



Yngre  Læger



Skriftlig beretning
2023



1 // Forord

2 // Det pressede arbejdsmiljø

3 // Den politiske dagsorden

4 // Det sker i Yngre Læger

5 // Medlemmernes kompetenceudvikling

6 // Den lægelige videreuddannelse

7 // Økonomi

1 // Forord

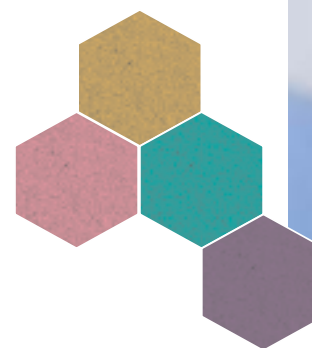
I 2023 har vi igen haft fokus på arbejdsmiljøet på de arbejdspladser, hvor vores medlemmer kommer dag og nat alle årets dage over hele landet. Det er nødvendigt af tre årsager. For det første fordi man ikke må blive syg af at gå på arbejde. Stress er udbredt blandt vores medlemmer, og det kan potentielt føre til varige funktionsnedsættelser. For det andet påvirker et dårligt arbejdsmiljø kvaliteten i patientbehandlingen, og vi skal holde fast i vores position som et rigt land med et velfungerende offentligt sundhedsvæsen. Sidst men ikke mindst er det også nødvendigt, fordi vi kan se en tendens til, at vores medlemmer overvejer at forlade netop det offentlige arbejdsmarked. Når vi spørger hvorfor, handler det om det førmtalte arbejdspress og mangel på tid til at lave lægearbejdet forsvarligt. Det er en opgave, som vi tager meget alvorligt; at sørge for at det offentlige sundhedsvæsen vedbliver med at være en attraktiv arbejdsplads, der ikke slider på medarbejderne.

Og der er faktisk læger og andre ansatte i sundhedsvæsenet, som dør, når de går på arbejde. I psykiatrien er ni ansatte blevet dræbt på jobbet de seneste ti år. Senest i sommer blev en overlæge i psykiatri stukket ihjel af en patient på sin arbejdsplads. Vi ved, hvad der skal til for at mindske risikoen for vold, og vi ved, hvad der skal til for at give en effektiv behandling. Men det sker ikke på grund af manglende ressourcer og årelang udsultning af behandlingen af mennesker med psykisk sygdom. Vi må håbe, at der snart følger handling med alle ordene, de gode intentioner og allerede afsatte ressourcer, som skal munde ud i en realisering af 10-årsplanen i psykiatri.

Vi skal som fagforening blive ved med at være relevant, og vi skal repræsentere alle vores medlemmer. Vi skal give vores voksende gruppe af speciallæger en fagforening, de kan bruge til noget og spejle sig i, og en overenskomst der understøtter et givende arbejdsliv med faglig udvikling. Ligesom vi skal være fagforening for den nyuddannede læge, hoveduddannelseslægen, almen praksislægen og lægen i staten. Derfor har udviklingen af Yngre Læger også i år været et særligt fokusområde og fortsætter med at være det i det kommende år.

På OK24-medlemsmøder rundt om i landet har vi hørt fra vores medlemmer, hvad et godt lægeliv er for dem. Det har vi omsat til Yngre Lægers krav til arbejdsgiverne ved OK24, som blev vedtaget af repræsentantskabet i maj måned. Vores egne forhandlinger med Danske Regioner venter lige på den anden side af årsskiftet, og lige nu forbereder vi de fælles forhandlinger i vores egen hovedorganisation Akademikerne, som i samarbejde med den øvrige fagbevægelse skal forhandle en sikring og udvikling af reallønnen på hele det offentlige arbejdsmarked.

// Yngre Lægers bestyrelse





2 // Det pressede arbejdsmiljø

Et godt arbejdsmiljø er en forudsætning for, at man som læge kan levere behandling af god kvalitet. Et godt arbejdsmiljø for lægerne har ikke kun en række positive elementer for den, der oplever det, men også en række positive effekter for patienterne og for sundhedsvæsenet som helhed. Det er indiskutabelt, at arbejdsmiljøet skal i fokus, hvis vi skal sikre en bedre rekruttering til sundhedsvæsenet og dermed et bedre sundhedsvæsen for alle.

Arbejdsmiljø er derfor et prioriteret område i Yngre Læger, og vi forsøger at holde arbejdsgiverne – både centralt og regionalt – op på deres forpligtelse, da det er ledelsens ansvar at sikre, at det fysiske og psykiske arbejdsmiljø ikke er en belastning for medarbejderne. Når en arbejdsgiver ikke lever op til sit ansvar om at sikre et godt arbejdsmiljø, er vi i Yngre Læger klar til at bruge den sikring, vi har i overenskomsten, der giver os ret til en forhandling af lokale løsninger.

Arbejdsmiljøet fylder også meget på den nationale politiske scene, hvilket blandt andet kommer til udtryk i Robusthedskommissionens anbefalinger, der blev offentliggjort i september.

Arbejdsmiljøundersøgelsen

Som led i det målrettede fokus på arbejdsmiljø har Yngre Læger gennemført endnu en arbejdsmiljøundersøgelse blandt næsten 4000 medlemmer. Undersøgelsen vidner – ikke overraskende – om, at der stadig er udfordringer på området.



Overenskomsten indeholder i § 22 stk. 5 en ret til en forhandling, hvis man lokalt på en arbejdsplads mener, at tilrettelæggelsen af arbejdet udgør et arbejdsmiljømæssigt problem. Det kan for eksempel være belastede vagter, overbookede ambulatorier og en arbejdstilrettelæggelse, der gentagne gange hindrer, at man kan gå til planlagt tid

Helga Schultz, forperson i Yngre Læger

Resultater fra arbejdsmiljøundersøgelsen er - og bliver - løbende offentliggjort i både eksterne medier, i Ugeskrift for Læger og på Yngre Lægers egne kanaler, ligesom de bruges i det politiske arbejde, både centralt og regionalt.

Arbejdsmiljøundersøgelsen viser bl.a., at hver tredje læge oplever ikke at have tid nok til deres arbejdsopgaver, og hver fjerde læge i de kliniske specialer føler sig påvirket af arbejdsrelateret stress. Samtidig viser undersøgelsen, at travlhed og stress påvirker lægernes oplevelse af behandlingskvaliteten i negativ retning.





