

Vi står på tærsklen til en omfattende forandring af vores tilværelse som overlæger.

For det første ser vi ind i en kommende fusion med Region Sjælland, som ikke blot vil få faglige, men også betydelige økonomiske og logistiske konsekvenser for hospitaler og afdelinger. Samtidig er vi allerede midt i en virkelighed præget af besparelser og organisatoriske omstruktureringer.

Hertil kommer OK26 og de væsentlige ændringer i arbejdsvilkår, som aftalen indebærer. I denne sammenhæng er det afgørende, at vi som fagforbund står fast og aktivt arbejder for at modvirke en generel forringelse af arbejdsvilkårene på afdelingerne.

1. Økonomiske konsekvenser i forhold til budget 2027

Vi har en klar forpligtelse til at gøre arbejdsgiverne opmærksomme på, at de i de kommende budgetforhandlinger i Region Hovedstaden skal sikre finansiering til, at speciallæger (tidligere afdelingslæger) opnår en stigning i grundlønnen på 100.000 kr. pr. 1. april ved 5 års anciennitet.

Hvis afdelingsbudgetterne ikke justeres tilsvarende, vil dette i praksis fungere som en pålagt besparelse ude i afdelingerne.

2. Markante ændringer i vagtstrukturen

OK26 indebærer en væsentlig revision af vagtformer for alle speciallæger, herunder rådighed på matrikel, rådighed hjemmefra, tilkaldevagt og beredskabsvagt.

Midt i en tid med speciallæge-loft rejser det et centralt spørgsmål: Hvordan sikrer vi tilstrækkeligt dagfremmøde og undgår både personalemangel og betydelige økonomiske konsekvenser, hvis flere kolleger vælger afspadsring frem for udbetaling?

3. Normperiode og merarbejde – en strukturel ændring

Indførelsen af normperiode for overlæger, merarbejdsprincip for både overlæger og speciallæger samt automatisk udbetaling eller afspadsring (150 %) af timer ud over normen udgør en grundlæggende ændring i den måde, afdelingerne hidtil har fungeret på.

Det giver anledning til en vigtig bekymring: Hvordan sikrer vi fortsat fokus på forskning, uddannelse, kvalitet og arbejdsmiljø? Dette bør være et kerneområde, som vi som fagforbund kæmper målrettet for.

4. Praktiske og administrative udfordringer

Jeg er også bekymret for den praktiske håndtering af alle disse ændringer med de nuværende værktøjer og systemer, der er til rådighed, særligt i lyset af de organisatoriske forandringer, der forestår.

Eksempelvis fremstår OPTIMA og de nuværende lønsystemer utilstrækkelige i forhold til:

- håndtering af nye individuelle aftaler

- valg mellem straksudbetaling og afspadsering af effektive vagttimer
- styring af overskydende normtimer (afspadsering måneden efter normperioden, forlænget afspadseringsperiode eller udbetaling til merarbejdstakst)

Disse scenarier kræver systemteknisk understøttelse, og jeg har svært ved at se, hvordan vi når i mål uden at iværksætte en større, koordineret proces i Region Hovedstaden. Dette bliver ikke mindst komplekst i forbindelse med fusionen til Region Øst, hvor to HR-systemer skal sammenlægges, samtidig med at mange medarbejdere naturligt vil have fokus på deres egne ansættelsesvilkår.

Jeg håber at kunne bringe min omfattende erfaring fra Rigshospitalet i spil for at støtte overlægerne i Region Hovedstaden bedst muligt gennem den kommende fusion og struktureform.

Arash Afshari

Forskningsansvarlig Overlæge & Forskningslektor ved IKM, Københavns Universitet

Anæstesi og Operationsklinikken, Juliane Marie Center, Rigshospitalet

Fælles TR for Overlægeforeningen

Formand for Rigshospitalets Overlægeråd

