 på Munkebjerg Hotel ved Vejle. Overlægeforeningens repræsentantskabsmøder er åbne for alle foreningens medlemmer. Det er dog kun repræsentanter eller suppleanter, som møder i stedet for repræsentanter, der har stemmeret.

Fotografer:

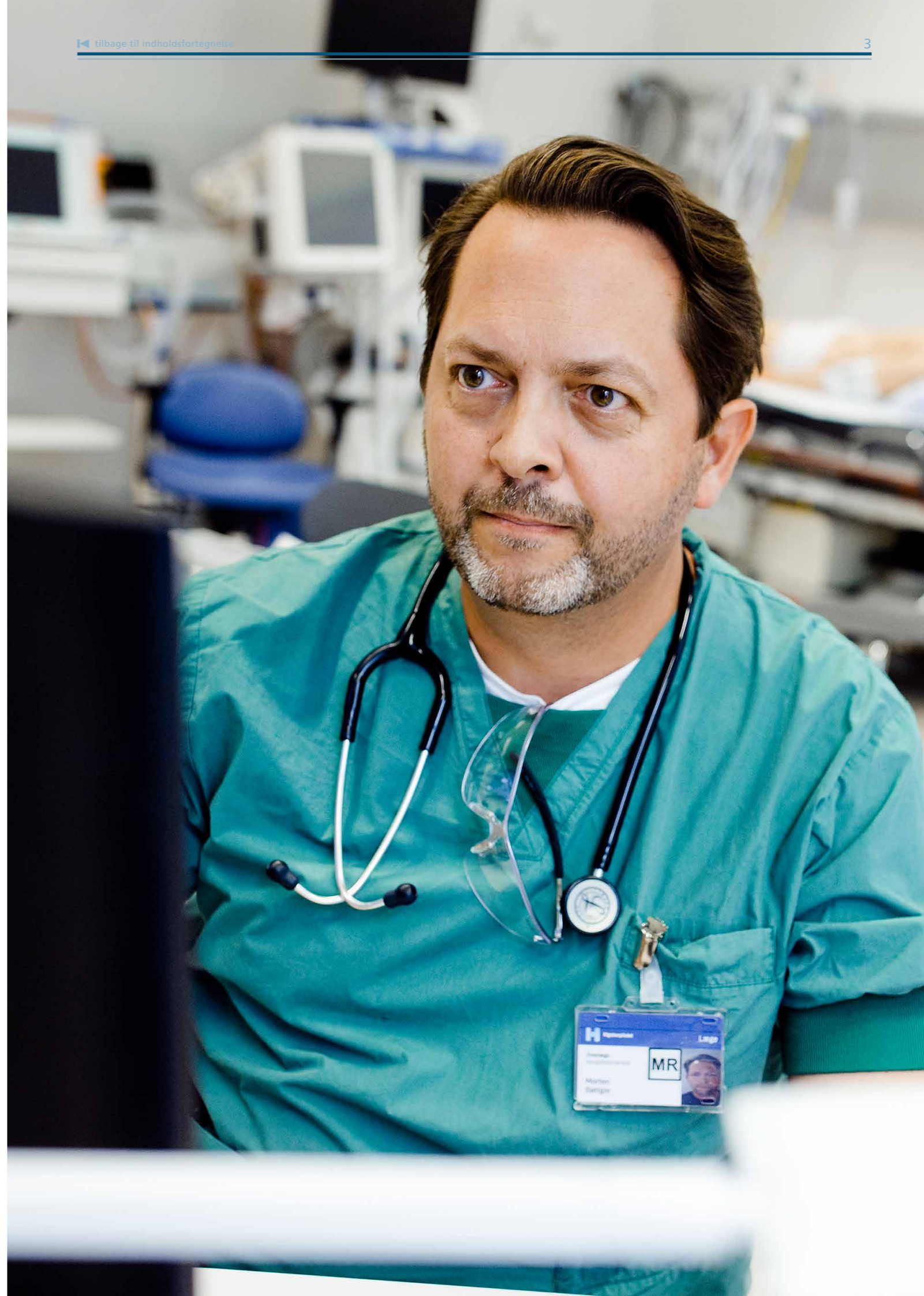
Forsidefoto: Claus Boesen

Foto af Susanne Wammen (Forord): Joachim Rode

Fotos fra Rigshospitalet: Claus Boesen

Foto af Overlægeforeningens bestyrelse: Claus Boesen

Layout: OTW A/S



/00 Forord

Et sundhedsvæsen i krise har brug for stærk faglig ledelse

Da min forgænger Lisbeth Lintz sidste år gjorde status, var der grund til optimisme. De første bølger af Corona-pandemien var overstået og håndteret i sundhedsvæsenet med stor succes.

Hvor føles det som lang tid siden. Optimismen er nu afløst af en ny krise. Alligevel har jeg en tro på, at vi som overlæger har den viden og erfaring, der kan hjælpe med at få sundhedsvæsenet på ret kurs igen.

Men udfordringerne er store. Vi ser nu, at ventetiderne stiger overalt. Neurologer fortæller om ventetider på over et år, og selv i det højt prioriterede kræftområde blinker advarselsslamperne. Senest har vi været vidne til den ulykkelige sag om amputationer på grund af manglende behandling af karkirurgiske patienter.

Økonomien er en væsentlig årsag. Vi er langt fra de tider, hvor der var råd til både at investere i nye behandlinger og ny teknik og imødekomme et stigende behov for behandling. Den seneste økonomiaftale betyder, at afdelingerne selv må finde penge til nye behandlinger eller ny medicin.

Det har dramatiske konsekvenser i en tid, hvor personalemangel er vores største problem. Der har af gode grunde været stor opmærksomhed om manglen på sygeplejersker, som rammer sygehuse-nes aktivitet. Men faktisk er manglen på speciallæger endnu større.

Det påviste vi tidligere på året i en undersøgelse, der viste, at otte pct. af stillingerne som speciallæge på sygehuse er ubesatte. Alligevel hører man ikke så meget til den mangel i den offentlige debat.

Det skyldes nok, at vi som overlæger er vant til at give den en ekstra skalle, når der er pres på. Men ingen kan arbejde under så hårdt et pres år ud og år ind. På et tidspunkt brænder motoren sammen.

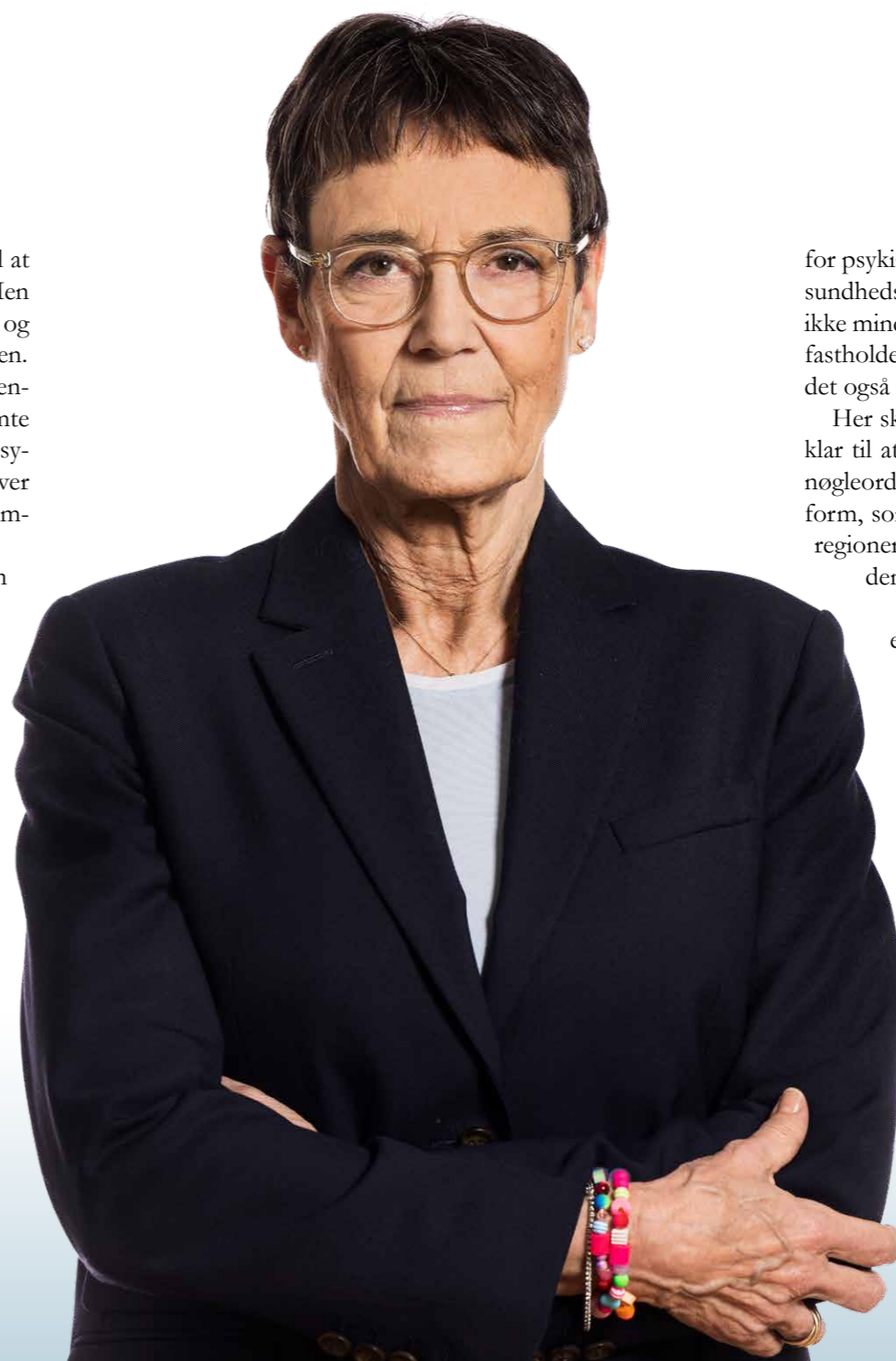
Det er det, vi ser i psykiatrien nu. Vi har gennemført en undersøgelse, som viser, at hver femte psykiater og hver fjerde børne- og ungdomspsykiater er skiftet til privathospitaler m.m. Og hver anden af dem, der er tilbage, overvejer at gå samme vej.

Når man læser deres beretninger, forstår man det godt. Ingen kan i længden holde til at afvise nødlidende patienter, udskrive patienter for tidligt og ikke have mulighed for at give de behandlinger, vi ved virker. Det betyder, at nogle overlæger er nødt til at rejse for at kunne fortsætte med at arbejde i deres fag.

Derfor haster det med at vende udviklingen. Psykiatrien står øverst på alle aktørers dagsorden, men der er i høj grad brug for en generel kursændring for hele sundhedsvæsenet.

Vi står groft sagt ved en skillevej, hvor politikerne kan vælge at fortsætte som hidtil og se til, mens sundhedsvæsenet brænder sammen, og de svageste patienter lades i stikken. Eller de kan udstikke en ny kurs.

Først og fremmest skal der sættes ind mod personaleflugten. Det kræver penge her og nu, men det kræver især, at politikerne lægger langsigtede, ambitiøse planer, så medarbejderne kan se, at vi er på rette vej. Det gælder



”

Det stærkeste, vi kan gøre, er at tage ledelsesopgaven på os.”

for psykiatrien, for det nære og sammenhængende sundhedsvæsen, for bedre brug af teknologi og ikke mindst for, hvordan vi styrker rekruttering og fastholdelse. I en tid med stram økonomi kræver det også klog prioritering.