Det er meget bekymrende, at læger i den grad oplever, at arbejdstempoet og presset er så stort, at det hos næsten en fjerdedel opleves som stress. For ingen bør blive syge af at gå på arbejde. Stress er farligt for den enkelte læge, men kan også indirekte få betydning for lægens patienter og på sigt for sundhedsvæsenet som sådan

Helga Schultz, forperson i Yngre Læger

Af andre resultater fra undersøgelsen kan nævnes, at

- ni ud af ti læger med patientkontakt i løbet af en måned har oplevet at være for få ansatte i forhold til opgaverne, ligesom 30 procent af lægerne aldrig eller i lav grad har tid nok til deres arbejdsopgaver.
- læger med mest overarbejde er oftere påvirket af arbejdsrelateret stress, ligesom undersøgelsen viser, at læger, der oplever at være stressede, oftere har sygedage end læger, der ikke er stressede.
- næsten hver fjerde speciallæge overvejer ofte eller meget ofte at sige deres job på et hospital op. Der er en klar sammenhæng mellem dem, der overvejer at søge væk fra de offentlige hospitaler, og dem der oplever, at arbejdstempoet er for højt.
- 27 procent af de speciallæger, der overvejer at søge væk fra et offentligt hospital, overvejer helt at forlade lægefaget.
- mange yngre læger er hver dag bekymrede for at begå fejl i arbejdet. Det gælder for over halvdelen af KBU-lægerne, mens det gælder for 27 procent af speciallægerne. Det viser, at jo længere tid, man er læge, jo mindre bliver bekymringen.
- knap tre ud af ti medlemmer er i deres daglige arbejde blevet udsat for truende adfærd, hvilket er den form for chikane, som flest medlemmer oplever. De psykiatriske specialer og akutmedicin er de specialer, hvor flest oplever chikane og trusler. Således har mere end syv ud af ti læger i psykiatrien i løbet af et halvt år oplevet truende adfærd fra en patient på deres arbejdsplads.

Yngre Lægers arbejdsmiljøudvalg og andre udvalg i Yngre Læger arbejder med undersøgelsens resultater og vurderer, hvilke konkrete indsatser, vi skal igangsætte.

Robusthedskommissionen

Robusthedskommissionen afleverede sin rapport i september måned. Yngre Læger har bidraget til arbejdet med en hel række forslag gennem Akademikerne. Robusthedskommissionen kommer med en række anbefalinger under tre overordnede temaer: Stærkere prioritering og klogere opgaveløsning, attraktive arbejdspladser og tid til kerneopgaven samt rette kompetencer og faglig fleksibilitet.

Anbefalingerne er mange og varierede, og vi afventer stadig at se, hvordan og hvornår anbefalingerne kan blive til virkelighed. Ikke desto mindre kan vi glæde os over, at der er blevet lyttet til en række af vores indspark. For eksempel understreger rapporten, at medarbejderne bør have indflydelse på planlægningen af deres arbejdstid, og at det skal gøres lettere og hurtigere for udenlandske læger og andre sundhedsprofessionelle at få anerkendt deres kompetencer, så de kan bidrage til sundhedsvæsenet.

3 // Den politiske dagsorden

På den sundhedspolitiske scene – både nationalt og regionalt – har der været store og vigtige dagsordener i 2023.

Fortsat pres på ressourcer

Sundhedsvæsenets drift er – trods akutpakke og sundheds-pakke – fortsat underfinansieret og bærer præg af usammenhængende indgreb fra regeringen.

I Økonomiaftalen for 2024 i regionerne er der fortsat manglende finansiering til driften til sygehusene. Det betyder, at der i en tid med store ventelisteudfordringer, presset arbejdsmiljø og manglende kapacitet nu skal gennemføres besparelser på sygehusene. Det fjerner grundlaget for at foretage de nødvendige økonomiske investeringer, så der reelt kan stå imod i forhold til både den demografiske udvikling og udviklingen i nye behandlinger og medicin mv.

Rammen i Økonomiaftalen for 2024 dækker knap nok den demografiske udvikling. Dertil kommer udgifter til inflation, stigende medicinpriser, ny behandling, it og teknologi, ligesom der skal investeres i uddannelse og arbejdsmiljø, der er fundamentet for at løse kapacitetskrisen og sikre god behandling også i fremtiden.

Situationen er alvorlig og betyder konkret, at regionerne mangler finansiering til at dække udgifter i størrelsesordenen 2,5 mia. kr. Regionsformændene måtte i august melde ud, at ventelisterne vil fortsætte, og at det således vil gå ud over patienterne, at økonomien er så presset. Regeringen bevilgede i slutningen af august 350 mio. kr. ekstra til regionerne, hvilket langt fra løser problemet. Finanslovsudspillet inde-

bærer desværre ikke yderligere midler, og vi står i et efterår med bebudede besparelser og ansættelsesstop i alle regioner. En dybt problematisk situation som ovenikøbet ledsages af udsagn fra regeringen om, at økonomien er bomstærk. Et voldsomt paradoks til den faktiske virkelighed i sundhedsvæsenet, hvilket Yngre Læger både centralt og regionalt gør alt, hvad vi kan, for at sætte på dagsordenen.

I Yngre Læger mener vi, der skal gøres op med den mangeårige underfinansiering af sundhedsvæsenet. Det kræver mindst to procent ekstra om året for at undgå en udhuling af området og sikre et tidssvarende og stærkt sundhedsvæsen.

Ugennemtænkte besparelser på administration

Det er godt, at regeringen anerkender, at arbejdsmiljø og arbejdsvilkår har betydning for mulighederne for at fastholde og rekruttere dygtige og engagerede medarbejdere. Indsatsen bør dog ikke kobles med ønsket om en besparelse på tre milliarder kroner på kommunernes og regionernes administration frem mod 2030, som det fremgår af regeringsgrundlaget.

Yngre Læger deler ambitionerne om at fjerne unødigt bureaukrati, og at ressourcerne skal bruges, hvor der er størst behov. Men besparelser i størrelsesordenen tre milliarder kroner vil umuligt kunne gennemføres uden nedskæringer på helt nødvendige administrative funktioner i kommuner og regioner.

En besparelse på administrationen må forventes dels at medføre merarbejde til det kliniske personale og dels en forringelse i kvaliteten på grund af manglende administrativ faglighed.



>> **Yngre Læger spiller aktivt ind i Sundhedsstrukturkommissionen**

Sundhedsstrukturkommissionen har til opgave at opstille forskellige modeller for organisering af sundhedsvæsenet og komme med anbefalinger til og vurderinger af en ny fremtidig struktur. Det fremgår eksplicit, at der skal ses fordomsfrit på strukturen og organiseringen af det samlede sundhedsvæsen. Kun kommunernes styreform og geografiske afgrænsninger samt skatteudskrivningsretten er fredet i kommissoriet. Kommissionen skal afslutte sit arbejde med én samlet afrapportering i april 2024.

Sigtelinjerne for den fremtidige struktur er et sammenhængende, nært og samarbejdende sundhedsvæsen med ensartet, høj kvalitet, der understøtter frit valg og patientrettigheder og "den mest hensigtsmæssige brug af private aktører som en del af det samlede sundhedsvæsen". Den nye struktur skal understøtte en aflastning af sygehusene og styrkelse af primærsektoren, som skal tage ansvar for flere patienter og løfte forebyggelsen bedre. Det forudsættes, at de samlede omstillinger kan være udgiftsneutrale og uden selvstændigt personaletræk.

