

Gode ansettelsesforhold i sykehus gavner alle

Ansettelsesprosesser for leger i sykehus er i ferd med å utvikle seg i retning av arbeidslivet for øvrig. Innføring av søknadsbasert turnus og faste stillinger for leger i spesialisering gir muligheter for å skape ansettelsesforhold som legger til rette for kompetanseutvikling, kvalitet og kontinuitet.

Da turnustjeneste ble søknadsbasert, var ansettelsesprosessene preget av en del barnesykdommer. Mange sykehus ble nok overvældet av en ny og krevende administrativ oppgave uten å få tilført ekstra ressurser. Det ble forsøkt flere snarveier med varierende hell: Søknader ble ikke lest, IQ-tester ble forsøkt som grovsortering (1), personlig kjennskap og kontakter sto urettmessig sterkt (2), og lokal tilhørighet betydde mer enn hvilke kvalifikasjoner man hadde (3).

Heldigvis er det de siste to årene blitt gjort store fremskritt. Mange sykehus har lagt ned mye arbeid i å skape forutsigbare søknadsprosesser. Tillitsvalgte i Norsk medisinstudentforening kan fortelle at færre søkere har følt seg urettmessig forbigått. Tillitsvalgte i Yngre legers forening gir på nasjonale samlinger tilbakemelding om økt tilfredshet med turnuslegene etter den nye ordningen, både i storbyene og i distriktene. De samme tillitsvalgte forteller også at det er få tilfeller av underkjent turnustjeneste ved avdelingene, og de setter dette i sammenheng med søknadsbasert ansettelse.

Vi antar at dette skyldes at det i større grad ansettes turnusleger som avdelingen er blitt kjent med gjennom ansettelsesprosessen, og derfor vet at har gode norskkunnskaper og virkelig ønsker å jobbe på akkurat det sykehuset.

Fast ansettelse for leger i spesialisering

Etter forhandlingene mellom Legeforeningen og Spekter i 2014 ble det avtalt at f.o.m. juli 2015 skal alle nye tilsetninger av leger i spesialisering skje ved fast ansettelse (4). Ved de sykehusene som fortsatt har ustrukturerte ansettelsesrutiner, håper vi at det i vårens turnusopptak er blitt investert ressurser fra sykehus og tillitsvalgte for å bedre dette, slik at mest mulig ligger til rette for gode prosesser også ved ansettelser av leger i spesialisering i faste stillinger.

Det er vanlig i arbeidslivet med intern rekruttering, og vårt inntrykk er at norske sykehus er intet unntak. Det vil si at man har bedre muligheter for å få turnusstilling der man har jobbet som student med lisens, og større sjanse for å bli tilbudt stilling som lege i spesialisering ved helseforetaket der man har hatt turnus. Med søknadsbasert turnustjeneste kan nyutdannede leger i større grad velge hvor de ønsker å ta sin turnus, og dermed hvor de vil begynne sin karriere som lege i spesialisering. Arbeidsgiver har på sin side større mulighet til å velge leger

som vil investere i arbeidsplassen over lengre tid. Arbeidstaker og arbeidsgiver kan altså i større grad velge hverandre.

God ansettelsesprosess

Hva bør være styrende i en god ansettelsesprosess? Kvalifikasjonsprinsippet skal gjelde (5), et veiledende prinsipp hvor helseforetakene står nokså fritt til å definere hvilke kvalifikasjoner som er mest ønsket. Hvorvidt dette er arbeidserfaring, forskning,

«Ansatte som føler seg ønsket, som føler de bidrar, og som føler at de utvikler seg, er nok mer motiverte for å nå avdelingens mål»

verv eller oppvekststed, er opp til arbeidsgiver å vektlegge. Det er uansett rimelig å forvente at helseforetakene er åpne om hva de vektlegger og at de er konsekvente i prosessen. Dette mener vi bør innebære utlysningstekster som søkere faktisk kan bruke, både til å avgjøre om et gitt helseforetak er en tiltrekkelig arbeidsplass og for å utforme en målrettet søknad. Generiske utlysningstekster mener vi er ubrukelige og vil føre til merarbeid for søker og sykehus i form av flere søknader i omløp. En godt formulert utlysningstekst hjelper søkeren til å vurdere om hun/han er en egnet kandidat for akkurat den stillingen.

Med søknadsbasert turnus og faste stillinger for leger i spesialisering må helseforetakene ha et bevisst forhold til hvordan de bruker kvalifikasjonsprinsippet. Sett i lys av intern rekruttering og et sterkere stillingsvern vil valg av turnusleger og leger i spesialisering ofte prege avdelingen over lengre tid. Hvorvidt man vektlegger fagrelevant bakgrunn eller lokal tilhørighet, vil i stor grad kunne definere avdelingens funksjon og renommé. Å vektlegge lokal tilhørighet vil kunne påvirke en avdelings rykte negativt i fremtiden hvis dette går på bekostning av faglig bakgrunn. Dette kan tenkes å påvirke fremtidig søkermasse som gjerne vil prioritere muligheter for faglig utvikling. En avdeling med rykte om et solid fagmiljø vil trekke sterke søkere.