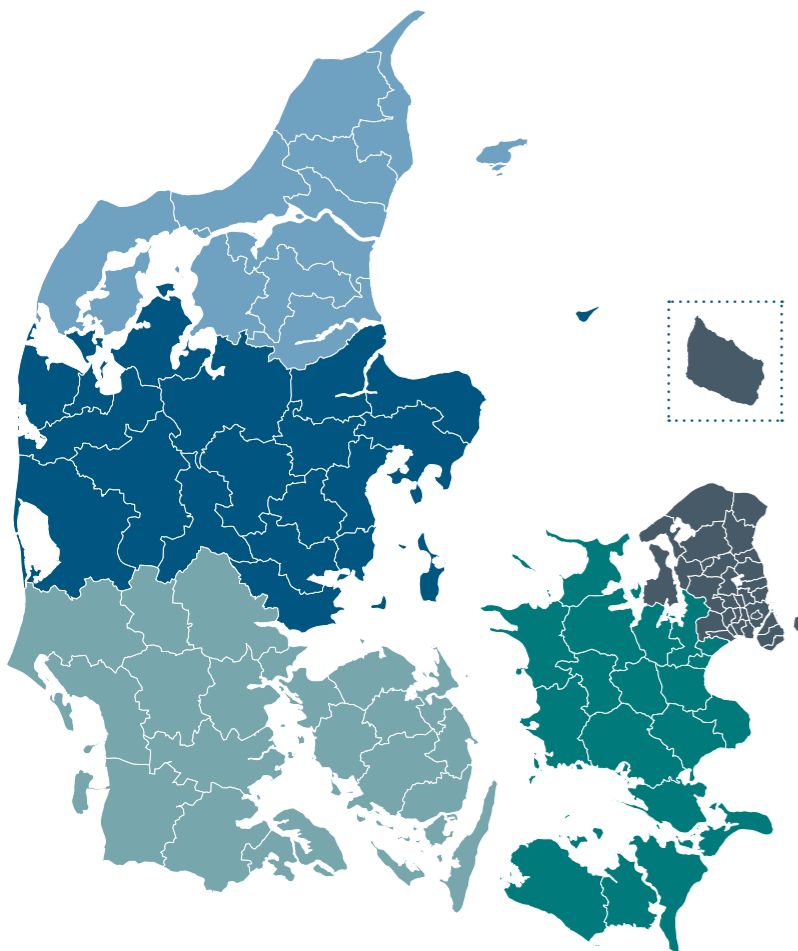
Her skal vi som ledere i sundhedsvæsenet være klar til at tage opgaven på os. Bedre ledelse er et nøgleord de kommende år. Det vil den ledelsesreform, som vi er ved at gennemføre sammen med regionerne, give et solidt bidrag til, også selv om den langt fra er enkel at gennemføre.

Et vigtigt mål med ledelsesreformen er større råderum til fagligheden. Og det er afgørende for at løfte arbejdsglæden og arbejdsmiljøet og dermed et vigtigt værktøj til at styrke rekruttering og fastholdelse.

Så det stærkeste, vi kan gøre, er at tage ledelsesopgaven på os, give politikerne med- og modspil og bidrage til de reformer, der er nødvendige for at komme på ret kurs igen.

Og det er en opgave, jeg ser frem til at bidrage til de kommende år. ■

Susanne Wammen
Formand for
Overlægeforeningen



/01

Ledelsesreform: Fremskridt i hele landet

I det meste af landet arbejder hospitalsafdelinger med at føre den ledelsesreform ud i livet, som Overlægeforeningen og Danske Regioner aftalte rammerne for ved OK21.

Målet med reformen er at skabe fundamentet for et bedre sundhedsvæsen ved styrke den lægelige ledelse. Ændringerne blev aftalt i erkendelse af, at tiden var løbet fra den eksisterende ledelsesstruk-

tur med kun én ledende overlæge på selv kæmpestore afdelinger.

Derfor aftalte parterne at gøre de nuværende ledende overlæger til cheflæger og oprette nye stillinger som ledende overlæger.

Målet er bl.a. at sikre, at de nye cheflæger får mulighed for at tænke strategisk og langsigtet, være drivkraft i både afdelingernes og sygehusenes udvikling, og når der skal træffes sundhedspolitiske beslutninger. De kommende ledende overlæger skal med et solidt udgangspunkt i det kliniske arbejde også være klar til at løfte betydelige ledelsesopgaver og fungere som bindeled mellem hverdagen og visionerne.

Overlægeforeningen har fra begyndelsen meldt ud, at det ikke er meningsfyldt at fastlægge en central model for, hvordan en klinisk afdeling skal ledes. Den bedste organisering afhænger af en lang række lokale forhold, og derfor skal de lokale ledelser og overlægerne i afdelingerne sammen finde løsninger, som sikrer en stærkere lægefaglig ledelse på afdelingsniveau.

Det betyder, at der ses variationer både i tilrettelæggelsen af den nye ledelsesstruktur, og i hvor hurtigt ændringerne falder på plads. Oprindeligt skulle den nye stillingsstruktur træde i kraft 1. april, men det er udskudt til 1. juni pga. travlhed på arbejdsgiversiden.

Overlægeforeningen har været i tæt dialog med alle regioner, ikke mindst de steder hvor ledelsesreformen går trægt. Undervejs har der i nogle regioner været modstand mod at udpege uddannelsesansvarlige overlæger til ledende overlæger, og i Region Hovedstaden meldte direktionen tidligt ud, at man som ledende overlæge ikke kunne have nogen form for bibeskæftigelse. Denne holdning er dog blevet nuanceret sidenhen, og Overlægeforeningen er fortsat i dialog med regionen for at finde en løsning, der er lige så velfungerende som de nuværende regler.

Men trods forsinkelser og forskelle mellem de fem regioner er den lægelige ledelsesreform godt i gang.

Her er en status i de fem regioner ved udgangen af august 2022:

REGION MIDTJYLLAND

I Region Midtjylland er udrulningen af ledelsesreformen på de fleste af regionens hospitaler i gang.

Psykiatrien havde før sommeren 2022 udpeget 37 nye ledende overlæger. I Gødstrup, Viborg/Silkeborg, Randers og til dels Horsens går udrulningen også godt.

Region Midtjylland har arbejdet med skabeloner for tre typer ledende overlæger, som skal indføres på alle hospitaler:

- ledende overlæge med afsnitsansvar.
- ledende overlæge med uddannelsesansvar.
- ledende overlæge med speciale- eller funktionsansvar.

Udgangspunktet er, at der skal etableres uddannelsesansvarlige ledende overlæger i alle afdelinger. Tilsvarende skal specialeansvarlige overlæger og overlæger på aftalen om organisatorisk ledelse løftes op som ledende overlæger.

Der har dog været udfordringer med at få alle hospitaler til at acceptere, at tjenestemandsansatte specialeansvarlige på lønramme 51 konverteres til lønramme 52 som ledende overlæger. Derfor har en række af de specialeansvarlige på lønramme 51 valgt muligheden for at fortsætte i en lukket gruppe som specialeansvarlige overlæger med samme opgaver som hidtil.

Den største udfordring i Region Midtjylland har været, at Aarhus Universitetshospital (AUH) ikke er påbegyndt udrulningen af det nye ledelsesniveau med ledende overlæger. Overlægeforeningen har i den anledning bedt om et møde med regionen og AUH med henblik på, at AUH lever op til overenskomsten og ansætter ledende overlæger ligesom regionens øvrige hospitaler.

REGION SYDDANMARK

I Region Syddanmark foregår processen med indførelse af den nye ledelsesstruktur decentralt på de enkelte sygehuse, og på de fleste af regionens sygehuse og hospitaler er man nået langt med at indføre den nye ledelsesstruktur. Her er en status fra september 2022:

Sygehus Lillebælt: Her er stort set alle specialeansvarlige overgået til ledende overlæger. Der er udnævnt enkelte nye ledende overlæger, som ikke var specialeansvarlige i forvejen, og der er en del flere på vej.

Sydvestjysk Sygehus: Er i mål. Nye ledende overlæger er hovedsageligt tidligere specialeansvarlige, og en del af de tidligere specialeansvarlige er forblevet specialeansvarlige. Der er udnævnt et par enkelte nye ledende overlæger, som ikke var specialeansvarlige i forvejen.

Sygehus Sønderjylland: Er i mål. Nye ledende overlæger er hovedsageligt tidligere specialeansvarlige. Flere af de tidligere specialeansvarlige er forblevet specialeansvarlige efter eget valg. Der er udnævnt fire nye ledende overlæger, som ikke var



Målet er at skabe fundamentet for et bedre sundhedsvæsen ved at styrke den lægelige ledelse.”

specialeansvarlige i forvejen. Der er ikke umiddelbart lagt op til at udnævne flere ledende overlæger.

Odense Universitetshospital: Her har man valgt at gennemføre en større proces og gennemgå ledelsesstrukturen på alle afdelinger. Processen er stadig i gang i forhold til de involverede læger. Der forventes at blive omkring 150 ledende overlæger, når man er i mål.

Psykiatrien: Alle nye ledende overlægestillinger er i opslag, da man har valgt et helt nyt indhold til alle stillinger. Det medfører, at ingen på forhånd er ”selvskrevne” til eget tidligere job. En del af de nye stillinger som ledende overlæge er på plads, men ikke alle. Man har haft forholdsvis mange specialeansvarlige overlæger, og de, der ikke søger og får en ledende overlægestilling, forbliver specialeansvarlige.

REGION SJÆLLAND

Overlægeforeningen har haft en god dialog med regionen, og forhandlingerne om den nye ledelsesstruktur er forløbet godt.

Regionen har udarbejdet en generel stillingsbeskrivelse for stillingen som ledende overlæge. Den lægger op til, at den ledende overlæge som hovedregel skal varetage fire ledelsesområder i varierende grad:

- Personaledelse, f.eks. rekruttering, udviklingssamtaler og lægefaglig uddannelse.
- Driftsledelse, f.eks. ansvar for daglig planlægning, koordinering og drift.
- Faglig ledelse, f.eks. ansvar for retningslinjer, vejledninger og lægefaglig udvikling.
- Organisatorisk ledelse, f.eks. medansvar for at udvikle strategier og optimere organisationen.

For langt de fleste nye ledende overlæger er der også udarbejdet individuelle funktionsbeskrivelser.

Der har været 1:1-samtaler med alle specialeansvarlige overlæger i foråret 2022 og herefter har der »

været forhandlinger om overgang til stillinger som ledende overlæger på de enkelte sygehuse. Forhandlingerne har været tilrettelagt som en struktureret proces fra regionens side, hvor hvert sygehus forhandles efter tur.

Indtil videre er forhandlingerne på Sjællands Universitetshospital (SUH), Næstved, Slagelse, Ringsted Sygehuse (NSR) og Nykøbing Falster Sygehus afsluttet. Forhandlingerne i Psykiatrien er i gang, og på Holbæk Sygehus forventes forhandling afsluttet i oktober måned.

Det overordnede billede er, at lønforhandlingerne er landet godt.

På Sjællands Universitetshospital, som er regionens største sygehus, er der indgået aftaler for 56 nye ledende overlæger, hvoraf de 23 er overgået fra stillinger som specialeansvarlig overlæge, og 33 kommer således fra stillinger som overlæge (primært afsnitsansvarlige). Lønmæssigt har forhandlingerne ført til et tilfredsstillende resultat.

På Næstved, Slagelse, Ringsted Sygehuse er der lavet aftaler for 27 nye ledende overlæger, hvoraf de 19 kommer fra en stilling som specialeansvarlig overlæge.

På Nykøbing Falster Sygehus er der 7 nye ledende overlæger og 5 vakante. For 11 specialeansvarlige overlæger er der indgået aftaler om fortsat ansættelse som specialeansvarlig overlæge.

I Psykiatrien og på Holbæk Sygehus, som dog ikke er færdigforhandlet, vil der være hhv. 22 og 21 stillinger som ledende overlæger i den nye ledelsesstruktur.

På de øvrige sygehuse er der ligeledes indgået aftaler for et mindre antal specialeansvarlige overlæger, som ikke har ønsket at overgå til en stilling som ledende overlæge.



Trods forsinkelser og forskelle mellem de fem regioner er den lægelige ledelsesreform godt i gang.”

REGION HOVEDSTADEN

Frederiksberg-Bispebjerg hospital er umiddelbart længst i processen. Her har ledelsen haft konkrete drøftelser med de overlæger, som den ønsker at tilbyde en stilling som ledende overlæge. Det har resulteret i, at ca. 30 overlæger skifter fra overlægeoverenskomsten til lægechefaftalen som ledende overlæger.

En del, men ikke alle af de nuværende uddannelsesansvarlige overlæger, udnævnes til ledende overlæger. Region Hovedstaden har ikke haft tradition for at ansætte specialeansvarlige overlæger, og der er således kun lige knap 40 specialeansvarlige overlæger ansat i regionen i dag.

På Rigshospitalet er ledelsen tilbageholdende med at sætte antal på nye stillinger som ledende overlæge. Da der typisk er tale om højt specialiserede funktioner ofte bemandet med få overlæger, bliver antallet af ledende overlæger formentlig mindre end på andre hospitaler.

Der er desuden indgået en del aftaler på Nordsjællands Hospital. Her overgår omkring 40 nuværende overlæger til stillinger som ledende overlæger. De øvrige hospitaler er i gang med at forberede implementeringen af ledelsesreformen i OK21, men der er endnu ikke forhandlet konkrete aftaler på plads.

Processen i Hovedstaden præges desuden af, at regionsdirektionen tidligt meldte ud, at man som ledende overlæge ikke kan have bibeskæftigelse. En sådan beslutning ville få vidtrækkende konsekvenser, da mange af de kommende ledende overlæger varetager vigtige funktioner ved siden af deres hovedbeskæftigelse, f.eks. som medlemmer af råd og nævn eller som vikarer på hospitaler i andre regioner.