Yngre læger bidrager aktivt til kommissionens arbejde ved at sende analyser og indspil ind til kommissionen. Konkret har Yngre Læger opfordret til at have skarpt blik for behovet for øget dimensionering og en mere aktiv arbejdsgiveradfærd for at sikre rekruttering af både uddannelseslæger og speciallæger i fremtidens sundhedsvæsen.

Yngre Læger har også sammen med resten af Sygehussamarbejdet (Sundhedskartellet, Overlægeforeningen, FOA, HK og Ergoterapeutforeningen m.fl.) sendt et skarpt indlæg til kommissionen med opfordring til at inddrage analyser af konsekvenserne af den øgede privatisering og udbredelse af private sundhedsforsikringer for det offentlige sundhedsvæsens kapacitet og muligheder for fortsat at sikre fri og lige adgang til sundhedsydelserne og mindske uligheden i sundhed. Yngre Læger spiller også ind til kommissionen med aktuelle data, der viser almen medicinernes ønsker til fremtidig beskæftigelse og dermed væsentlige input til fremtidens almen praksis.

Sundhedsstrukturkommissionen er også på agendaen til repræsentantskabsmødet i november 2023, hvor hele repræsentantskabet går i direkte dialog med medlemmer af kommissionen og giver input til arbejdet.

Lønstrukturkommission og trepart

I juni måned afrapporterede den Lønstrukturkomité, som var blevet nedsat efter sygeplejerskestrejken i 2021, og hvor Yngre Læger var repræsenteret af vores hovedorganisation, Akademikerne. Lønstrukturkomitéens rapport konkluderede, at den danske model virker i den forstand, at det er parterne på arbejdsmarkedet og ikke politikerne, der har forhandlet sig frem til lønningerne i den offentlige sektor. Rapporten viste også, at mens uddannelsesniveau er blandt de væsentligste faktorer, der driver lønudviklingen, så er den økonomiske gevinst ved at tage en lang uddannelse større for de privatansatte end for de offentligt ansatte.

I skrivende stund har finansministeren indkaldt til trepartsdrøftelser om offentlig løn, hvor Yngre Læger repræsenteres af Akademikerne. Det er en udfordring for forhandlingsmodellen, at politikerne blander sig i offentligt ansattes løn, også selvom det i denne sammenhæng drejer sig om at dele penge ud, for næste gang kan det lige så vel være med ønsket om at sætte lønnen ned. Samtidig har arbejdsgiverne talt om modydelse, der skal sprede vagtarbejdet på flere hænder, nedsætte adgangen til deltidsansættelser og muligvis ændre hele forhandlings-

systemet fremadrettet. For Yngre Læger er det afgørende, at vi passer på den forhandlingsmodel, vi har på det offentlige område, og vi vil blankt afvise at forringe arbejdsforholdene for yngre læger, fordi andre grupper skal have penge fra regeringen.

Den stadige kamp for at løfte psykiatrien

Det er nu over et år siden, at alle partier i Folketinget den 27. september 2022 indgik en bred aftale om en tiårsplan for psykiatrien og mental sundhed. Trods dette er en konkret udmøntning stadig ikke sket, og selvom den politiske aftale om tiårsplanen for psykiatrien er helt nødvendig, er den ikke tilstrækkelig.

Den baserer sig på de vigtigste af Sundhedsstyrelsens mange gode faglige anbefalinger og er udtryk for en fornuftig prioritering af indsatser på de områder, hvor behovet er størst. Men aftalen adresserer kun de mest presserende behov og er derfor ikke i nærheden af at indfri løfterne om en samlet tiårsplan for psykiatrien.

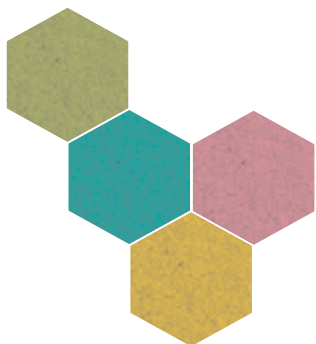
"Aftalen bør således blot være den første af en række psykiatriplaner, der skal bygge ovenpå med indsatser og varig finansiering til sektoren," lyder det fra Helga Schultz.

De mest alvorlige behov, som vi i Yngre Læger presser på for, skal indfries, handler bl.a. om øget dimensionering af hoveduddannelsesforløb samt øget kapacitet, flere sengepladser og bedre uddannet øvrigt personale.

Behov for øget dimensionering og aktiv rekrutteringspolitik

Alle læger skal kunne blive speciallæger, og der mangler speciallæger i det danske sundhedsvæsen. Derfor er det vores klare holdning, at Sundhedsstyrelsen skal øge dimensioneringen af hoveduddannelsesforløb. Og lægedækningen skal sikres via en aktiv rekrutteringsindsats fra arbejdsgiverne, hvilket desværre sker alt for få steder i dag.

>>



>> **Øget dimensionering vil øge kapacitet og produktivitet**
Øget behandlingskapacitet og produktivitet i sundhedsvæsenet opnås hurtigst og bedst via flere speciallæger. En speciallæge leverer højere faglig kvalitet end en uddannelseslæge og er afgørende for at løse kapacitetsudfordringerne.

En øget dimensionering slår desuden umiddelbart ud i øget kapacitet i form af flere hoveduddannelseslæger, som også har højere kapacitet og produktivitet end KBU- og i-læger.

Regeringen har sat som mål at skabe større kapacitet i sundhedsvæsenet for derved at nedbringe ventelisterne og sikre bedre overholdelse af udrednings- og behandlingsgarantierne. Men i dag uddannes der langt færre speciallæger, end der er behov for, fordi politikerne fejlagtigt har antaget, at der ad den vej skabes et nyttigt pres på lægerne for at søge stillinger i trængte specialer og geografiske områder.

Men dette virker ikke – det vidner de fortsatte store lægedækningsproblemer tydeligt om.

Behov for en aktiv rekrutteringspolitik

Lægedækning skal løses ved en aktiv rekrutteringspolitik – og potentialet er stort. Regionerne bør aktivt og systematisk række ud til lægerne og have dialog om karriereveje og mulighederne ved at tage ansættelse i trængte specialer og geografiske områder. Det giver holdbare løsninger, tilfredse læger og kvalitet for patienterne.

En undersøgelse blandt Yngre Lægers medlemmer viser, at kun ca. 20 procent af lægerne oplever at blive forsøgt rekrutteret til trængte geografier eller specialer.

Af de læger, som er forsøgt rekrutteret, ender hver tredje med at søge den pågældende stilling i et geografisk trængt område eller i et trængt speciale. En aktiv arbejdsgiverpolitik virker altså, men bliver meget sjældent anvendt i dag.

