

Mundtlig beretning repræsentantskabsmødet november 2021

I denne mundtlige beretning vil jeg begrænse mig til at tale om bestyrelsens vigtigste målsætninger og opgaver, som vi ser dem lige nu, idet opremsningen og gennemgangen af væsentlige begivenheder siden sidste repræsentantskabsmøde fremgår af den skriftlige beretning.

Der er sat ret lang tid af til beretningspunktet på vores dagsorden, og det er mit håb, at vi får drøftet foreningens væsentligste anliggender og udfordringer, så vi i det videre arbejde frem mod næste møde kan få sat en retning i overensstemmelse med repræsentantskabets ønsker.

Særligt vigtigt vil det være for os at høre, om repræsentantskabet er enige i den overordnede retning og de prioriteringer, som jeg vil redegøre for nu. Det vil blandt andet handle om de overordnede mål for næste aftale i 2025, som vi vil drøfte mere kvalificeret og grundigt på forårets møde.

Jeg beder om, at samtalen om lægevagten henlægges til det særskilte lukkede punkt på dagsordenen, hvor hver enkelt region kan fremlægge sin status om emnet. Jeg vil dog allerede nu åbent tilkendegive, at jeg er glad for, at vi i fællesskab er samlede og fast besluttede på, at lægevagtens fremtid vest for Storebælt må og skal endeligt afklares i 2022 i overensstemmelse med den aftale, vi har med Danske Regioner i OK22.

Vi hverken kan eller vil blive ved med at finde os i, at vagten ikke moderniseres i overensstemmelse med Sundhedsstyrelsens vejledning, og at vagtbelastningen og arbejdsmiljøet i vagttiden er utåleligt for kollegerne.

Straks efter godkendelsen af OK22 har bestyrelsen iværksat en systematisk gennemgang og revision af vores væsentlige målsætninger og arbejder intenst videre med handleplaner på alle prioriterede områder. Det er en samlet og enig bestyrelse, som har besluttet de overordnede linjer i det, jeg gennemgår nu.

(Trivsel PPT. #1)

Vi har erkendt og besluttet, at PLO's vigtigste målsætning de næste år må og skal være bedre trivsel for kollegerne. Dette mål står over alle andre mål, og i alt, hvad vi foretager os, skal vi hele tiden holde os for øje, om det bidrager positivt eller negativt til kollegernes trivsel. Ingen indsatser og aktiviteter i PLO må ske på bekostning af bedre trivsel blandt kollegerne.

Der er en lang række af del-elementer i vejen til bedre trivsel. Men det vigtigste er nedsættelse af arbejdsmængden per læge, hvorfor delmålet om, at vi skal være mange flere praktiserende læger, er meget højt prioriteret.

Siden sidst er både Venstre og Konservative kommet med politiske udspil, hvor man taler om 5.000 praktiserende læger, og regeringen er begyndt at tale om faste læger i sit længe ventede sundhedsudspil. På de nyligt afsluttede Lægedage betonedede ministeren også kontinuitet i forholdet mellem læge og patient som en væsentlig parameter. Ydermere taler regeringen om at begynde at bruge penge på at fastholde og tiltrække læger, hvor der er særligt behov for det. Dette er et tøjbrud efter et fastfrosset årti, hvor det offentlige ikke har villet investere i klinikker drevet efter PLO's overenskomst, men har brugt mange ekstra millioner på alternative, midlertidige løsninger uden faste læger.

Vi mangler naturligvis at se den konkrete udmøntning af de politiske meldinger, og vi skal følge det til dørs og holde politikerne fast på, det de siger.

Der er en del andre delmål til forbedring af kollegernes trivsel. Jeg kan ikke nå at gennemgå dem alle i dag, men vil blot nævne, at mindre "skærmtid", mindre bureaukrati og en forenkling af vores aftalesystem efter alt at dømmes også vil bidrage til bedre trivsel. Og helt højaktuelt, så er en af de største trivselsdræbere, at det i tiltagende grad er for svært at få hjælp af sygehuskollegerne, når man står med en patient, som man ikke selv kan hjælpe.