Overlægeforeningen har gentagne gange påpeget overfor Region Hovedstadens direktion, at et generelt forbud mod bibeskæftigelse for ledende overlæger er i strid med gældende regler og har foreslået, at det som hidtil skal være en konkret og individuel vurdering, der afgør, om bibeskæftigelsen kan fortsætte. Dette er direktionen enig i, men har tilkendegivet, at man vil have en skærpet holdning til, hvilken bibeskæftigelse man kan have som leder på Lægechefaftalen.

REGION NORDJYLLAND

I forbindelse med gennemførelsen af OK21 har Region Nordjylland ønsket at indføre en ny, mere patientnær ledelsesorganisering. Overlægeforeningen har derfor indgået aftale med regionen om at

udskyde implementeringen af ledelsesreformen fra 1. juni 2022 til september 2022.

Region Nordjylland iværksatte i marts 2022 et analysearbejde med henblik på at kunne fremlægge forslag til den fremtidige ledelsesorganisering på regionens hospitaler, som skulle være afsluttet i september.

Udgangspunktet er den nuværende hospitalsstruktur med tre hospitalsledelser, hvor den entydige ledelsesmæssige reference til regionens direktion fastholdes.

Arbejdsgruppen bag analysearbejdet har fået hjælp af ekstern konsulent Mads Koch Hansen, ligesom der har været et ønske om at inddrage udvalgte ledelses- og medarbejderfora i regionen. Hverken Overlægeforeningen eller overlægerne i Region Nordjylland har oplevet en særlig høj grad af inddragelse. Tværtimod har det været svært at få informationer om analysearbejdet og implementeringen af OK21.



Overlægeforeningen har påpeget, at et generelt forbud mod bibeskæftigelse for ledende overlæger er i strid med gældende regler.”

Region Nordjylland har den 23. august sendt en beskrivelse af forslag til ny struktur i høring hos de faglige organisationer. Det er Overlægeforeningens umiddelbare opfattelse, at forslaget lægger op til en styrkelse af den administrative ledelse i toppen af organisationen, mere end der er tale om en



Få overblik over nyheder om ledelsesreformen på hjemmesiden

Ændringerne af stillingsstrukturen er reelt den største ledelsesmæssige omlægning på landets sygehuse i årtier. Samtidig er det en reform, der ikke kan sættes på skabelon, da forholdene på de enkelte afdelinger og sygehuse kræver skræddersyede løsninger.

Det betyder, at arbejdet med at gennemføre reformen er omfattende – og mere tidskrævende end forventet.

Overlægeforeningens forhandlingsdelegation har derfor afholdt opstartsmøder med Danske Regioner og de fem regioner samt en lang række møder med overlægeråd, videnskabelige selskaber

og ledende overlæger for at drøfte mulighederne i reformen. Og den løbende implementering af reformen vil ligeledes blive drøftet på møder mellem foreningens forhandlingsdelegation og de fem regioner i løbet af efteråret 2022.

Du kan følge med i aktiviteten på Overlægeforeningens hjemmeside, hvor der også findes svar på de hyppigst stillede spørgsmål om ledelsesreformen og presseklip m.m. om reformen.

» Læs mere her

styrkelse af den patientnære ledelse, da regionen ønsker at indføre en ny gruppe ledere i form af vicedirektører.

Det er dog svært generelt at gennemskue de reelle konsekvenser af det fremsendte høringsmateriale, da det alene opridser en ny ledelsesstruktur i et ledelsesdiagram, mens det fremgår, at et opdateret ledelsesregulativ og flere nye funktionsbeskrivelser ikke er færdigt.

Overlægeforeningen har derfor kraftigt opfordret regionen til også at sende dette materiale i høring, så der kan sikres en bred opbakning til den egentlige udmøntning af arbejdsfunktionerne, ansvaret og beføjelserne hen mod en mere patientnær ledelse og implementering af ledelsesreformen i OK21. ■



Konference for fremtidens lægelige ledere

Overlægeforeningen holdt 1. september en konference for nye og kommende cheflæger og ledende overlæger. Konferencen tog afsæt i, at ledelsesreformen sætter nye rammer for lægelig ledelse og rejste bl.a. spørgsmålene til deltagerne: hvordan griber du din nye rolle an? Hvilke krav stiller det til dine ledelsesmæssige og organisatoriske kompetencer? Og hvor stiller det din faglighed? Deltagerne hørte en række forskere og ledere fra sygehusene fortælle om teori og praktiske erfaringer og havde desuden rig mulighed for at drøfte udfordringerne og mulighederne som lægelig leder. Arrangementet var præget af livlig debat og stor tilslutning, og Overlægeforeningen undersøger nu mulighederne for at følge op med en lignende konference i Vestdanmark.



NOVEMBER 2021

SÅDAN MINDSKER VI PRESSET PÅ SYGEHUSENE

26. november var formand for Overlægeforeningen i Debatten på DR2 for at drøfte det store pres i sundhedsvæsenet:



” Hvis vi skal klare vinteren, skal vi have indkaldt reserveerne nu. Vi kan trække lægestuderende ind, som er udlært til at passe respiratorpatienter. Og der er stadig nogle social- og sundhedsassistenter, som ikke er fuldtidsansat, selv om de gerne vil være det. Og så skal man lave aftaler, sådan at de, der gerne vil lave en ekstra indsats, bliver betalt for det.”

Lisbeth Lintz, daværende formand

» Se hele debatten her - Lisbeth Lintz er med i sidste del af programmet

DECEMBER 2021

VINTERPAKKE LUNER I KOLD TID PÅ SYGEHUSENE



Det danske sundhedsvæsen var i 2021 så presset op mod en vinter med corona, influenza og andre infektionssygdomme, at regeringen, SF, Radikale Venstre, Enhedslisten, Alternativet og Kristendemokraterne den 8. december afsatte én milliard kroner til sundhedsvæsenet i en såkaldt coronavinterpakke.

DECEMBER 2021

SAGEN VAR FOR VIGTIG TIL AT TIE

Det var ikke nogen nem beslutning for overlæge Egon Godthaab Hansen at stille op til TV2-dokumentaren »Opråb fra sygehusene« og fortælle om egne erfaringer med at få afvist indstillinger om utilsigtede hændelser på grund af travlhed.

» Læs eller genlæs artiklen i Ugeskriftet her



DECEMBER 2021

SUSPENDER BEHANDLINGS-GARANTIER

17. december advarede landets kirurger om, at den akutte behandling på landets sygehuse er truet af mangel på personale. Det fik Overlægeforeningen til at gentage opfordringen til at suspendere behandlingsgarantierne:

” Politikerne må suspendere behandlingsgarantierne for ikke-livstruende sygdomme for at sikre den akutte behandling. Personalemanglen på sygehuse er nu så alvorlig, at vi simpelthen ikke kan få tingene til at hænge sammen.”

Overlægeforeningens daværende næstformand, Susanne Wammen.



Den 20. december beslutter et flertal i Folketinget faktisk at suspendere behandlingsgarantierne. Det varer dog kun en måneds tid til den 19. januar 2022.

» Læs mere om historien på tv.dk

JANUAR 2022

LISBETH LINTZ BLIVER FORMAND FOR AKADEMIKERNE



Den første januar tiltrådte Lisbeth Lintz som formand for Akademikerne. Det betød, at hun sagde farvel til formandsposten i Overlægeforeningen, og at daværende næstformand Susanne Wammen blev konstitueret som formand. Den 11. marts holdt Overlægeforeningen officielt corona-forsinket afskedsreception for Lisbeth Lintz.

» Læs afskedsinterview med Lisbeth Lintz i Ugeskrift for Læger

JANUAR 2022

STÆRKT FAGLIGT PSYKIATRIOPLÆG

”Måden, vi håndterer stigende psykisk sygdom på, er en trussel for folkesundheden”. Sådan sagde vicedirektør Helene Probst fra Sundhedsstyrelsen, da hun lancerede styrelsens faglige oplæg til en tiårsplan for psykiatrien.

Overlægeforeningen og andre aktører har siden presset på for, at politikerne vedtager en tiårsplan for psykiatrien, som følger de faglige oplæg. Ved redaktionens afslutning venter alle stadig på en politisk aftale om psykiatrien.

» Læs det faglige oplæg her



/02

Ledelsesreformen: Ny TR-struktur og nye talspersoner

Ledelsesreformen medfører også ændringer i Overlægeforeningens tillidsrepræsentant (TR)- og talspersonstruktur. Den væsentligste ændring er, at tillidsrepræsentanterne bistår de overenskomstansatte overlæger, mens FAS' sekretariat bistår de ledende overlæger, cheflæger og specialeansvarlige overlæger. Desuden skal der udpeges talspersoner for cheflæger og ledende overlæger på sygehusene og hospitalerne.

Overlægeforeningens TR-struktur blev formaliseret 1. januar 2007 samtidig med amternes nedlæggelse og etableringen af de fem regioner.

Strukturen indebærer, at der typisk er én tillidsrepræsentant for hver sygehusenhed. Dog er der ved nogle af de store sygehuse valgt to eller tre tillidsrepræsentanter, ligesom der kan være nogle geografiske hensyn, særligt inden for psykiatrien. TR anmeldes formelt over for arbejdsgiverne.

Overlægeforeningens tillidsrepræsentanter var frem til 2013 anmeldt som TR for alle overlæger ansat efter såvel overenskomsten for overlæger som aftalen vedrørende lægelige chefer. Ved forhandlingerne i 2013 var det imidlertid et krav fra Danske Regioner, at det i forhandlingsprotokollen blev præciseret, at overlæger ansat efter aftale vedrørende lægelige chefer samt overlæger med budget og personaleansvar ikke kan vælges som TR.

Overlægeforeningens bestyrelse besluttede herefter, at den anmeldte TR har forhandlingskompetencen for ansatte efter overenskomsten samt specialeansvarlige overlæger. Lønftaler og



Den væsentligste ændring er, at TR bistår de overenskomstansatte overlæger, mens FAS' sekretariat bistår de ledende overlæger, cheflæger og specialeansvarlige overlæger."

personalesager for de nuværende specialeansvarlige overlæger er dog over tid i stigende grad blevet håndteret af FAS' sekretariat, hvor også cheflægenes individuelle vilkår er blevet varetaget.

Stillingbeskrivelse og f.eks. formaliseret ledelsesindhold i stillingerne som specialeansvarlig overlæge har hidtil været meget forskelligartet. I forbindelse med implementeringen af de nye stillinger fra 1. juni 2022 forventes en tydeligere ledelsesprofil at træde frem.

Samtidig flyttes de overlæger, som i dag er ansat efter overenskomsten med et funktionsområde, over på aftale vedrørende lægelige chefer, så gruppen bliver større efter 1. juni 2022. På den baggrund er det besluttet, at det fremover er FAS' sekretariat, som varetager forhandlinger af løn- og ansættelsesvilkår for ledende overlæger og cheflæger ansat på aftale vedrørende lægelige chefer.

Talspersoner for cheflæger og ledende overlæger

Cheflægerne har siden 2014 haft mulighed for at udpege en talsperson for gruppen af cheflæger enten sygehus- eller regionsvis. Talspersonen kan fungere som kommunikationsled mellem cheflægerne og bestyrelsen/sekretariatet, samt bistå ved evt. lokale fælles forhandlinger for cheflægerne.

Talspersonen for cheflægerne kan ikke anmeldes som tillidsrepræsentant og er dermed ikke beskyttet af TR reglerne. Det vil derfor være op til den enkelte talsperson at vurdere – efter eget temperament samt funktionsvilkår og traditioner på eget sygehus – hvordan funktionen som talsperson varetages.

Cheflægerne på det sygehus, som talspersonen repræsenterer, orienteres om, hvem deres talsperson er. Talspersonen vælger selv, om han/hun finder det relevant, at sygehuset orienteres om valg af talsperson. Det er således hverken et formelt eller reelt krav, at arbejdsgiver orienteres.

Det tilstræbes at afholde to landsdækkende møder om året til generelle erfaringsudvekslinger og evt. temadrøftelser – med fokus på vilkårene for cheflægerne. Overlægeforeningen opfordrer til, at de ledende overlæger på de enkelte sygehuse aftaler en mødeturnus med et overkommeligt interval, f.eks. hver 3. eller hver 6. måned. På nogle hospitaler afholdes der allerede faste møder for de ledende overlæger, f.eks. i tilknytning til anden medvirksomhed for afdelingsledelserne.

Overlægeforeningen har desuden besluttet at etablere en talspersonstruktur for de ledende overlæger på linje med cheflægenes. Planen er at indføre ordningen inden udgangen af året, og de ledende overlæger vil blive orienteret per brev. ■

/03

Efteruddannelse: Overlæger har stort efterslæb på efteruddannelse

Hver tredje overlæge fik i 2021 ikke opdateret sin faglige viden gennem efteruddannelse. Det viste en undersøgelse, som Overlægeforeningen gennemførte i foråret 2022.