Vi presser Sundhedsstyrelsen og regionerne for at øge dimensionering og styrke rekrutteringen via gentagne henvend-

elser – også til ministeren – debatindlæg og offentlig kritik, hørings svar samt analyser, der støtter argumentationen.

Data fra den aktuelle rekrutteringsundersøgelse er efter aftale med sundhedsministeren afleveret til Sundhedsstrukturkommissionen, så de kan indgå i kommissionens analyser og anbefalinger.

Lægevagtsaftale

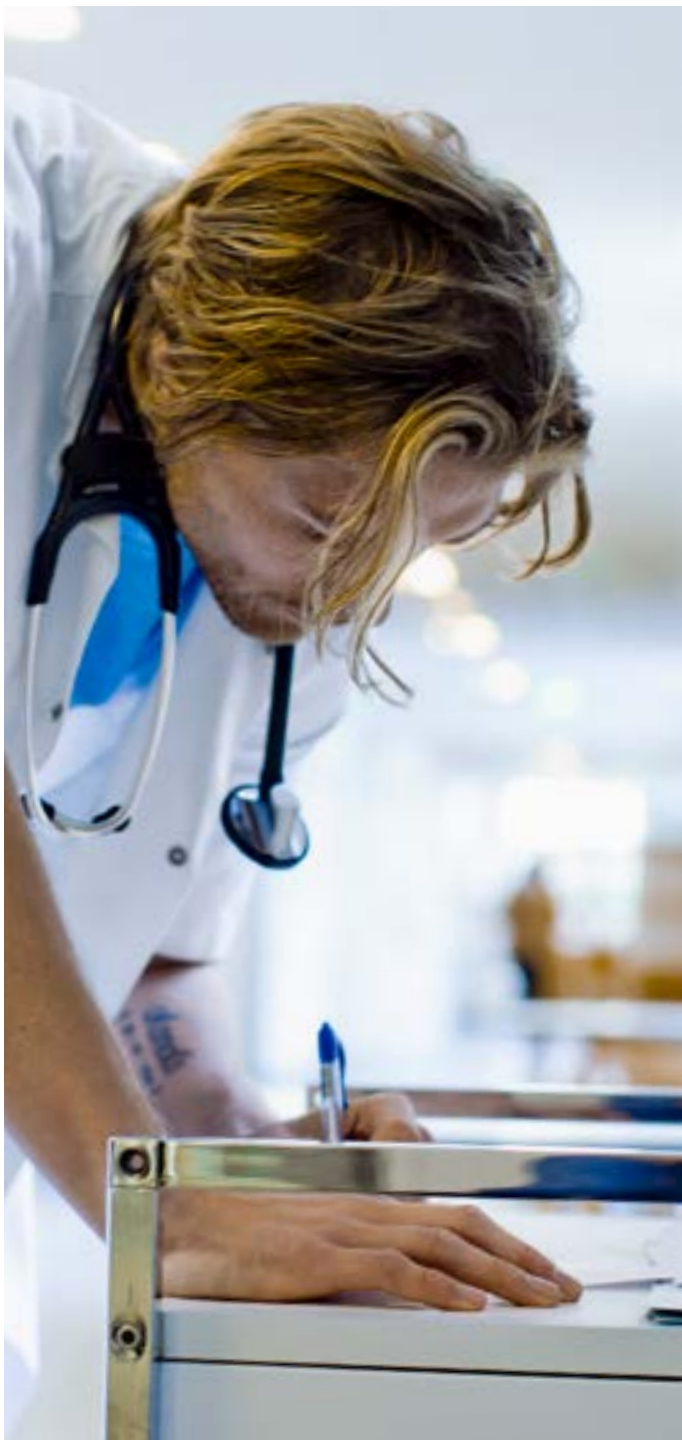
I juni indgik Yngre Læger sammen med FAS en landsdækkende aftale om honorering for timelønnede læger ved lægevagten. Dermed har Yngre Læger taget ansvar for at sikre, at der findes et sæt rammer, som regionerne kan anvende de steder, hvor lægevagtsopgaven ikke varetages af praktiserende læger. For Yngre Læger var det afgørende at sikre ensartede vilkår på tværs af landet og samtidig give mulighed for lokal løndannelse, som bl.a. den tidligere aftale for 1813 i Region Hovedstaden udelukkede.

Aftalen er i skrivende stund allerede i brug i Region Hovedstaden og i Region Sjælland, og den forventes at træde i kraft for arbejde i lægevagten om natten i de øvrige regioner i løbet af 2024.

Pride

Igen i år blev Copenhagen Pride markeret med en uges arrangementer og debatter i august. Og denne gang var alle læger med, da ugen blev rundet af på vognen i paraden gennem København. Det er vigtigt for os at markere vores opbakning til denne dagsorden, og vi er i Yngre Læger glade for at kunne gøre det i regi af Lægeforeningen sammen med alle læger på tværs af foreninger.





4 // Det sker i Yngre Læger

Vi bliver flere og flere medlemmer i Yngre Læger, og vi er nu over 16000 medlemmer. Samtidig er Yngre Lægers medlemsgruppe i forandring. Gruppen af speciallæger vokser, og det vil fortsætte. Yngre Læger skal som fagforening sikre at være relevant og nærværende for alle medlemmer, både uddannelseslæger og speciallæger.

En organisation for alle

Yngre Læger har en bred medlemskare og skal som mange andre fagforeninger balancere mellem at være så individuelt orienteret som muligt og samtidig være et samlet fællesskab. Yngre Læger favner både uddannelseslægen, speciallægen, ph.d.-lægen, lægen i almen praksis og andre, som har forskellige behov og ønsker til deres fagforening. Vi skal i Yngre Læger fortsat udvikle os som fagforening og sikre, at vi er relevant og nærværende for alle disse grupper. Det gør vi blandt andet gennem en række nye aktiviteter og tilbud, som målretter sig til specifikke grupper i den brede medlemskare.

Uddannelseslægen har en central plads i Yngre Læger

Bekymringer om ansvar og faglighed fylder for mange nyuddannede læger, inden de starter i deres KBU. Langt hovedparten oplever dog heldigvis, at de er klædt fagligt på til jobbet. Det viser en undersøgelse, som Gruppen af Yngste Læger har lavet sammen med Yngre Læger i 2022. I Ugeskrift for Læger satte vi fokus på KBU-lægens udfordringer. Her kan vi se, at halvdelen af de nyuddannede forud for KBU-forløbet har været bekymret for, om de var klædt godt nok på. Yngre Læger værner om den unge læges start på lægelivet, og det kommer bl.a. til udtryk gennem diverse arrangementer, vi afholder, fx Kick off i alle universitetsbyer. Det kommer også til udtryk gennem "Snart

yngrer læge"- Facebookgruppen, i undersøgelser og på hjemmesiden, hvor vi gennem mange år har samlet viden, hjælp og gode råd til den nye læge.