Den store stigning i antallet af afviste patienter efter indførelse af nærhedsfinansiering på sygehusene er helt ubærlig, og vi må arbejde med dette på alle fronter og niveauer.

Jeg er ikke i tvivl om, at vi skal gøre os overvejelser om, hvordan vi løbende kan monitorere kollegernes trivsel, så vi kan få mere løbende og mere detaljerede målinger end den store trivselsundersøgelse hvert tredje år. Bestyrelsen vil tage dette op, og input hertil fra forsamlingen modtages med tak.

Men som sagt – ud over flere læger og dermed mere tålelig arbejdsmængde per læge – vil en forbedring af vores aftalesystem også give bedre trivsel.

(Aftaler og omdømme PPT #2)

Derfor skal vi meget omhyggeligt analysere og drøfte, hvilke forandringer vi ønsker os i aftalerne med det offentlige.

Bedre aftaler med betydelig forenkling, meget færre ydelseskoder og mere logisk sammenhæng mellem lægens tidsforbrug og honorering må være målet. I den forbindelse må vi overveje at kapitalisere en del af tillægsydelserne til fordel for højere kontakt-ydelse.

Vi kommer sandsynligvis også til at skulle drøfte internt, om vi ikke selv skal ønske os en ændring i strukturerne for basishonorar og normtal. Måske skal vi gå en vej, hvor man får højere basishonorar, jo ældre ens patienter er, og til gengæld kan få lavere normtal, hvis man har mange gamle og multisyge patienter.

Alt dette bliver en meget vanskelig øvelse. Ikke kun internt, hvor vi både nu, og mere kvalificeret til foråret, skal drøfte, hvad vi vil. Det vil være alt for sent, hvis dette interne arbejde først går i gang året før næste aftalefornyelse.

Det bliver også umådeligt svært at få gennemført disse forandringer, hvis vi ikke får opbygget bedre tillid til os fra det offentlige side. Dette gælder tillid til, at hver enkelt læge samvittighedsfuldt og ordentligt lever op til aftalerne, og tillid til, at vi som organisation gør det samme. Forenkede og mere gennemskuelige aftaler vil sandsynligvis øge tilliden til os, men det bider sig selv i halen, idet en gennemførelse af disse aftaleforandringer kræver gensidig tillid mellem aftaleparterne. Det er altid mere enkelt at lappe lidt på kludetæppet end at trevle det op og væve et nyt.

Jeg taler således om, at vi i PLO energisk og målrettet må arbejde med vores omdømme. Dette arbejde er altså en af forudsætningerne for at kunne opnå bedre aftaler og bedre trivsel.

At svindlere eller bedragere konsekvent renses ud fra vores stand, er kun et lille element i dette arbejde, idet det handler om en meget marginal del af os.

Derimod vil meget større gennemsigthed i vores ydelser i betydelig grad tjene vores interesse. Tænk, at det koster under 150,- kroner at få en konsultation hos en speciallæge i almen medicin...

I den forbindelse kommer vi til at se på kontrolsystemet. Det stresser kollegerne, at regionernes, ganske vist legitime, kontrol koster for mange kolleger for meget tid ved computeren, når man skal rette afviste regninger.

I indeværende aftaleperiode må vi styrke vores dialog med regionerne om at få modificeret den automatiske kontrol til gengæld for mere gennemskuelig og kontrol via patienterne. Sidstnævnte er dog ikke uden udfordringer, for hvordan giver man på en troværdig og gennemskelig måde fuld indsigt i noget, som er svært så gennemskeligt for lægpersoner (og nogle af os selv), som netop vores kludetæppe af et aftalekompleks?