Undersøgelsen viste en svag forbedring i overlægers adgang til efteruddannelse, men samlet kan der konstateres en dalende aktivitet i form af antal uddannelsesdage pr. overlæge i forhold til niveauet før Covid-19.

I en kommentar til undersøgelsen fastslog Overlægeforeningens formand, Susanne Wammen, at efteruddannelse er afgørende for, at overlægerne kan holde sig fagligt opdaterede og er rustede til at sikre patienterne adgang til de nyeste og bedste behandlingstilbud.

Overlægeforeningen og Danske Regioner aftalte ved OK21, at efteruddannelse er en ret og pligt for alle overlæger på landets sygehuse. På den baggrund er tallene bekymrende, fastslog Susanne Wammen.

Har du en efteruddannelsesplan?

Et andet element i OK21 er, at alle overlæger og ledende overlæger skal have en efteruddannelsesplan på baggrund af en LUS (lederudviklingssamtale) med den nærmeste leder. Hvis man ikke har fået den samtale og dermed en efteruddannelsesplan, skal man efterspørge begge dele hos nærmeste leder. Samtalen kan bl.a. bruges til at tilrettelægge, hvilke faglige og ledelsesmæssige efteruddannelsesaktiviteter, der kan være relevante for overlægen og afdelingen at bruge overenskomstens ti efteruddannelsesdage på.

Du kan finde mere inspiration og viden på Overlægeforeningens hjemmeside og på foreningens mindmap.

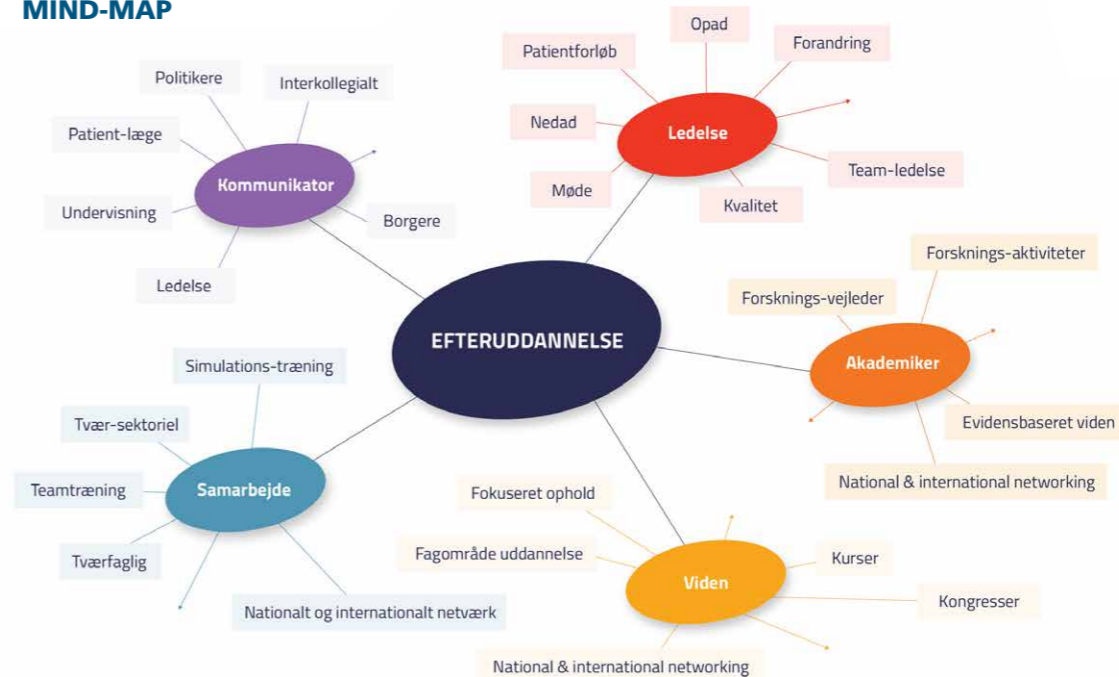
» Læs mere her

Dialog med regionerne

På baggrund af undersøgelsen og aftalen om efteruddannelse i OK21 har Overlægeforeningen en tæt dialog med regionerne om, hvordan man i fællesskab bedst sikrer, at alle overlæger får den nødvendige efteruddannelse.

Dialogen foregår ved årlige møder med alle fem regionsledelser, hvor parterne sammen gør status på efteruddannelsesaktiviteten på afdelings- og individniveau. Overlægeforeningen søger at fastholde sygehusejerne på deres ansvar for, at overlægerne systematisk efteruddannes til gavn for patientbehandlingen og omsætning af ny viden om ny og mere effektive behandlingstilbud. ■

MIND-MAP



JANUAR 2022

6 UD AF 10 LÆGER PÅ HOSPITALER HAR VÆRET SMITTET

I en undersøgelse lavet af Overlægeforeningen på vegne af TV 2 blandt 135 overlæger fra medlemspanelet svarer knap fire ud af fem, at de er under ekstraordinært højt pres i januar grundet sygdom, der især skyldes covid-19 blandt de ansatte. Samtidig svarer tre ud af fire, at de frygter for deres afdelings kapacitet, hvis ikke smittetallene falder inden foråret.

Frem til april 2022 er

11.976

hospitalsansatte læger testet positiv for covid-19.

Det svarer til

61,8%

» Læs artikel på TV2 her



MARTS 2022

LIGESTILLING BLANDT OVERLÆGER

De sidste ti år er andelen af kvinder blandt ledende overlæger/cheflæger steget fra 25 pct. til 42 pct., og andelen af kvinder blandt overenskomstansatte overlæger er steget fra 40 pct. til 46 pct. Og mens lønforskellen i DK generelt er 14,7 pct., er den 2,7 pct. for ledende overlæger og 3,5 pct. for overenskomstansatte overlæger. Det kunne Overlægeforeningen fortælle i en pressemeddelelse på kvindernes internationale kampdag 8. marts.



MAJ 2022

LÆGELIG LEDELSE: ONE SIZE FITS ALL DUR IKKE

VIVE har samlet erfaringer med lægelig ledelse og beskriver i en rapport fra maj 2022 indførelsen af et nyt ledelseslag af ledende overlæger, som skal varetage både faglig og organisatorisk ledelse. Men kommer den nye ledelsesstruktur til at gøre en reel forskel? Mulighederne øges i hvert fald, hvis de nye ledelsesroller tænkes sammen med lokale strukturer, mål og specialer, lyder konklusionen.

» Læs rapporten her



JANUAR 2022

SÅDAN STYRKER VI ARBEJDSGLÆDEN

Overlægeforeningens formand Susanne Wammen, havde tre budskaber med til de nyvalgte regionspolitikere, da hun 27. januar holdt oplæg om, hvad politikerne kan gøre for at styrke arbejdsglæden:

- » Giv os differentierede behandlingsgarantier
- » Giv os plads til at lede
- » Lad os sammen styrke rekruttering og fastholde den faglige stolthed



FEBRUAR 2022

ÅRETS UDDANNELSES-KONFERENCE



Hvis sygehusene fortsat skal sikre udvikling, forskning og kvalitet i behandlingen, spiller uddannelse af yngre læger en helt central rolle. Det fastslog ledende overlæge og medlem af Overlægeforeningens bestyrelse, Inger Brødsgaard, på den årlige uddannelseskongress, som Yngre læger og Overlægeforeningen for 6. år i træk holdt 3. februar.

MAJ 2022

ÅBEN FAGLIG DIALOG ER VIGTIG FOR PATIENTERNES SIKKERHED

” Man skal bygge et hospitalsvæsen på den bedste faglige viden. Det kræver, at man er villig til at lytte til medarbejderne.”

Det fastslog Overlægeforeningens formand Susanne Wammen 3. maj til TV Midtvest i et indslag om, hvorvidt der er plads til den faglige kritik i Region Midtjylland efter en analyse fra regionen viser, at mange patienter har fået et ben amputeret unødigt, fordi de ikke tids nok har fået den behandling, der kunne forebygge amputation.

» Efterfølgende har Danske Regioner offentliggjort en rapport, der viser store variationer i antal amputationer. I flere regioner pågår fortsat et arbejde med at finde patienter og forbedre behandling. Se rapporten her



/04

Politik: Fokus på arbejdspress og mangel på speciallæger

Målet med Overlægeforeningens politiske indsats og interessevaretagelse er at sikre de bedst mulige betingelser for overlæger, og at patienterne får behandling af høj kvalitet. Det seneste år har fokus været på arbejdsmiljø, covid-19, sundhedsreform, økonomiforhandlinger og en tiårsplan for psykiatrien.

Overlægeforeningen søger indflydelse på beslutningstagere og den offentlige debat for at sikre de bedst mulige vilkår for overlægerne, og for at patienter får den bedst mulige behandling. Det gør vi ved at gøre opmærksom på problemer og pege på mulige løsninger.

Overlægeforeningen søger også indflydelse i samarbejde med andre. Først og fremmest med Lægeforeningen, som ud over Overlægeforeningen/FAS består af Yngre Læger og Praktiserende Lægers Organisation.

Derudover deltager Overlægeforeningen i Sygehussamarbejdet sammen med Yngre Læger, FOA,

Jordemoderforeningen, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Sundhedskartellet og HK/Kommunal. Her har fokus i år været på et presset sundhedsvæsen samt rekruttering og fastholdelse, som der bl.a. har været afholdt et temamøde om. På den baggrund har Sygehussamarbejdet offentliggjort fælles debatoplæg om udfordringerne i sundhedsvæsenet og anvist løsninger herpå samt søgt indflydelse på sundhedsreform m.v. gennem møder med sundhedsordførerne på Christiansborg.

Endelig har Overlægeforeningens formænd i perioden, Susanne Wammen og Lisbeth Lintz, forstærket fokus på relations- og netværksopbygning til organisationer og politikere. Det er bl.a. sket ved formelle møder, men også mere uformelt som på Folkemødet.

Forslag til løsninger

Allerede før covid-19 var sundhedsvæsenet presset på ressourcer, og det pres er kun vokset de senere år. Det går ud over patienter og den enkelte ansatte. Derfor er arbejdsmiljø og manglen på speciallæger en mærkesag, som Overlægeforeningen har sat fokus på gennem presse, egne undersøgelser, dialog med tillidsrepræsentanter og medlemmer samt beslutningstagere. Her er nogle af de konkrete løsningsforslag, som Overlægeforeningen arbejder for at fremme:

Overlægeforeningens formand Susanne Wammen har bl.a. styrket relations- og netværksopbygningen til politikere på Christiansborg og i regionerne. Her ses hun sammen med Stinus Lindgreen, sundhedsordfører for Det Radikale Venstre.



Overlægeforeningen deltog aktivt i debatten om personalemangel og travlhed, som fulgte efter dokumentaren "Opråb fra Sygehuset". Blandt andet deltog daværende formand Lisbeth Lintz i nyhedsudsendelser og skrev debatindlæg i Jyllands-Posten, ligesom Overlægeforeningen skrev fælles debatindlæg med Sygehussamarbejdet.

På kort sigt:

- Nærværende ledelse er afgørende for arbejdsmiljøet. Derfor er det vigtigt, at ledelsesreformen fra OK21 implementeres og bakkkes op i hele landet.
- Fastholdelsesinitiativer a la vinterpakken.
- Inddrag flere faggrupper i opgavedeling.
- Honorering for frivilligt ekstraarbejde.
- Opprioriter sundhedsvæsenet efter mange års underfinansiering.
- Gennemsigtig prioritering af bl.a. dyr behandling og teknologi.

På længere sigt:

- Skab gode rammer for at løse opgaven (let tilgængelige pc'er, kontorer, udstyr til videokonferencer m.v.).
- Sørg for velfungerende it-systemer, der taler sammen på tværs af sektorer og regioner.
- Lav ærlige forventningsafstemninger med befolkning.
- Uddan nok medarbejdere, både speciallæger og andre faggrupper.
- Det nære sundhedsvæsen skal udbygges, og kvaliteten i behandlingsforløb skal sikres i både kommuner, praksissektor og på sygehuse og hospitaler.

TV2-dokumentaren Opråb fra Sygehuset

I oktober 2021 medvirker Overlægeforeningens formand i TV2 dokumentaren "Opråb fra Sygehuset". Her fortæller flere overlæger og andre sundhedsprofessionelle om konsekvenserne af manglen på personale. I udsendelsen bliver de personlige erfaringer understøttet af en undersøgelse blandt Overlægeforeningens medlemmer, som viser at:

- Fem ud af ti overlæger har oplevet, at en patients tilstand er blevet forværret pga. travlhed eller underbemanding inden for et år.
- Fire ud af ti overlæger har oplevet, at travlhed eller underbemanding har ført til en utilsigtet hændelse.
- Seks procent vurderer, at travlhed eller underbemanding har været medvirkende årsag til, at en patient er afgået ved døden.