Det gode uddannelsesforløb

I Yngre Læger har vi en lang tradition for at have ekstra opmærksomhed på uddannelse og læring, så flest mulige kan opleve et trykt uddannelsesforløb i den lægelige videreuddannelse. Kurser og aktiviteter for netop uddannelseslægen er kernetilbud i Yngre Læger, og vi arbejder hele tiden med at udvikle og sikre en høj kvalitet i vores kursusaktiviteter til uddannelseslægen.

Yngre Lægers seneste tilfredshedsundersøgelse viser, at tilfredsheden med Yngre Læger er høj hos uddannelseslægerne, og vi arbejder vedvarende med at fastholde den tilfredshed.

Speciallægens karrieremuligheder skal løftes

Speciallæger er en voksende medlemsgruppe i Yngre Læger, og det er vigtigt, at vi også har de rette tilbud til denne medlemsgruppe. Speciallægeudvalget har i år bl.a. udviklet nye virtuelle velkomstarrangementer for de læger, som lige er blevet speciallæger eller er tæt på at blive det. Her kan man få indblik i overgangen fra uddannelseslæge til speciallæge og overblik over de tilbud, som Yngre Læger har på hylderne til at understøtte den videre karriere som speciallæge. De første møder løb af stablen i foråret 2023, og over 160 medlemmer har deltaget i møderne i de fem regioner. Møderne har været en stor succes, og det er forventningen, at der også næste år vil blive inviteret til velkomstmøder for nye speciallæger.

>>

Som noget nyt har Yngre Læger også udviklet kurser for speciallæger, der overvejer en stilling som leder. Her kan man få indblik i, hvad lægelig ledelse er, og hvordan man udvikler sine ledelseskompetencer som speciallæge.

Målrættede nyhedsbreve til speciallægerne

Vi ved fra undersøgelser, at speciallægerne foretrækker nyhedsbreve frem for fx sociale medier, når de skal have kommunikation fra foreningen. Derfor har vi i 2023 sendt de første nyhedsbreve ud til gruppen af speciallæger med indhold, der er særligt målrettet dem. Nyhedsbrevene er kommet rigtig flot fra start og er blevet taget godt imod.

Det første nyhedsbrev, som blev sendt til speciallægerne, handlede primært om en stor undersøgelse, som Yngre Læger lavede i 2022 om speciallægerne. Med overskrifter som: "Arbejdsgivere har forsømt at udvikle afdelingslægestillingen" og "Afdelingslæger får for lidt efteruddannelse og en række initiativer skal styrke efteruddannelsen" satte Yngre Læger fokus på en række vigtige temaer for speciallægerne.

Et af disse vigtige temaer er afdelingslægers efteruddannelse, og målet er, at flere afdelingslæger skal have efteruddannelse. Yngre Læger arbejder regionalt med at lægge pres på arbejdsgiverne, og også i forhold Danske Regioner presser vi på for at sikre, at efteruddannelsen bliver prioriteret. Det samme gælder i forhold til afdelingslægenes løn, hvor Yngre Læger gerne vil sikre, at afdelingslæger i højere grad får forhandlet og aftalt lokale løntillæg.

Tillidsvalgt i Yngre Læger

Yngre Lægers tillidsvalgte er helt centrale aktører for organisationen, arbejdsgiverne og ikke mindst medlemmerne.

TR-området har de sidste par år kørt med en ny organisering af arbejdsprocedurer, nye materialer til TR og en fuldstændig revision af TR-uddannelsen. I overgangen fra udvikling til drift har vi løbende justeret og revideret efter behov. Den daglige drift tilrettelægges på baggrund af en række forskellige data, regionale erfaringer og input fra tillidsrepræsentanterne, hvilket er med til at bibeholde kvaliteten på området og de bedste betingelser for vores tillidsrepræsentanter.

På FTR-området er der i 2023 blevet implementeret en række nye tiltag som fx funktionsbeskrivelse, FTR-univers på hjemmesiden, FTR-håndbog, nye arbejdsprocedurer på området, skabeloner til forhandling af vilkår og meget andet. Alle sammen redskaber der skal lette FTR's opgaveløsning. De nye tiltag er præsenteret for forretningsudvalg, på regionale FTR-dage og til FTR-træffet. Over en bred kam har erfarne såvel som uerfarne FTR taget godt imod de nye tiltag, og i den kommende tid vil vi have fokus på at sikre overgangen til drift på FTR-området, så den sker lige så sikkert som på TR-området.

OK24

Repræsentantskabet besluttede i slutningen af 2022 at forsøge at få så bred en debat som overhovedet muligt blandt medlemmer og tillidsrepræsentanter forud for vedtagelsen af overenskomstkravene.



Det lykkedes at få mange medlemmer engageret og involveret i processen, bl.a. med medlemsmøder på de enkelte afdelinger/arbejdspladser, regionale debatmøder og brug af sociale medier. Da processen var færdig, havde vi modtaget mere end 700 forslag og idéer til, hvad der skal være Yngre Lægers krav ved OK24. På baggrund af de mange forslag godkendte Yngre Lægers bestyrelse et samlet udkast til overenskomstkrav på hhv. det regionale, statslige og kommunale område, som blev enstemmigt vedtaget på repræsentantskabsmødet i maj 2023. Overenskomstkravene handler primært om løn, arbejds- og vagtbelastning samt et ønske om fleksibilitet. Forhandlingsdelegationen vil dog tage alle input, som er indkommet under indsamlingsprocessen, med i det videre forhandlingsforløb.

Forhandlingsdelegationen er i fuld gang med forberedelse af overenskomstforhandlingerne, der starter efter udvekslingen af krav med arbejdsgiverne i december 2023. Vi forventer, at forhandlingerne er afsluttet omkring 1. marts 2024, hvorefter medlemmerne skal tage stilling til forhandlingsresultatet ved urafstemning.

Afdelingslægeprojektet

Dette projekt har betydet, at der er gennemført forsøgsprojekter i alle regioner om faglig udvikling for afdelingslæger. Resultaterne af de gennemførte forsøg indgår som en del af forberedelsen af OK24.

Overordnet set er tilbagemeldingerne fra både afdelingslægerne og de lokale ledelser, at projektet har givet anledning til en række gode drøftelser, der har styrket både arbejdsmiljøet, opmærksomheden på kompetenceudvikling og oplevelsen af

at blive anerkendt. De forsøg, som er blevet afprøvet, har dog i altovervejende grad haft en karakter, hvor de godt kunne have været iværksat og gennemført inden for de eksisterende regler i overenskomsten om lokalløn, efteruddannelse mv. Som sådan har projektet i højere grad givet anledning til overvejelser om, hvordan man sikrer en god lokal dialog og udnyttelse af de muligheder, som allerede findes i overenskomsterne, snarere end til at gentænke selve de overenskomstmæssige rammer for stillingen.

