

Formandens mundtlige beretning ved Overlægeforeningens repræsentantskabsmøde 3. oktober 2020.

DET TALTE ORD GÆLDER

Kære kolleger – kære repræsentantskab

Tak for ordet til dette meget anderledes repræsentantskabsmøde, som vi må afholde virtuelt på grund af den aktuelle situation med covid-19.

I det hele taget har pandemien vendt op og ned på meget.

Det er også blevet meget synligt, at der er brug for den lægefaglige ekspertise og ledelse, vi som overlæger udøver. Sundhedsvæsenet **har** brug for forskning, formidling, uddannelse, udvikling og ledelse. Der er brug for overlæger, som kan gå forrest.

Det gør vi gerne. Men desværre sker det ofte på trods af manglende forståelse for, hvad det kræver at udfylde overlægerollen. Og hvad hospitalsledelser og sundhedsvæsenet kan få ud af at bruge overlægernes unikke kompetencer rigtig.

Derfor skal vi senere i dag drøfte vores politikpapir om Fremtidens overlæge.

Her formulerer vi **vores** visioner for, hvordan vi som overlæger sikrer patienterne den bedst mulige behandling. Og hvordan vi som overlæger kan være med til at skabe fremtidens sundhedsvæsen fremfor at reagere på de rammer, andre har udstukket.

Nogle vil måske spørge, om det ikke er lidt mærkeligt at diskutere fremtidens overlæge samme dag, som vi skal diskutere en fusion med Yngre Læger.

Til dem vil jeg svare: Nej. Faktisk giver det rigtig god mening.

For uanset om vi fusionerer eller ej, vil presset på overlægerne fortsætte. Og uanset om vi fusionerer eller ej, har vi brug for en politik for overlægernes rolle i sundhedsvæsenet.

Derfor mener jeg ikke, at det relevante spørgsmål er, om vi skal arbejde med visionerne. Det relevante spørgsmål er, om vi bedst kan indfri visionerne alene eller ved at stå sammen med vores kolleger i Yngre Læger?

Det skal vi drøfte senere i dag, når vi skal diskutere en mulig fusion.

Men lad mig allerede nu afsløre, at når bestyrelserne har sat gang i fusionsprocessen, så er det fordi, vi vurderer, at en fusion både vil stille overlæger og yngre læger bedre. At vi kan mere sammen end hver for sig.

Speciallægeuddannelsen

Et af de emner, som både berører vores kolleger i Yngre Læger og os som overlæger er revision af speciallægeuddannelsen.

Sundhedsstyrelsen har nedsat fire arbejdsgrupper, og Overlægeforeningen er repræsenteret i dem alle.

Meget er i spil – lige fra antallet af specialer til indholdet i uddannelserne. Nogle af de spørgsmål vi formentlig bliver stillet, er om KBU'en og introduktionsuddannelsen helt skal fjernes eller om de skal lægges ind prægraduat eller i Hoveduddannelsesforløbene? Hvordan får vi en bedre balance mellem specialisering og de bredere kompetencer? Og om videreuddannelsen kan tilrettelægges, med større fleksibilitet og mulighed for at skifte spor undervejs eller måske senere i lægelivet.

Overlægeforeningen går til arbejdet med to pejlemærker:

1. For det første, skal der være nok speciallæger til, at alle patienter kan få den behandling, de har brug for.

I dag oplever vi fx mangel på speciallæger indenfor radiologi, psykiatri, geriatri, neurologi og lungemedicin. Det er gået først og fremmest ud over patienterne. Men det skaber også et presset arbejdsmiljø for os som speciallæger, der må forsøge at løse opgaverne med færre ressourcer.

2. For det andet må vi ikke gå på kompromis med kvaliteten.

Speciallægeuddannelsen skal både give tilstrækkelig bredde og den nødvendige specialisering, som sikrer et godt afsæt for at løse opgaverne i sundhedsvæsenet. Samtidig skal vi sikre at der er tilstrækkelig med overlæger til at kunne levere kompetent undervisning og supervision af yngre kolleger og samtidig sikre behandling af patienter samt et højt niveau af forskning og udvikling.