Dokumentaren er med til at skabe opmærksomhed på personale manglen på sygehuse, og hvor store konsekvenser det har. Overlægeforeningen deltager aktivt i debatten og henviser fortsat til udsendelsen i dialogen med politikerne om, hvorfor det er afgørende at gøre noget ved arbejdspresset. En selvstændig pointe for Overlægeforeningen er, at det er helt afgørende, at fejl pga. travlhed bliver indberettet, så fremtidige hændelser kan forebygges bedst muligt.

» Se opråb fra Sygehuset her (kræver abonnement til TV2 Play)

Hver 12. job som speciallæge står ubesat

Der er politisk opmærksomhed på behovet for flere praktiserende læger. Men der mangler fortsat forståelse for, at manglen på andre speciallæger som geriatere, lungemedicinere, psykiatere, radiologer og neurologer er lige så alvorlig. Det betyder urimelige arbejdsvilkår, presser kvaliteten og fører til lange ventelister.

Overlægeforeningen har i flere år opfordret til at iværksætte løsninger, som kan mindske pres-

set på speciallægerne, og der begynder endelig at være stigende opmærksomhed fra både medier og politikere.

Blandt andet har Overlægeforeningen spurgt de ledende overlæger/ cheflæger om, hvor mange speciallægestillinger, der er ubesat. Undersøgelsen blev offentliggjort 30. juni 2022 og viser, at hver 12. job som speciallæge står ubesat. I Region Nordjylland er det næsten 14 pct. og i Region Sjælland er tallet 11,3 pct. Værst ser det ud i psykiatrien, hvor 20 pct. af stillingerne er ubesatte.

Der findes ingen snuptagsløsninger, men Overlægeforeningen har flere forslag, som kan mindske manglen på speciallæger. Først og fremmest skal der fokus på at uddanne nok speciallæger. Man skal bruge speciallægers kompetencer kloget ved for eksempel at investere i gode it-systemer og undersøge, om andre faggrupper kan løse nogle af opgaverne, så speciallægerne kan fokusere på kerneopgaverne. Og endelig bør politikerne indføre differentierede behandlingsgarantier og prioritere og forventningsafstemme i forhold til, hvad sundhedsvæsenet realistisk set kan levere.

» Læs Ugeskriftets omtale og interview med formand Susanne Wammen her

Flere undersøgelser om travlhed

Ud over undersøgelserne om utilsigtede hændelser og om ubesatte stillinger har Overlægeforeningen sat fokus på stress og mangel på personale gennem to andre undersøgelser. Den første om personale-mangel blev offentliggjort i oktober 2021 og viser bl.a. at:

- 7 ud af 10 overlæger oplever, at der ikke er personale nok i forhold til antal patienter og opgaver.
- 4 ud af 10 overlæger oplever at måtte udskive patienter, før de er klar.
- 5 ud af 10 overlæger vurderer, at patienter bliver genindlagt, fordi de blev for tidligt udskrevet.
- 6 ud af 10 overlæger oplever at måtte aflyse patienter, halvdelen gør det dagligt eller ugentligt.
- 7 ud af 10 overlæger oplever overbelægning.

» Læs mere her

Tre overlæger fortæller Ugeskrift for Læger, hvad manglen på speciallæger betyder:



Henrik Skjellerup Struckmann, cheflæge, Røntgen og Skanning, Sygehus Sønderjylland:
"Mens aftalen om frivilligt merarbejde for lægerne for fem år siden kunne bruges, når det spidser til, så er vi i dag endt med, at hvis lægerne ikke byder ind med frivilligt merarbejde, så sander vi fuldstændig til".



Inger Brødsgaard, cheflæge, Psykiatrisk Afdeling, Aalborg Universitetshospital
"I Region Nordjylland har man gennem rigtig mange år brugt meget energi på at rekruttere udenlandske læger, så man har bygget en speciallægebestand op, hvor vi i dag er 50 procent udenlandske læger. Men alligevel er vi jo for få – vi mangler mindst en tredjedel af speciallægerne i den afdeling, jeg leder og endnu flere i resten af regionen".



Ulla Møller Weinreich, forskningsansvarlig overlæge, ph.d. og klinisk lektor, Lungemedicinsk Afdeling, Aalborg Universitetshospital.
"Vi har i al den tid, jeg har været i faget, kæmpet med overarbejdsbukler. Det har altid handlet om prioritering: Hvis cancerbehandlingerne skal køre upåklageligt, hvad skal vi så ikke gøre? Selv med fuld bemanning, som vi næsten oplever nu, er vi stadig nødt til at balancere, så vi kan løfte de ting, vi skal. Så vi må sige, at det er et spørgsmål om, at selve normeringen ikke står i forhold til omfanget af opgaver"

Den anden handler om stress blandt overlæger og viser, at

- 35 pct. af overlægerne føler sig stressede blandt andet pga. travlhed, mangel på kolleger, dårlig it m.v.
- Alligevel er 7 ud af 10 af de stressede overlæger motiverede og tilfredse med jobbet.
- 65 pct. er i konstant tidspres pga. stor arbejdsmængde og er generet heraf.
- 71 pct. har svært ved at finde balance mellem arbejde og fritid.
- 68 pct. oplever arbejdet bliver mere krævende og er generet heraf.
- 56 pct. overvejer at skifte job eller gå på pension.

» Læs artikel om undersøgelsen i Ugeskrift for Læger

» Læs undersøgelsen her

Covid-19 øger presset

Efter en dejlig sommer i 2022 uden stort fokus på covid-19 føles det allerede som længe siden, at vi talte om høje smittetal og pres på sygehusene. Men det er faktisk ikke længere siden end november sidste år, at omikron-varianten bliver konstateret i Danmark. Med den stiger smittetallene til over 40.000 om dagen, og presset på sygehusene vokser. Det fører til nye restriktioner, som gælder frem til 1. februar 2022, hvor smittetallene fortsat er høje, men hvor vaccinerne forebygger mange indlæggelser.

Overlægeforeningens politiske fokus i forhold til covid-19 har under pandemien været at arbejde for løsninger, der beskytter ansatte på sygehusene og letter arbejdspresset. Under vinterens øget pres er Overlægeforeningen bl.a. fortaler for:

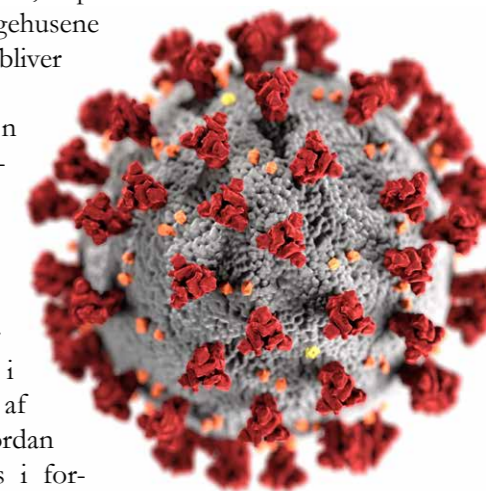
Coronapasset, som bliver indført på alle regionale arbejdspladser 24. november 2021. Til det siger næstformand Susanne Wammen: "Coronapas er endnu et værktøj, som gør, at vi kan passe på hinanden og bremse smitten. Det er ekstra vigtigt på de mange arbejdspladser i sundhedsvæsenet, fordi det her er et stort problem, hvis flere kolleger bliver sygemeldt med covid samtidig. Derfor bakker Overlægeforeningen op om, at Danske Regioner nu indfører coronapasset".

Tredje stik til ansatte i sundhedsvæsenet bliver en fokussag for Overlægeforeningen, da det i december 2021 viser sig, at 30 pct. af lægerne på hospitalerne ikke er revaccineret til trods for, at

personalet ifølge Sundhedsstyrelsens plan for re-vaccination skulle have haft tredje stik i oktober.

Vinterpakken består af en milliard kroner, som regeringen, SF, Radikale Venstre, Enhedslisten, Alternativet og Kristendemokraterne i december 2021 bevilliger til regionerne, som sammen med de faglige organisationer skal forhandle den konkrete udmøntning af pengene. Pakken afsætter også penge til hurtigere sagsbehandling for 1.000 udenlandske læger og sikrer, at pensionister, der hjælper på sygehusene og med vacciner, ikke bliver modregnet i pensionen.

Overlægeforeningen anerkender, at vinterpakken er et godt signal i en presset tid, men fastslår at den ikke løser sundhedsvæsenets problemer på sigt. Og så indgår foreningen konstruktivt i forhandlinger med hver af de fem regioner om, hvordan pakken skulle udmøntes i forhold til overlægerne – se afsnit 05.



Behandlingsgarantierne er et tilbagevendende emne under covid-19. Overlægeforeningen argumenterer for at suspendere garantierne eller ændre dem fra 30 til 90 dage for at sikre, at sygehusene kan følge med presset, og at patienter med størst behov får den behandling, de har brug for. Alligevel genindfører politikerne garantierne 21. januar 2022.

Sundhedsaftalen

Rygterne om en sundhedsreform har svirret længe og tager til i foråret 2022. Derfor intensiverer Overlægeforeningens bestyrelse arbejdet med sit eget indspil til sundhedsreformen.

Med udspillet "Tættere på II" fra oktober 2021 har politikerne på forhånd besluttet, at ekspertisen på sygehusene i højere grad skal gøres tilgængelig i det nære sundhedsvæsen. Opgaven for Overlægeforeningen er derfor at arbejde for, at det sker på en måde, som kommer patienterne mest mulig til gavn, samtidig med at fremtidens overlæger også har ordentlige arbejdsvilkår.

Derfor formulerer bestyrelsen Overlægeforeningens eget indspil til reformen. Det bliver offentliggjort 23. marts 2022 og bygger videre på »

visionerne i Fremtidens Overlæge. Denne gang med syv konkrete punkter, hvor overlæger som faglige eksperter, ledere og rollemønstre kan bidrage bedst muligt til det nære og sammenhængende sundhedsvæsen:

1. Overlægens ekspertise gøres let tilgængelig for det nære sundhedsvæsen.
2. Overlægen bidrager til fagligt funderede kvalitetskrav og retningslinjer og implementering heraf.
3. Overlægen bidrager til efteruddannelse og kompetenceudvikling i hele sundhedsvæsenet.
4. Den patientansvarlige overlæge sikrer sammenhæng for den komplekse patient.
5. Overlægen bidrager til kvalitet og sammenhæng for den ikke-komplekse patient.
6. Overlægen skaber kvalitet for patienter på nærhospitaler.
7. Overlægen styrker arbejdsmiljø, rekruttering og fastholdelse.

Målet er, at flere patienter får den rette behandling med det samme, og at flere får behandlingen derhjemme. Det er godt for patienterne. Men det er også en forudsætning for, at sundhedsvæsenet

har ressourcer til at hjælpe de patienter, som faktisk har behov for den specialiserede behandling på sygehusene, at andre patienter hjælpes udenfor sygehusene.

For at lykkes, skal der findes kloge måder at løse opgaven på. Danmark mangler allerede speciallæger, så Overlægeforeningen synes for eksempel ikke, det er en klog løsning at sende overlæger og andre speciallæger på landevejen for at bemande nærhospitaler o.l.

I stedet er det klogt at bruge ny teknologi, så patienter selv kan lave målinger hjemme. Det er klogt at investere i it, der sikrer adgang til tidstro data på tværs af regioner og sektorer, og som gør det muligt at konferere om patienter over video eller give et godt råd via chat. Og ikke mindst så er det klogt at få ambitiøse kvalitetskrav til hele sundhedsvæsenet. Det skal sikre alle borgere god behandling, uanset hvor de bor. Og det skal styrke samarbejdet på tværs af sektorer, fordi alle sundhedsprofessionelle ved, hvad vi kan forvente hos hinanden.

» [Overlæger har nøgleroller som sundhedsvæsenets faglige eksperter.](#)

Regeringen foreslår nærhospitaler og sundhedsklynger

Den 27. oktober 2021 lancerede regeringen udspillet: "Tættere på II – sundhed, uddannelse og lokal udvikling" med ønsket om nærhospitaler, fast læge tæt på eget hjem til alle samt hurtigere og bedre hjælp ved akut sygdom.

Her indgår, at Sundhedsstyrelsen skal udarbejde et fagligt oplæg til, hvilke patientgrupper og funktioner som kan behandles på nærhospitaler, og at alle kommuner skal have direkte adgang til faglig rådgivning fra specialister fra akut-sygehuset, så kommunerne kan give den rette behandling i eller tæt på borgerens eget hjem. Samtidig skal 21 sundhedsklynger sammen med KL danne rammen for forpligtende modeller.