Ny hjemmeside

Vi har lavet ny hjemmeside på tværs af alle foreninger, som er blevet taget rigtig godt imod, siden den så dagens lys 1. december 2022.



Det var meget nemt at navigere rundt på Læger.dk, og det er meget federe end den gamle side man havde, så det er jo rigtig fint

Medlem, 31 år

TOP 10

De mest sete sider på yl.dk

1. Lønoversigt for yngre læger ansat i regionerne
2. Yngre Læger foreningsforside – yl.dk
3. Yngre Lægers lønberegner
4. Barselsregler
5. Overenskomster og aftaler for yngre læger ansat i regionerne
6. Hvad er lønnen for en læge (trin 1) og en læge (trin 2)
7. Vagt og arbejdstid for yngre læger ansat i regionerne
8. Lønoversigt for yngre læger ansat i almen praksis
9. Sygdom og ret til fravær
10. Kontaktinfo til Yngre Lægers rådgivere



5 // Medlemmernes kompetenceudvikling

Faglig udvikling, ny viden, netværk, samtaler. Alt sammen er vigtigt for medlemmerne, og derfor har Yngre Lægers kursus- og arrangementsudbud en central plads i vores arbejde.

Vi afholder kurser – store og små, temadage, længere forløb og seminarer i hele landet, så vi møder medlemmernes ønsker og behov.

Det gælder medlemmernes uddannelse, som det gælder deres arbejdsvilkår, udviklingsmuligheder og de udfordringer, der kan dukke op i et arbejdsliv.

Vores kurser og arrangementer er delt op i disse tre forskellige koncepter:

- **+10 konceptet** er rekvirerede kurser, som er baseret på medlemmernes egne ønsker til et mindre kursus. Her giver vi mulighed for at samle ti af sine kollegaer om et bestemt tema. Yngre Læger stiller med en konsulent fra sekretariatet og afholder kurset på afdelingen eller i klinikken.
- **Tilmeldingskurserne** er centralt arrangeret og bredt funderet i indhold og målgruppe. Antallet af arrangerede tilmeldingskurser har været stigende det sidste år.
- **Regionalt afviklede kurser** omfatter jobsøgning, karriere- og arbejdsliv, kurser for yngre læger i ansættelsesudvalg og "Kend din løn"-kurser.

>>

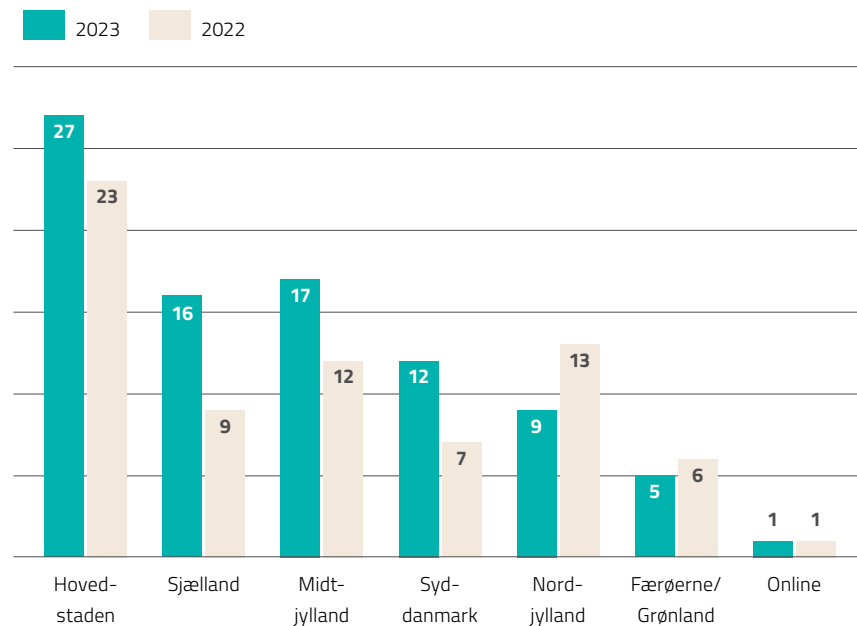
+10 kurser

Vi har i perioden 2. oktober 2022 til 1. oktober 2023 gennemført 87 kurser inden for +10-konceptet, med deltagelse af i alt 957 medlemmer.

Til sammenligning gennemførte vi i perioden 2. oktober 2021 til 1. oktober 2022 71 kurser inden for +10. Med deltagelse af i alt 840 medlemmer.

Geografisk fordeling

Der er blevet afholdt flere +10-kurser i år end sidste år. Fordelt på regioner ser det sådan ud:



Bestil en samtale

Som et nyt medlemstilbud har vi udviklet et 'Bestil en samtale' – tilbud, som retter sig specifikt mod speciallægerne. Som speciallæge kan man her få målrettet sparring om løn, ansættelsesvilkår eller mere viden om karrieremuligheder som speciallæge – herunder afdelingslæge eller speciallæge i almen praksis.

Derudover kan man i forbindelse med vores online-informationsarrangementer om en lægekariere i industrien bestille en samtale og på den måde blive klogere på mulighederne inden for lægemiddelindustrien.

Ledelsesafklaring

Overvejer du en stilling som leder, men er i tvivl om, hvad det kræver? På dette nye endagskursus bliver speciallægerne klædt på til at vurdere, om en lederstilling kunne være en attraktiv karrierevej for deltageren. Deltageren får indblik i, hvad lægelig ledelse er, og hvordan man udvikler sine ledelseskompetencer som speciallæge.

Yngre læger bliver Vælg Klogt-ambassadører

Mere er ikke altid bedre. Derfor er Vælg Klogt-organisationen og Yngre Læger gået sammen i et nyt samarbejde. Det skal understøtte vores medlemmer med henblik på at undgå unødvendige undersøgelser og behandlinger, så der bliver plads til det, der gavner.

På et webinar 2. maj og igen 20. september blev en gruppe yngre læger klædt på til at træffe kloge valg i deres kliniske hverdag. Her blev de nemlig introduceret til evidensen og organisationen bag Vælg Klogt, ligesom de fik idéer og inspiration til, hvad man kan tage hjem til sin afdeling.

Efter webinarerne har mere end 50 yngre læger sagt ja til at blive Vælg Klogt-ambassadører, hvor de blandt andet får adgang til sparring med Vælg Klogts sekretariat, når de skal udbrede anbefalingerne lokalt på deres afdelinger.