(Stærk organisation PPT # 3)

Alt dette, som vi gerne vil gøre, alt det, som vi gerne vil opnå, kræver en stærk organisation. Derfor er det også en glæde at kunne berette, at vores organisation faktisk ER stærk. Vi har et dygtigt og velfungerende sekretariat med vores nye direktør Henrik Dam i spidsen, vi har en engageret bestyrelse og stærke regionale organisationer, som er velsamarbejdede efter det løft, vi gav dem for relativt nyligt.

Men vores akilleshæl er rekruttering af nye repræsentanter. Hvordan får vi engagerede kolleger i spil til at arbejde i PLO i fremtiden, når der er så meget andet, som man kan engagere sig i, fx DSAM, efteruddannelse, PKO eller klyngearbejdet?

Vores vækst- og rekrutteringslag må være de kommunale lægelaug, hvorfor vi skal gøre os umage med at understøtte disse. At vi senere i dag forhåbentligt vedtager at øge honoreringen af kommunale formænd, er kun et lille element i dette.

Når vi nu går i gang med at gennemføre OK22, må vi gøre, hvad vi kan, for at klæde de kommunale formænd bedst muligt på til den krævede dialog med kommunerne. Kommunerne, som i fremtiden vil være dem, der mest naturligt har interessefælleskab med os i det nære sundhedsvæsen.

(Værdigrundlag PPT #4)

Alt, hvad vi ønsker at opnå, og hvad vi gør og siger, bør hvile på et solidt fundament, et fundament af almenmedicinske værdier.

Hvorfor er det egentlig, at vi er praktiserende læger? Hvad er det særlige for vores fag? Hvad er vores eksistensberettigelse? De fleste har vel intuitive svar på disse spørgsmål. Men kan vi forklare det for omverdenen, over for befolkningen og politikerne?

Ikke kun for vores egen skyld, men også for samfundets skyld, er det vigtigt at kunne forklare værdierne i vores fag, så ”nogen” ikke kommer til at undergrave vores eksistens igen.

Jeg er meget taknemmelig for, at DSAM har givet dette arbejde med at styrke værdigrundlaget betydelig opmærksomhed de seneste år. Dette er forbilledligt tydeligt udmøntet i de 7 pejlemærker for faget, og jeg har tillid til, at det igangsatte arbejde med professionsetik i DSAM også vil styrke os.

Men PLO kan ikke nøjes med at låne fra DSAM. Vi må selv sideløbende gøre, hvad vi kan, for at tydeliggøre, hvem vi er, hvad vi vil, og hvad der ikke er godt nok, jævnfør min omtale af arbejdet med vores omdømme.

Og internt er det vigtigt, at vi holder os værdierne for øje, når vi beslutter, hvilken retning fremtidens aftaler skal have – og hvilke aftaler vi ikke skal indgå.

Jeg vil slutte med at takke alle medarbejdere i PLO og alle repræsentanter. Det gælder alle niveauer, nationalt, regionalt og kommunalt, for alt det arbejde, der lægges i at fremme praktiserende lægers interesser og til gavn for sundhedsvæsenet fremover.

Det har været meget krævende for sekretariatet at være i aftaleforhandlinger i 1½ år, og der er stadigvæk meget at gøre for at få OK22 sat i værk. Jeg er glad for, at der er tilført nye kræfter ved vores nye direktør Henrik Dam, som arbejder energisk og systematisk i kulisserne.

I år har det været en særlig fornøjelse at være på Lægedage, som er genoplivet efter corona-nedlukningen sidste år. Sikke et engagement der udfoldes, og hvor kan vi være stolte af denne fest af et efteruddannelses-event.

Denne gang skal vi sige farvel til Gunver Lillevang efter 6 års funktion i PLO's bestyrelse, men jeg har den glæde at kunne fortælle, at Gunver fortsætter sit store arbejde, især med fokus på alt vedrørende uddannelse, i Lægeforeningens bestyrelse. Tak Gunver! Du har gjort en forskel, der kan mærkes, og som vil have betydning for faget og for kollegerne i fremtiden.

Hermed vil jeg give ordet videre og håber på en konstruktiv debat.