Ytringsfrihed

Et andet aktuelt emner, som berører os alle, er ytringsfrihed.

Læger har ikke bare ytringsfrihed. Vi har også ytrings**pligt**. Det vil sige, at vi som faglige garanter både har ret og pligt at gøre opmærksom på uhensigtsmæssigheder, som har betydning for kvaliteten og effektiviteten af den behandling, vi kan tilbyde vores patienter.

Samtidig er vi en del af ledelsen. Derfor skal vi loyalt arbejde for de ledelsesmæssige beslutninger.

Endelig er vi faglige autoriteter i offentligheden. Derfor skal vi veje vores ord i forhold til, om vi oplyser eller skræmmer patienterne. For hvad hvis en faglig diskussion ender med at skræmme patienterne fra helt at gå til lægen eller få behandling? Hvad har vi så opnået?

Med andre ord: Der er masser af udfordringer, når den enkelte skal finde balancen mellem ytringsfrihed, ytringspligt, loyalitet og samspillet med offentlighed og patienter.

Det takler langt de fleste rigtig flot. Vi har **flest** eksempler på, at overlæger ytrer sig sobert og fagligt. Og at det bliver taget godt i mod – eller i hvert fald respekteret – af hospitalsledelser og af regioner.

Men ikke hver gang. For det sker **for** ofte, at overlæger bliver mødt med kammeratlige samtaler eller ligefrem med trusler om firing, fordi de har rejst en faglig debat. Og det sker desværre hyppigere og med et kortere aftræk, end vi har været vant til.

Det er helt uacceptabelt. Og Overlægeforeningen er altid klar til at kæmpe for overlægernes ytringsfrihed og til at hjælpe medlemmer, som føler, at de er kommet i klemme.

Problemet er bare, at det ofte er svært at finde de gode løsninger, når en sag er kørt så langt, og derfor ender disse sager desværre ofte med en afskedigelse.

Så også her gælder det, at forebyggelse er at foretrække. Og i denne sammenhæng er god dialog det bedste middel.

Det er et ledelsesansvar at sikre den aktive dialog. Derfor skal en klar opfordring herfra lyde til regionerne om at mødes regelmæssigt med vores regionale overlægeråd – og at gøre det med repræsentanter fra såvel det politiske som det administrative niveau. Og ligeså til hospitalsdirektionerne om at mødes med de lokale overlægeråd.

Og I skal ikke bare gøre det for at få fred for os. I skal gøre det, fordi god og hyppig dialog mellem overlæger og øverste ledelse på giver mulighed for at drøfte de svære spørgsmål direkte med hinanden. Og det vil alle parter få glæde af.

Overenskomst

Dialog får vi også brug for, når vi om kort tid skal forhandle overenskomst. Hvad forhandlingerne bringer, vil I høre meget mere om senest 10. marts næste år, hvor vi afholder ekstraordinært repræsentantskabsmøde om forhandlingsresultatet. Men jeg kan allerede nu sige, at vi går til forhandlingerne med de seks krav, vi besluttede på sidste møde i repræsentantskabet.

Det er ikke mindst væsentligt at sikre, at vi får samme del i lønudviklingen som alle andre med procentuelle lønstigninger. Og at sikre reallønsudviklingen.

Alene det bliver svært i år, hvor vi står i en historisk dårlig og usikker økonomisk situation med virksomhedslukninger, manglende lønstigninger på det private arbejdsmarked og store problemer på eksportmarkederne. Det vil også presse den økonomiske ramme, vi skal forhandle om, når vi skal indgå aftaler på det offentlige område.

Derfor kommer vi til at kæmpe hårdt alene for at sikre reallønsudviklingen.