Tilmeldingskurser

Yngre Læger har i perioden 2. oktober 2022 til 1. oktober 2023 oplevet en markant stigning af tilmeldingskurser i forhold til de seneste år. De vigtigste tilmeldingskurser, vi har afholdt, er

- Kick off
- Vælg Klogt
- Velkomstmøder for speciallæger

Regionalt afviklede kurser

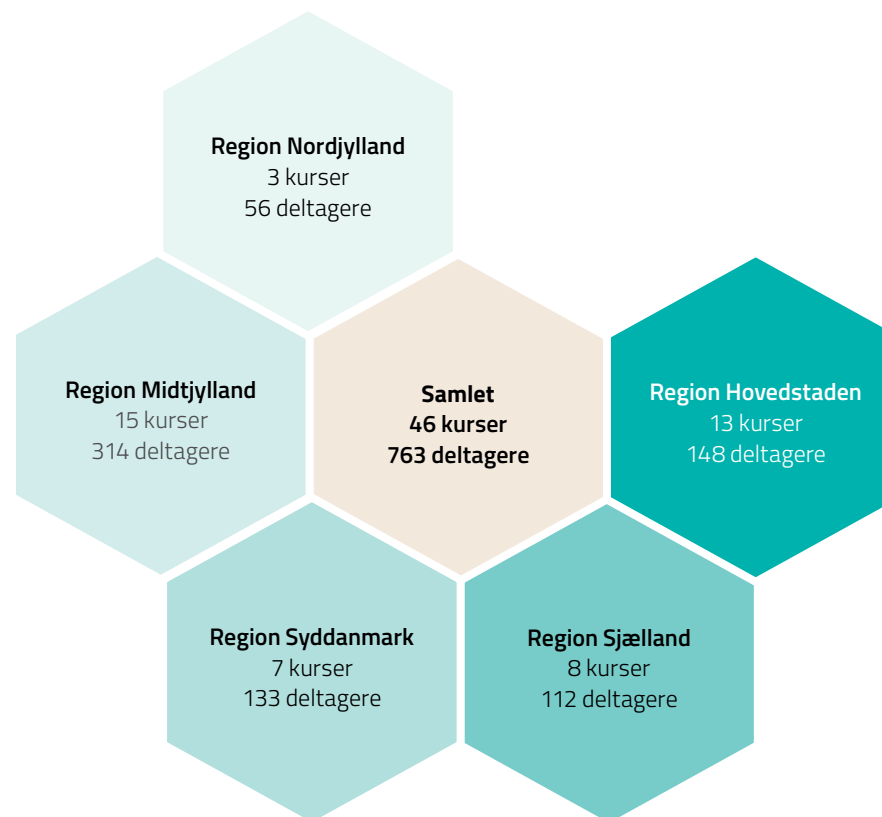
I alle landets fem regioner kan Yngre Lægers medlemmer tilmelde sig både medlemsmøder, større konferencer og regionalt afviklede kursusforløb.

Af større konferencer kan nævnes Yngre Lægedagen, arrangeret af Yngre Læger i Region Sjælland i samarbejde med Region Sjælland. Flere hundrede medlemmer fra hele landet deltog i Yngre Lægedagen i slutningen af september i Roskilde.

Yngre Læger i Region Midtjylland var i september vært for en ny type regionalt arrangement, Alternative Karriereveje, hvor læger inden for brancher som medicinalindustri, sundhedsteknologi og biomedicin præsenterede deres vej dertil og delte ud af tips og tricks. 60 medlemmer deltog.

Af regionalt afviklede kurser tilbyder Yngre Læger i 2023 fire kurser

- Kend din løn
- Karriere- og arbejdsliv
- Jobsøgning
- Ansættelsesudvalg for YL-repræsentanter



6 // Den lægelige videreuddannelse

Revisionen af den lægelige videreuddannelse

Sundhedsstyrelsen lancerede allerede tilbage i 2018, at man overvejede behovet for en revision af den lægelige videreuddannelse (LVU) på baggrund af den stadig voksende gruppe af kronikere og multisyge patienter. Efter et langt tidsforløb, hvor drøftelserne i arbejdsgrupperne i en periode blev sat på standby på grund af corona, kunne Sundhedsstyrelsen i juni 2023 sende en rapport i høring om "Fremtidens speciallæge - ændring af den lægelige videreuddannelse" med høringsfrist ultimo august 2023. Nu afventer vi Sundhedsministeriets og Sundhedsstyrelsens vurdering af høringssvarene - og en efterfølgende implementering af ændringer i LVU.

LVU-rapporten lægger op til en bevarelse af KBU, introduddannelsen og hoveduddannelsen, som vi kender i dag. LVU-rapporten anbefaler således bl.a. en bevarelse af den etårige KBU, en introduddannelse, som gør det muligt for uddannelsessøgende læger at stifte nærmere bekendtskab med forskellige specialer og en hoveduddannelse med sammenhængende forløb med overblik over uddannelsen de næste fire-fem år. Det er Yngre Læger meget tilfredse med.

Det stigende antal af ældre medborgere med multisygdomme betyder, at der er et behov for flere fælles uddannelseselementer blandt specialerne. Denne anbefaling i LVU-rapporten kan Yngre Læger også bakke op om.

Yngre Læger pegede i de ni pejlemærker på et behov for mere fleksibilitet og nemmere adgang til merit. LVU-rapporten anbefaler da også, at der åbnes for en nemmere adgang til merit for færdiguddannede speciallæger. Yngre Læger ser også gerne

en nemmere og mere fleksibel vej til merit for uddannelsessøgende læger, og at man åbner for, at uddannelsespotentialet i uklassificerede stillinger kan indgå i den lægelige videreuddannelse. I det fælles høringssvar for Lægeforeningen, PLO, FAS og Yngre Læger peges der også på behovet for en sådan mere fleksibel meritmulighed.

Vi forventer, at implementeringen af anbefalingerne i LVU-rapporten vil ske gradvist. Hvis anbefalingen om flere fælles uddannelseselementer blandt specialerne bakkes op af sundhedsministeren og Sundhedsstyrelsen, vil den nødvendige gennemgang af målbeskrivelserne blive ressourcekrævende med en forventet rimelig lang tidsproces. Det må derfor forventes, at LVU-rapporten i givet fald først vil være fuldt implementeret om nogle år.

Dimensionering af den lægelige videreuddannelse

I juni 2023 præsenterede Sundhedsstyrelsen en ny dimensioneringsplan for 2024 og 2025, som indeholder en ramme på 1.140 HU-forløb. Det er en mindre stigning i forhold til den nuværende dimensioneringsplan.

Vi mener, at en mindre stigning på 50 ekstra HU-forløb er et skridt i den rigtige retning, men en alt for utilstrækkelig forøgelse både henset til behovet for speciallægelig arbejdskraft i sundhedsvæsenet og balance mellem kandidatproduktion og uddannelseskapacitet. Det har vi i Yngre Læger klart tilkendegivet i Prognose- og dimensioneringsudvalget, Det Nationale Råd for Lægers Videreuddannelse, på hjemmesiden og i Ugeskrift for Læger.