I april 2022 fremsatte regeringen lovforslag om klyngerne, og lige inden sommerferien var ændring af sundhedsloven på dette punkt en realitet.

» [Læs udspillet her](#)



Den politiske aftale

Regeringen lancerer sit udspil til sundhedsreformen 15. marts 2022. Herefter følger et komprimeret forløb frem til et bredt flertal i Folketinget vedtog en sundhedsaftale 20. maj. Nogle politikere kalder aftalen "et lille skridt" andre for "en lille prut".

Overlægeforeningen roser, at et bredt flertal i Folketinget står bag aftalen, og at vigtige elementer som kvalitetsplaner, forskning og investeringer i it og ny teknologi er med. Reformen løser dog ikke alle udfordringer, og den største opgave bliver at omsætte den til konkrete handlinger i hverdagen. Her melder Overlægeforeningen sig klar med forslag til, hvordan overlægerne kan bidrage.

Endelig fremhæver Overlægeforeningen, at sundhedsvæsenets største udfordring med mangel på speciallæger og andet personale ikke er løst med aftalen. Den har konkrete mål og indsatser for bekæmpelse af manglen på praktiserende læger, og det er godt og nødvendigt. Men der mangler tilsvarende mål og indsatser i forhold til andre specialer som psykiatri, lungemedicin og geriatri.

Som en del af aftalen nedsætter politikerne en robusthedskommission, som skal finde løsninger på personale manglen i sundhedsvæsenet. I juni 2022 bliver kommissoriet offentliggjort.

» [Læs kommissoriet her.](#)

Her fremgår det, at kommissionen består af en formand (Søren Brostrøm), otte ekspertmedlemmer og otte medlemmer, der repræsenterer arbejdsmarkedets parter (tre fra Fagbevægelsens Hovedorganisation, et medlem fra Akademikerne, to fra Danske Regioner og to fra KL). Kommissionen skal løbende inddrage væsentlige aktører på området i sit arbejde, herunder fagforbund- og foreninger på sundhedsområdet, samt relevante parter og interessenter, der har kendskab til og erfaring med sundhedsvæsenets drift. Robusthedskommissionen skal fremlægge sin rapport primo 2023.

Overlægeforeningen har taget konstruktivt, men også kritisk imod robusthedskommissionen. Foreningen har tilbudt at bidrage til kommissionens arbejde og vil fortsat bidrage til at finde fælles løsninger. Men Overlægeforeningen har også påpeget, at kommissionen ikke må blive en syltekrukke. Udfordringerne med mangel på personale har været kendt i årevis, og løsningerne skulle være iværksat for længe siden. Politikerne bør derfor ikke vente på kommissionen, men starte med at handle nu.



Den 20. maj 2022 indgik regeringen sammen med Venstre, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten, Radikale Venstre, Konservative, Dansk Folkeparti, Nye Borgerlige, Liberal Alliance, Frie Grønne, Alternativet, Kristendemokraterne og Liselott Blixt på vegne af arbejdsfællesskabet af løsgængere en bred politisk aftale om et sammenhængende, nært og stærkt sundhedsvæsen.

Sundhedsklyngerne og ændring af sundhedsloven

En væsentlig del af sundhedsaftalen handler om sundhedsklyngerne, som blev en realitet med ændring af sundhedsloven med ikrafttræden 1. juli 2022.

» [Læs »Aftale om sammenhæng og nærhed« af 11. juni 2021 mellem regeringen, Danske Regioner og KL her.](#)

Loven fastslår, at der skal etableres sundhedsklynger omkring akutsygehusene. Klyngerne skal skabe bedre forebyggelse af sygdom og sikre mere sammenhængende behandlings- og rehabiliteringsforløb for bl.a. ældre medicinske patienter, borgere med kroniske sygdomme og borgere med psykiske lidelser.

Det fremgår af loven, at sundhedsklynger er et samarbejde mellem region, kommuner og almen praksis om indsatsen på tværs af sundhedsområdet og om indsatsen for sammenhæng mellem sundhedssektoren og de tilgrænsende sektorer. Sundhedsklyngerne skal understøtte befolkningens

»

sundhedstilstand og bidrage til den forebyggende indsats. Sundhedsklyngerne skal have mulighed for at udvikle, planlægge og iværksætte indsatser målrettet lokale behov og omstilling til det primære sundhedsvæsen, så der kan sikres mere geografisk og social lighed i sundhed.

Den tidligere politiske samarbejdsstruktur er blevet forenklet og styrket i form af ét sundheds-samarbejdsudvalg i hver region. Sundhedssamarbejdsudvalget vil skulle fastlægge fælles rammer og retning for udviklingen af samarbejdet på tværs af de foreslåede sundhedsklynger og understøtte ensartethed og sammenhæng på tværs af sundhedsklyngerne, så der kan sikres mere geografisk og social lighed i sundhed.

Med sundhedsaftalen og vedtagelsen af lov om sundhedsklynger tegner der sig efterhånden en klar ramme for den organisatoriske forankring af de kommende års arbejde med det nære sundhedsvæsen. Det kommer til at påvirke lægernes hverdag og arbejde.

Det bliver en stor opgave at få sundhedsaftalen omsat til virkelighed – både i forhold til klyngerne og de øvrige initiativer. Der bliver brug for, at alle overlæger bidrager med faglig viden og forslag til konkrete løsninger, når arbejdet starter i sundhedsklyngerne, når kvalitetsplanerne skal skrives, og når opgaver skal flyttes fra sygehuse til kommuner. Jo flere overlæger, der engagerer sig, jo bedre resultat får det samlede sundhedsvæsen.

Overlægeforeningen vil også fastholde fokus på at få det mest mulige ud af sundhedsaftalen. Først og fremmest ved at søge indflydelse på de beslutninger, der fortsat skal tages, men også ved fortsat at motivere, debattere og engagere medlemmer i arbejdet. Således handler FAS' årsmøde 2022 om speciallægerens rolle i det nære og sammenhængende sundhedsvæsen.

Psykiatrien

Psykiatrien har i mange år været det lavest prioriterede område i sundhedsvæsenet. For lidt, for sent og for kortsigtet har desværre været mærkater på den politiske indsats for psykiatrien. Det blev slået fast, da Sundhedsstyrelsen og Socialstyrelsen 13. januar 2022 offentliggjorde et fagligt oplæg med 37 anbefalinger.

Oplægget er bestilt af Sundhedsministeriet og udgør det faglige grundlag for de politiske forhandlinger om den tiårsplan for psykiatrien, som partierne bag forståelsespapiret er enige om skal på plads i denne regeringsperiode.

Frem mod offentliggørelsen har der været et stort, koordineret samarbejde i regi af Lægeforeningen med deltagelse af Overlægeforeningens psykiatriudvalg for at påvirke Sundhedsstyrelsens og Socialstyrelsens faglige oplæg. Og det er lykkedes styrelserne at udarbejde et stærkt oplæg med stor opbakning fra alle aktører på området.

Efter den tragiske hændelse i Fields, hvor en psykisk syg mand skød tre tilfældige mennesker, meddeler sundhedsminister Magnus Heunicke, at han vil fremrykke forhandlingerne fra 9. september til umiddelbart efter sommerferien, og at målet er at lave en aftale før et valg.

Om det lykkes at indgå en aftale med det nødvendige ambitionsniveau, er endnu usikkert. Flere organisationer udtrykker bekymring for, at psykiatrien nok en gang bliver nedprioriteret.

Konsekvenserne er nedslående. Ikke bare for de patienter og pårørende, der har brug for hjælp, men også for medarbejderne, som presses ud af et i forvejen hårdt ramt sundhedsvæsen. Tal fra en undersøgelse udarbejdet af Overlægeforeningen viser således, at 20 pct. af psykiaterne og 25 pct. af børne- og ungdomspsykiaterne har forladt deres job i regionspsykiatrien for i stedet at arbejde privat. Og at halvdelen af dem, der er tilbage i begge specialer, ligeledes overvejer at skifte til den private sektor, dvs. som selvstændige uden ydernummer, som medarbejdere i vikarbureauer eller på privathospitaler.



Det er især arbejdsvilkårene og mangel på behandlingsmuligheder, der får overlægerne i psykiatrien til at søge væk.

Det er især arbejdsvilkårene og mangel på behandlingsmuligheder og -kapacitet, der får overlægerne i psykiatrien til at søge væk.

Hvis den bevægelse ikke standses, kan det sammen med de øvrige fastholdelsesudfordringer, der findes i sundhedsvæsenet, være en bombe under det offentlige sundhedsvæsen, som vi kender det i dag. Det er ligeledes også bekymrende, at der ses begyndende tegn på en søgning mod privat fuldtidsbeskæftigelse inden for andre specialer, f.eks. radiologien.

Regionernes økonomiforhandlinger

It's the economy, stupid. Sådan lød et valgslogan, da Bill Clinton i sin tid blev præsident. Det er længe siden, men ikke desto mindre handler meget udvikling af politik om, hvor stor den økonomiske ramme er.

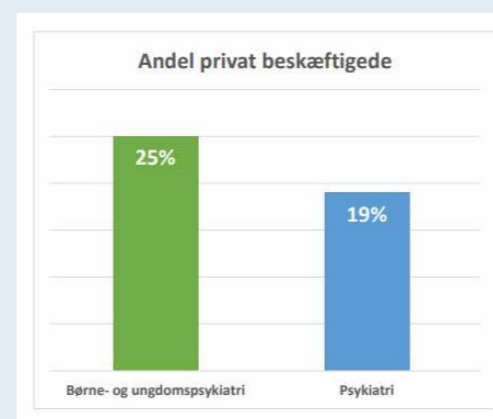
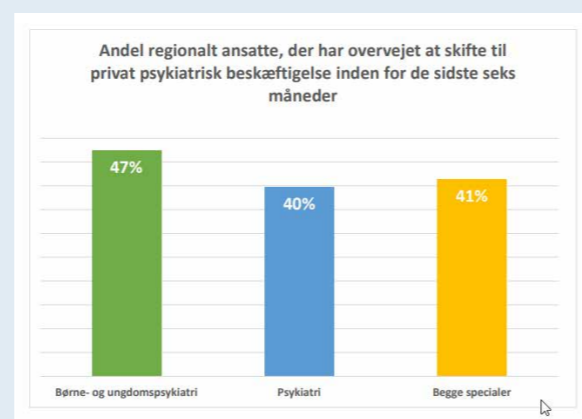
Derfor er det med stor beklagelse, at Overlægeforeningen konstaterer, at årets økonomiaftaler mellem regeringen og regionerne er om end endnu strammere end tidligere. Der er kun afsat penge til demografi, hvilket i realiteten betyder en forringelse i sundhedsvæsenet. Samtidig mangler der en ærlig forventningsafstemning med befolkningen. Der vil blive lavere kvalitet, længere ventetid, færre tilbud fremover.

Med Overlægeforeningens briller er det et catch 22. Hvor regionerne tidligere kunne ty til besparelser på personaleområdet, hvis pengene ikke kunne række, så er det ikke længere en mulighed. Der er i forvejen mangel på en række medarbejdergrupper, og det påvirker både patienterne og de ansatte, herunder overlægerne. Sygehuse og hospitaler landet over tvinges jævnligt til at aflyse operationer, fordi der mangler anæstesisygeplejersker.