Vi mener at det er rimelig å anta at en avdeling som er kjent for å være faglig sterk vil bli mer attraktiv blant pasientene. Med fritt behandlingsvalg kan klok håndtering av kvalifikasjonsprinsippet få store ringvirkninger for sykehuset.

Kontinuitet, motivasjon og kvalitet

En ansettelse er mer enn signering av kontrakt. Det er store variasjoner i praksis, både for turnusleger og leger i spesialisering. Artikkelforfatterne har opplevd alt fra å bli nærmest oversett og satt rett i produksjon, til formelt intervju med betalt reise, velkomstbrev og fadderperiode. Mottakelsen var av stor betydning for motivasjonen under arbeidsperioden og påvirket ønsket om å søke stillinger der i fremtiden. Hvordan man tas imot på arbeidsstedet, og forholdet mellom arbeidstaker og –giver, vil over tid være viktig for kvalitet og kontinuitet. En god start kan f.eks. være en «velkomstpakke» før oppstart med informasjon om avdelingen, hvem som vil være veileder og nærmeste leder, litt praktisk om arbeidsstedet og eventuelle sosiale hendelser på jobb.

Utover å tilrettelegge for faglig utvikling mener vi at en hederlig håndheving av tariffavtaler er essensielt for kvalitet, legens trivsel og kontinuitet. Hvis man føler at man blir en bedre fagperson på sin arbeidsplass, er man antakelig mindre tilbøyelig til å søke grønnere beiter. I realiteten vil nok dette begrense seg til det som er vedtatt praksis – veiledning, og for leger i spesialisering fordypningsdager og kursdeltakelse. Dessverre er det for mange tillitsvalgte som forteller om arbeidsplasser hvor mulighetene til faglig fordypning skranter, og håndtering av tariffavtalene systematisk tøyes i arbeidsgivers favør.

Mye av arbeidet og ansvaret for ansettelse og pleie av forhold mellom arbeidsgiver og ansatt faller på arbeidsgiver, og slik bør det være. Det bør være arbeidsgiverens og avdelingsledelsens ansvar å sørge for kontinuitet, og vår mening er at en bevisst tankegang rundt dette vil være verdt det. Ansatte som føler seg ønsket, som føler de bidrar, og som føler at de utvikler seg, er nok mer motiverte for å nå avdelingens mål (6). De er mer lojale mot arbeidsplassen og vil fortsette å jobbe der over lengre tid. Med større eierskap til arbeidsplassen kan det bli mindre utskiftning av ansatte, og avdelingen vil da bruke mindre tid på opplæring av nyansatte. Dermed kan man oppnå bedre flyt i den daglige driften, færre avvik og forhåpentligvis

mer fornøyde pasienter. Det kan også tenkes at avdelingens fagmiljø styrkes, og at anseelsen blir bedre som en følge av dette. Samtlige aspekter vil arbeidsgiver dra nytte av.

Kristian Hamandsen

hamandsen@gmail.com

Marit Halonen Christiansen

Kristian Hamandsen (f. 1984) er turnuslege ved Akershus universitetssykehus.

Forfatter har fylt ut ICMJE-skjemaet og oppgir følgende interessekonflikter: Han sitter i sentralstyret til Den norske legeforening, og ytringene i manuskriptet bærer nok preg av Legeforeningens politikk.

Marit Halonen Christiansen (f. 1979) er lege i spesialisering ved Stavanger universitetssykehus.

Forfatter har fylt ut ICMJE-skjemaet og oppgir følgende interessekonflikter: Hun sitter i sentralstyret til Den norske legeforening, og ytringene i manuskriptet bærer nok preg av Legeforeningens politikk.

Litteratur

1. Torvik YG, Tjeldflåt GM, Gaasemyr M et al. Før var det lotto. Nå siles leger ut med IQ-nøtter. Bergens tidende 5.6.2013. <http://bt.no/jobb/For-var-det-lotto-Na-siles-leger-ut-med-IQ-notter-2909276.html> (18.5.2015).
2. Monsen TH. Uryddige turnusansettelser. Universitetsavisa 2.9.2013. <http://universitetsavisa.no/student/article39805.ece> (18.5.2015).
3. Moe L. Distriktene ansetter lokale turnusleger. Dagens medisin 20.2.2014. <http://dagensmedisin.no/nyheter/distriktene-ansetter-lokale-turnusleger/> (18.5.2015).
4. Legeforeningen. Faste stillinger på plass. <http://legeforeningen.no/Nyheter/2014/Faste-stillinger-pa-plass/> (18.5.2015).
5. Arbeidsgiverforeningen Spekter. Overenskomstens del A, A1 og A2 – 2014 – 2016. http://spekter.no/Global/Avtaler_protokoller/Avtaler2014/Overenskomstens_del_A__A1_og_A2_-_2014-2016_mellom_Spekter_og_Den_norske_legeforening_-_overenskomstomr%C3%A5de_10.pdf (18.5.2015).
6. Stranden AL. Motiverte ansatte gir mer fornøyde kunder. Forskning.no 6.5.2014. <http://forskning.no/ledelse-og-organisasjon-marked-penger/2014/04/motiverte-ansatte-gir-mer-fornoyde-kunder> (18.5.2015).

Mottatt 12.5.2015, første revisjon innsendt 15.5.2015, godkjent 21.5.2015. Redaktør: Hanne Støre Valeur.

Publisert først på nett.