Vi kommer også til at kæmpe for procentvise stigninger. For flere af vores kolleger i andre offentlige lønmodtagerorganisationer ønsker at afskaffe dem og indføre 'krone for krone'-stigninger.

Det diskuterer vi intensivt i de forskellige forhandlingsfællesskaber. Lige nu er det ikke til at sige hvor diskussionerne ender. Jeg kan kun sige, at vi løbende vurderer, hvordan vi bedst varetage

overlægenes interesser. Og at vi holder fast i vores krav om procentuelle lønstigninger, der sikrer reallønudviklingen.

Arbejdsvilkår

Vores øvrige krav går især på at sikre ordentlige vilkår for alle medlemmer.

For at skabe lydhørhed hos arbejdsgiver, vil vi også i år gerne have dugfriske tal fra arbejdsvilkårsundersøgelser blandt overlæger med til forhandlingsbordet.

Derfor sender vi den store arbejdsvilkårsundersøgelse 2020 ud til alle medlemmer i løbet af næste uge.

Undersøgelsen er lidt længere end den plejer. Det skyldes, at vi har samlet en række mindre spørgeskemaer om bl.a. kontoforhold og forskning og lagt dem ind i vilkårsundersøgelsen for ikke på kort tid at henvende os til medlemmerne flere gange. Vi har også tilføjet helt nye og vigtige spørgsmål om udbændthed.

Det er vigtigt, at vi får så høj en svarprocent som muligt for at få indblik i hvor skoen trykker. Og det er vigtigt for at vi kan tage resultaterne med videre og med stor troværdighed bringe problemerne frem i vores dialog og forhandling med arbejdsgiver.

Derfor en opfordring herfra til alle i dag.

Fortæl dine kolleger, hvorfor det er så vigtigt, at de svarer på arbejdsvilkårsundersøgelsen.

Og husk selvfølgelig også selv at svare på den.

Sexisme

Det sidste emne jeg vil tale om, er også et spørgsmål, vi berører i vilkårsundersøgelsen. Det handler om sexisme.

Jeg mener ikke, at der er ét eneste argument for, at man som leder kan tillade eller se gennem fingrene med sexisme eller andre former for krænkende adfærd.

Derfor håber jeg, at I sammen med mig vil sende et utvetydigt signal om, at vi i Overlægeforeningen siger fra overfor enhver form for sexisme og magtmisbrug. At vi som overlæger naturligvis har et ansvar for at gribe ind overfor konkrete krænkelse, hvis vi ser dem. Og at vi har et ansvar for at gå forrest i anstrengelserne for at skabe en kultur og en arbejdsplads, hvor det er trygt og rart for alle at være.

Men vi kan ikke gøre det alene.

Derfor også en opfordring til kolleger fra alle faggrupper, som måtte opleve sexisme, krænkelse eller magtmisbrug. Fortæl, hvad du har været udsat for.

Allerbedst er det at få dialogen på arbejdspladsen ved at du går til din leder – eller din leders leder. Er det ikke muligt, kan du gå til din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant. Og vil du helst tale med nogen udenfor arbejdspladsen, kan du altid ringe til din fagforening ligesom du kan anmelde hændelsen til Arbejdstilsynet. Og det kan du gøre anonymt.

Med andre ord: sexismen og magtmisbrug skal ikke skjules. Vi er nødt til at kunne tale om det her, uden at mistænkeliggøre alle. Vi er nødt til at få sagerne frem og få dem stoppet. Og vi er nødt til at have dialogen med hinanden om, hvor grænsen går.

Hvis vi formår det, kan vi til gengæld opnå rigtig meget. Navnlig i forhold til de kolleger, der har været udsat for krænkelser og som fortjener støtte og respekt. Og for alle andre – mænd og kvinder, unge og gamle, fordi vi alle kan få endnu bedre arbejdspladser, hvor det er trygt og sundt at være for alle.