Der skal mange forskellige løsninger til for at få vendt den nedadgående spiral, så sundhedsvæsenet fremover kan tiltrække og ikke mindst fastholde relevant arbejdskraft. Der er dog ikke mindst brug for, at politikerne påtager sig ansvaret for den politiske prioritering af den økonomi, der bliver tilført væsenet. ■

» Læs formanden for Overlægeforeningens kommentar til resultatet af økonomiforhandlingerne her

Afvandring til privat sektor

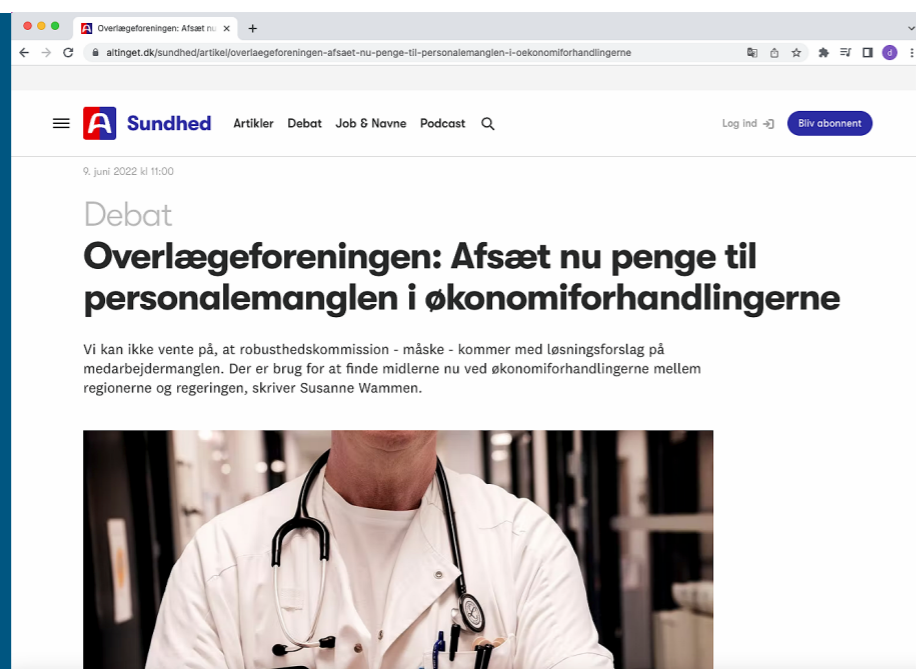


MAJ 2022

FORHANDLINGER
OM REGIONERNES
ØKONOMI

I maj forhandlede regeringen og Danske regioner om den årlige økonomiaftale for det kommende år. Her opfordrede Overlægeforeningen sammen med de øvrige fagforeninger for ansatte på sygehusene til at gøre op med årtiers underfinansiering. "Helt konkret er der brug for at investere 1 mia. ud over penge til den demografiske udvikling" lød opfordringen.

» Læs hele indlægget på Altinget Sundhed



MAJ 2022

GODE TAKTER I
SUNDHEDSREFORM

Den 20. maj indgik et bredt flertal i Folketinget en sundhedsaftale. Overlægeforeningens formand Susanne Wammen roste, at den indeholder kvalitetskrav for hele sundhedsvæsenet, investeringer i it og ny teknologi, og at der var bred politisk opbakning. Aftalen løser dog langt fra alle udfordringer, fremhæver hun:

” Sundhedsvæsenets største udfordring med mangel på speciallæger og andet personale er ikke løst. Også i forhold til nærhospitalet mangler der endnu konkrete svar på, hvilke patientgrupper og funktioner, der skal indgå.”

» Læs rapporten her

MAJ 2022

SUSANNE WAMMEN VALGT TIL
FORMAND

Overlæge Susanne Wammen blev enstemmigt valgt til ny formand for Overlægeforeningen på repræsentantskabsmødet den 19. maj, efter at have været konstitueret siden nytår, hvor daværende formand Lisbeth Lintz blev formand for Akademikerne.



JUNI 2022

VOLDSOM LÆGEMANGEL TRUER
FØDSLER I ROSKILDE

” Personalsituationen er nu så skrøbelig, og arbejdsmiljøet så presset, at det er vores opfattelse, at situationen kan ende i et reelt kollaps”.

Sådan skrev den daværende formand for Det Regionale Overlægeråd i Sjælland, Bjarne Hjaltalin, sammen med Yngre Læger i regionen i en bekymringskrivelse til Region Sjælland i juni 2022.

Sagen vakte stor opmærksomhed i medierne og lægerne er efterfølgende inviteret til møde i regionen.

» Læs artikel i Politiken her



JUNI 2022

FOLKEMØDE 2022

Personalemangel og kvalitet i behandlingen. Det var emmerne for Overlægeforeningens egne debatter ved Folkemødet 2022, mens behandling i livets afslutning var emnet for fælledebatten med Lægeforeningen, Yngre Læger og Praktiserende Lægers Organisation, som Sven Brinkman var moderator for.

JUNI 2022

ØKONOMIAFTALE
FORVÆRRER
SYGEHUSENES KRISE

” Konsekvensen af økonomiaftalen er, at sygehusene skal effektivisere og spare, hver gang de tager en ny behandling eller ny, dyr medicin i brug. Samtidig er der ikke afsat en krone til at forbedre arbejdsmiljøet eller rekruttere flere medarbejdere”.

Sådan sagde Overlægeforeningens formand, Susanne Wammen i en reaktion på aftalen om regionernes økonomi for 2023, hvor der er afsat en mia. kroner som er knyttet til den demografiske udvikling.

» Læs mere her

/05

Medlemsbetjening: Overlægeforeningen i hele landet

Individuel medlemsbetjening

Ud over Overlægeforeningens politiske interessevaretagelse og forhandlingerne af de kollektive overenskomster bistår foreningen medlemmerne individuelt. Medlemsbetjeningen varetages af tillidsrepræsentanterne og sekretariatet.

Tillidsrepræsentanterne vejleder i dagligdagen deres overlægekolleger om overenskomsten og andre ansættelsesretlige regler. De indgår lokale aftaler, hvor kompetencen er uddelegeret til tillidsrepræsentanterne, samt bistår deres kolleger ved tjenstlige samtaler, sygefraværssamtaler mv. Sekretariatet rådgiver også om overenskomstmæssige forhold, deltager i tjenstlige samtaler og yder bistand i forbindelse med afsked. Mange sager løses i et tæt samarbejde med tillidsrepræsentanterne.

Overlægeforeningens TR-struktur:

Varetagelse af foreningens forhandlingskompetence

Tillidsrepræsentanterne i hver region vælger en talsperson for TR-gruppen. Regionerne er orienteret om nedenstående kompetencefordeling mellem TR, den regionale talsperson og foreningen centralt:

Tillidsrepræsentanterne på de enkelte sygehuse

- Forhandler individuelle tillæg i henhold til aftalerne om lokal løndannelse.
- Indgår forhåndsftaler, der omfatter det enkelte sygehus.
- Indgår aftaler om lokal arbejdstilrettelæggelse, vagtforhold m.v.
- Senioraftaler.
- Varetager bisidderfunktion ved tjenstlige samtaler (ved sager om afsked skal sekretariatet inddrages).

Regional talsperson for TR i regionen

- Indgår forhåndsftaler i henhold til aftaler om lokal løndannelse, der omfatter hele regionen.

Foreningen centralt inddrages

- Ved aftaler om dispensationer - eksempelvis nedsættelse af hviletiden og forhøjelse af belastningsgrænsen.
- Ved anmodning om forhandling af vilkår og aftaler, der afviger fra (udvider) overenskomst og aftaler.
- I forbindelse med klassificering af særlige stillinger.
- Åremålsansættelser.
- Kontraktansættelser.
- Ansættelser på særlige vilkår.

Arbejdet i sekretariatet er tilrettelagt sådan, at hver region har tilknyttet en kontaktperson, som varetager interesserne for overlægerne i den pågældende region. Da aktiviteterne kan indebære, at kontaktpersonen er ude af huset, er der en telefonvagt, som altid kan kontaktes om eftermiddagen i åbningstiden. Ved behov kan der henvises til en certificeret stressvejleder, der er ansat i sekretariatet, eller til erhvervspsykologordningen. Begge dele omtales kort nedenfor.

Endelig kan foreningen bistå medlemmerne i arbejdsskadesager og i sjældne tilfælde, efter bestyrelsens beslutning, anlægge retssager og afskedigelsesnævnsager, hvis der er juridisk grundlag for at forfølge sagen.

Tilbud om samtaler med erhvervspsykolog eller stressvejleder

Mange medlemmer henvender sig til sekretariatet om problemer med højt arbejdspress, dårligt psykisk arbejdsmiljø og andre belastende arbejdsforhold. Foreningen har mulighed for at henvise medlemmer til en erhvervspsykolog eller til en stressvejleder i FAS, hvis problemerne er relateret til medlemmets arbejdssituation. Der er tilknyttet psykologer på Sjælland, på Fyn og i Jylland.



Mange medlemmer henvender sig til sekretariatet om problemer med højt arbejdspress, dårligt psykisk arbejdsmiljø og andre belastende arbejdsforhold.”

Tilbuddet om erhvervspsykolog er målrettet medlemmer, der er hårdt belastet af en afskedigelse, en klagesag, sygdom eller en arbejdsskade med risiko for at miste jobbet. Der henvises også medlemmer, der på grund af deres arbejde er decideret udbrændte, f.eks. på grund af stor arbejdsbelastning eller hårdt psykisk arbejdsmiljø.

Tilbuddet om stressvejledning retter sig mod medlemmer, der er belastet af arbejdet. Henvendelser om stress handler primært om arbejdspress, dårligt psykisk arbejdsmiljø, kontinuerlige afbrydelser i arbejdet og problemer med ledelse.

Brugerevalueringerne viser, at medlemmerne generelt er meget tilfredse med tilbuddene.

I 2021 blev der henvist 53 medlemmer til psykolog, hvilket er en stigning i forhold til året før, hvor der blev henvist væsentligt færre. Antallet af henviste i 2021 er dog på niveau med 2019. I 2021 blev der henvist 15 medlemmer til stressvejledning, hvilket ligger på niveau med året før, men væsentligt flere end 2019 og tidligere.

Regionale aftaler

Ved siden af medlemsbetjeningen indgår Overlægeforeningen desuden regionale aftaler, når der er behov. Her er et overblik over aftalerne:

FEA

De stærkt stigende ventelister efter coronapandemien og sygeplejerske-strejken førte til et endnu større behov for at få behandlet flere patienter. Derfor indgik Overlægeforeningen sammen med talsmændene for TR i december aftaler i alle regioner om frivilligt ekstraarbejde (FEA). Aftalerne i de fem regioner blev desuden suppleret af den såkaldte vinterpakke på en mia. kr., som regeringen afsatte til at øge aktiviteten og fastholde medarbejdere. Vinterpakken betød typisk, at overlæger kunne få 100-200 kr. i timen oven i den aftalte FEA-takst.

Lægevagten, 1818

Flere steder i landet er den traditionelle lægevagt drevet af de praktiserende læger i opbrud. Det har ført til, at Region Sjælland har etableret en regional lægevagt. I den forbindelse har Overlægeforeningen sammen med Yngre Læger indgået en aftale for timelønnede læger ved Lægevagten i Region Sjælland (1818) med virkning fra 1. september 2022. Aftalen faldt på plads før sommerferien, og i samme forbindelse blev der indgået en forhåndsftale med mulighed for lokal løndannelse og et forhåndsftalt geografisk timetillæg i visse områder af regionen.

1813-overenskomst opsagt

Overlægeforeningen og Yngre Læger indgik i 2016 en overenskomst med Regionernes Lønnings- og Takstnævn, som omfatter læger, der arbejder for Akuttelefonen 1813 i Region Hovedstaden. Overenskomsten løber til udgangen af 2022 og er blevet opsagt af Overlægeforeningen og Yngre Læger.

Det sker, efter at Region Hovedstaden har indgået en aftale med PLO Hovedstaden om en såkaldt brobygningsydelse, der indebærer, at praktiserende læger kan få 2.500 kr. for to timers effektiv telefonvisitation i 1813 mellem kl. 16 til kl. 18 på hverdage, inkl. eventuel efterbehandling i form af journalføring, henvisninger og udstedelse af recepter.

Denne honorering er ca. 25 pct. højere end YL's og Overlægeforeningens aftale, og foreningen har derfor bedt om en genforhandling med henblik på at sikre lige løn for lige arbejde. Dette ønske er imidlertid blevet afvist af Region Hovedstaden, og derfor er overenskomsten opsagt med udgangen af 2022. Foreningerne er dog fortsat i dialog med Danske Regioner og Region Hovedstaden for at undersøge mulighederne for at indgå en ny overenskomst.

Overenskomst på Færøerne

FAS og Fíggjarmálaráðið (det færøske finansministerium) har fornyet overenskomsten gældende fra 1. februar 2021. Det sker med nogen forsinkelse på grund af Covid-19. Fornyelsen indebærer først og fremmest, at der nu vil være en forhåndsftalt anciennitetsstige som speciallæge, som overenskomstansatte overlæger vil blive ansat efter.

Nyansatte vil få et tillæg på 4.000 kr. pr. måned med indtil 2 års anciennitet. Tillægget stiger til 6.500 kr. efter 2 år og 9.000 kr. efter 5 år. Hertil vil der både for nyansatte og allerede ansatte (både tjenestemænd og overenskomstansatte) være en række funktioner, der udløser et forhåndsftalt tillæg. Ligesom det stadig kan forhandles funktions- eller kvalifikationstillæg for særlige lægefaglige funktioner eller kvalifikationer.

Fornyelsen indebærer samtidig en modernisering af overenskomstens bestemmelse om efteruddannelse, som bliver stort set identisk med den, der blev opnået i den danske overenskomst. Det betyder, at der fremover er mindst ti dage til efteruddannelse, en efteruddannelsesplan med et flerårigt sigte for alle overlæger og en årlig LUS (lederudviklingssamtale).