DE NI PEJLEMÆRKER

1. Fælles uddannelse - bedre patientbehandling
2. Både tids- og kompetencestyring
3. Videreuddannelsesstruktur, -start og autorisation
4. Rekruttering og fleksibilitet i videreuddannelsen
5. Ansættelser ved funktionsbærende enheder og højt specialiserede enheder
6. Patientinddragelse
7. Flere ledelseskompetencer
8. Vejledning og sparring
9. Kvalitetsudvikling

I høringsudkastet til LVU-rapporten tilkendegives det, at der bør være balance mellem kandidatproduktion og postgraduat uddannelseskapacitet. I det fælles LVU-hørings svar fra Lægeforeningen, PLO, FAS og Yngre Læger hilses en sådan balance velkommen, men at dimensioneringen af speciallægeuddannelserne for de kommende år er uambitiøs – også set i det lys.

For Yngre Læger er det helt væsentligt, at alle læger har en mulighed for at uddanne sig til speciallæge. Dimensioneringsplanen for 2024 og 2025 sikrer desværre ikke dette.

Det er essentielt, at ansvaret for videreuddannelsen fortsat placeres i det offentlige sundhedsvæsen og på den afdeling, hvor lægen ansættelsesmæssigt er tilknyttet. Det er dermed også afgørende, at der eksisterer et krav om, at den offentlige arbejdsgiver har ansvaret for, at de uddannelses- og ansættelsesaftaler, der er indgået med de enkelte ansatte, gennemføres. Herunder at uddannelsen lever op til de krav, der er formuleret i målbeskrivelser og uddannelsesprogrammer. Det er også væsentligt at understrege, at uddannelseskapaciteten skal udnyttes, og medlemmerne skal opnå speciallægeautorisation som forventet. Samlet set bør det ske under hensyntagen til følgende principper:

- at arbejdsgiverne sikrer, at den uddannelses- og ansættelsesaftale, der er indgået mellem læge og arbejdsgiver, fortsat opfyldes.
- at uddannelseskapaciteten på privathospitaler bør udnyttes i de tilfælde, hvor obligatoriske kompetencer ikke kan opnås i det offentlige sundhedsvæsen.
- at ansvaret for kvaliteten af uddannelsesopholdet hos private aktører fortsat påhviler den afgivende uddannelsesafdeling, og det bør afspejles i aftale mellem region/hospital og privathospital.

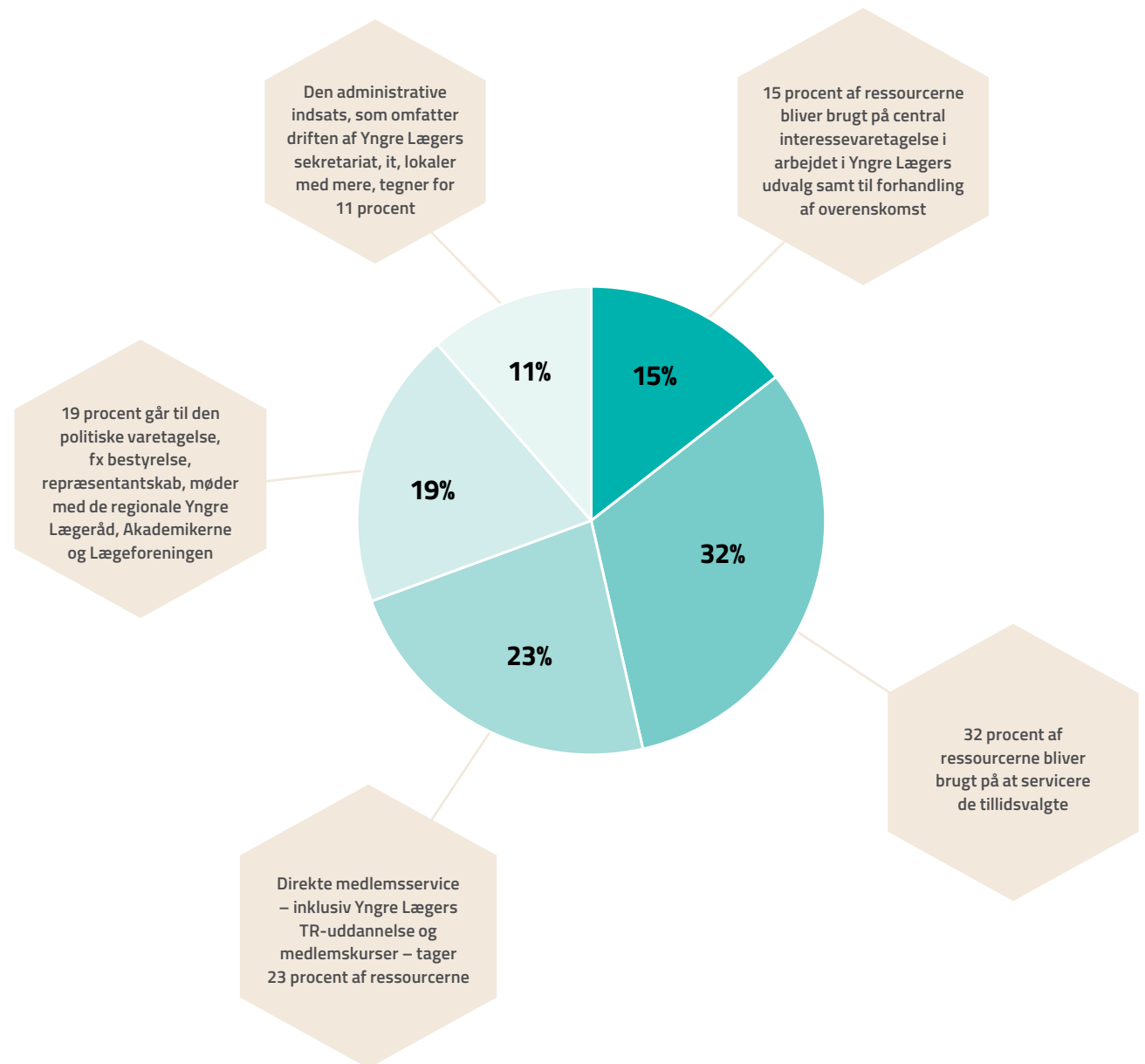


7 // Økonomi

Ressourcefordeling

Tallene, som præsenteres her, er baseret på ressourcefordelingen i første halvår 2023. Ressourcefordelingen er en sammenvejning af den måde, sekretariatet bruger deres tid på, og den måde pengene bliver brugt på.

Lidt over halvdelen af Yngre Lægers ressourcer går til at servicere de tillidsvalgte og medlemmerne. Den anden halvdel bliver brugt på politisk og central interessevaretagelse samt administration.





Yngre Læger

Kristianiagade 12
2100 København Ø
Tlf: 35 44 85 00
yl@dadl.dk
yl.dk