Den færøske overenskomst løber til udgangen af januar 2023.



De regionale overlægeråd (ROR)

Overlægeforeningen oprettede de fem regionale overlægeråd i 2017 som en del af foreningens formelle struktur. Rådene skal være det sted, hvor overlæger kan drøfte faglige og arbejdsmæssige forhold og de sundhedsfaglige og organisatoriske forhold i regionen. På den måde kan ROR bidrage til, at overlægerne søger indflydelse og medbestemmelse i det politiske system i regionen. Desuden skal ROR bidrage til øge kontakten mellem Overlægeforeningen lokalt/regionalt og centralt.

» Du kan finde formandskab, kontaktoplysninger m.m. her

De regionale overlægeråd udgøres af:

- Medlemmer af Overlægeforeningens repræsentantskab valgt i regionen samt deres suppleanter.
- Overlægeforeningens tillidsrepræsentanter og deres suppleanter i regionen.

- Formændene for hvert selvstændigt, lokalt overlægeråd i regionen. Er der ikke et overlægeråd på sygehuset, kan overlægerne udpege en repræsentant.

Regionsoverlægerådet udformer i øvrigt egne vedtægter, som skal godkendes af bestyrelsen.

Bestyrelsen indkalder formænd og næstformænd fra Regionsoverlægerådene til møde med bestyrelsen to gange årlig samt efter behov. Møderne indkaldes med mindst en måneds varsel.



Manglen på speciallæger har været et vigtigt emne i de fleste regionale overlægeråd.”

Temaer i den regionale debat

Manglen på speciallæger har været et vigtigt emne for drøftelserne i de fleste regionale overlægeråd. Det gælder ikke mindst Sjælland, som sammen med Nordjylland har flest ubesatte stillinger. I Region Sjælland kom der bl.a. særligt fokus på manglen, da fødeafdelingen i Roskilde var ved at kollapse på grund af mangel på speciallæger og jordemødre.

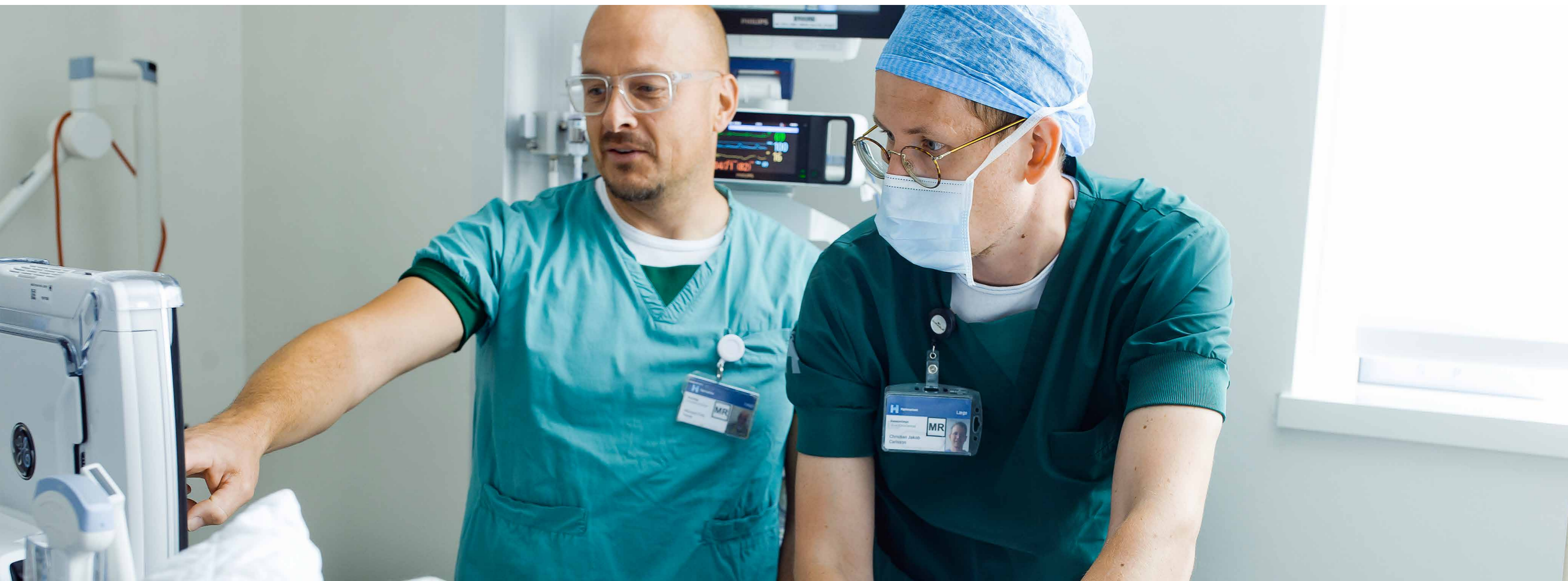
Overlægers arbejdsvilkår har været et andet vigtigt emne. De fleste steder i landet er sygehuse og hospitaler presset af pukkelfavikling især i en situation med stor mangel på sygeplejersker og speciallæger. Det belaster i høj grad arbejdsmiljøet. Presset er vokset efter coronapandemien, men det er ikke nyt.

I Region Midtjylland har ROR også drøftet forholdene i karkirurgien, som kom i søgelyset på grund af et stort antal amputationer. En ekstern analyse viste, at mange patienter ikke fik rettidig, forebyggende behandlinger på grund af personale- og ressourcemangel efter mange års hårde

økonomiske prioriteringer og manglende inddragelse af fagfolkene på området. Sagen fik betydelige ledelsesmæssige konsekvenser for regionens ledelse og har samtidig medført, at karkirurgi igen har fået egen afdelingsledelse på Aarhus Universitetshospital (AUH).

Et andet centralt emne for de regionale overlægeråd har været implementeringen af ledelsesreformen. Det gælder ikke mindst i Nordjylland, hvor regionen har besluttet at gennemføre en helt ny organisering af ledelsen på regionens hospitaler (se afsnit 1: Ledelsesreform: Fremskridt i hele landet).

Flere af de regionale overlægeråd har bragt disse forhold op på møder med regionernes administrative ledelser i årets løb. ■



JUNI 2022

MANGEL PÅ SPECIALLÆGER ER EN BOMBE UNDER SUNDHEDSVÆSENET

I en undersøgelse fra Overlægeforeningen fra marts 2022 fortæller 174 ledende overlæger, at 7,7 pct. af speciallægestillingerne samlet set er ubesatte. Det svarer til 773 speciallæger i hele landet. Det er en bombe under sundsvæsenet, siger Overlægeforeningens formand Susanne Wammen:

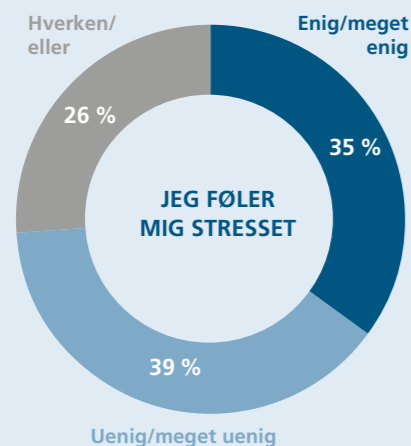
”Uddannelse tager tid, og problemet er akut, så der er også brug for, at regionerne og sygehusledelserne handler nu. Vi er nødt til at få en bedre fordeling af arbejdsopgaverne, så speciallægerne kan fokusere på deres kerneopgaver: behandling, ledelse, forskning og uddannelse af nye medarbejdere”.

» Læs om undersøgelsen her

JULI 2022

DE STRESSEDE OVERLÆGER

35 pct. af overlægerne føler sig stressede blandt andet pga. travlhed, mangel på kolleger, dårlig it m.v. Alligevel er 7 ud af 10 af de stressede overlæger motiverede og tilfredse med jobbet. Det viser en undersøgelse foretaget af Overlægeforeningen.



AUGUST 2022

DIGITALISERING SKAL SKABE VÆRDI



I august lancerer Lægeforeningen en ny politik om digitalisering i sundhedsvæsenet. For Overlægeforeningen har det været afgørende, at politikken er med til at skabe værdi i det samlede sundhedsvæsen i form af sparet tid og bedre kvalitet. Det fortæller Britt Lange, der er medlem af Overlægeforeningens bestyrelse og har repræsenteret overlægerne i Lægeforeningens digitaliseringsudvalg:

”Klog digitalisering er en del af løsningen på udfordringerne i sundhedsvæsenet. Det forudsætter, at digitaliseringen skaber værdi i det samlede sundhedsvæsen og ikke bare flytter opgaver fra en sektor til en anden eller hjælper en gruppe patienter på bekostning af en anden. Derfor er det en stor styrke, at vi i Lægeforeningens digitaliseringsudvalg har været repræsentanter fra Overlægeforeningen, Yngre Læger og Praktiserende Lægers Organisation. Vi har haft fokus på at skabe værdi for alle dele af sundhedsvæsenet”, siger Britt Lange.

Digitaliseringspolitikken indeholder 10 konkrete forslag inden for tre områder:

- » Mere behandling i hjemmet
- » Bedre adgang til patientdata
- » Bedre brug af kvalitetsdata



SEPTEMBER 2022

KONFERENCE FOR FREMTIDENS LÆGELIGE LEDERE

Lægefaglig ledelse er afgørende for trivsel, kvalitet og arbejdsmiljø – ikke bare for lægerne, men for alle ansatte på en afdeling. Sådan lød budskabet fra professor Mickael Bech ved Overlægeforeningens første konference for nye ledende overlæger 1. september. Her var faglige oplæg, inspiration, provokation og gode diskussioner blandt de godt 140 fremmødte overlæger, ledende overlæger og cheflæger. På billedet er det tre af oplægsholderne: Inger Brødsgaard, Mickael Bech og Louise Rabøl.

» Du kan se oplæggene fra dagen på hjemmesiden.

Overlægeforeningen planlægger en ny lederkonference i foråret i Vestdanmark.

SEPTEMBER 2022

FÅ NYHEDERNE MED DET SAMME



Følg Overlægeforeningen på Facebook eller Twitter og få nyheder fra os direkte i dit feed.

Du kan også tilmelde dig vores nyhedsbrev, hvor vi ca. en gang om måneden samler de vigtigste nyheder og informationer om overenskomst, løn m.v.

AUGUST 2022

FOR MANGE DYRE VIKARER GÅR UD OVER PATIENTER OG ARBEJDSMILJØ

Speciallæger i psykiatri får tilbudt op mod en million kroner oveni deres nuværende løn, hvis de skifter til vikarbureauer. Det fortæller Dagens Medicin den 2. september.

”Det er en ærgerlig brug af penge, som man i stedet kunne bruge på at forbedre vilkårene for de fastansatte. Som fastansat kan man føle, at man skal løse en masse andre opgaver, som at dokumentere kvalitetsmål, udvikle faget og uddanne studerende og yngre læger. Samtidig får man som fastansat mindre i løn og er forpligtet til at tage vagterne. Det skaber en usund ulighed”.

Sådan siger Overlægeforeningens formand Susanne Wammen i en kommentar til Dagens Medicin. Hun påpeger også at udfordringerne i psykiatrien er store og kræver en langsigtet plan. Derudover kan hospitalsledelserne gøre det mere attraktivt at være fastansat:

”Jeg synes, at man skal prioritere flere kombinationsstillinger, der samler det kliniske og forskning, men også prioritere andre personalegrupper, så man får tværfaglig behandling med henblik på at frigive tid til speciallægerne”.

» Læs artiklen i Dagens Medicin (bag abonnent)

/06

Overlægeforeningens bestyrelse

Susanne Edith Wammen,
Formand, overlæge

Niels Juul,
Næstformand, overlæge med organisatorisk ledelsesansvar

Britt Lange,
Overlæge

Bjarne Rønde Kristensen,
Specialeansvarlig overlæge

Tommy Midtgaard Jensen,
Cheflæge

Inger Agnethe Brødsgaard,
Ledende overlæge

Bjarne Skjødt Hjaltalin,
Overlæge

Mark Krasnik,
Overlæge

Klaus Peder Klausen,
Overlæge



/07

Fakta om Overlægeforeningen: Udvalg, tillidsrepræsentanter m.m.

» Overlægeforeningens faste udvalg

» Overlægeforeningens tillidsrepræsentanter

» Formænd for de regionale overlægeråd

Overlægeforeningen i tal:

Antal medlemmer:

6.724

Mænd:

55,8 pct.

Kvinder:

44,2 pct.

Cheflæger:

7,1 pct.

Øvrige overlæger:

92,9 pct.

Overlægernes specialer:

Medicinske specialer:

52,8 %

Kirurgiske specialer:

28,1 %

Paraklinik:

11,9 %

Psykiatri:

7,1 %