



FULLMÄKTIGE 2021



MOTIONER

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

A	4
A1. DET NYA LÄKARPROGRAMMET	4
A1. Förbundsstyrelsens svar	4
A2. UTLANDSUTBILDNINGARNAS KVALITÉT - UMEÅ	6
A2. Förbundsstyrelsens svar	6
B	7
B1. PSYKISK OHÄLSA - UMEÅ	7
B1. Förbundsstyrelsens svar	7
B2. PSYKIATRISKT STÖD FÖR LÄKARSTUDENTER	8
B2. Förbundsstyrelsens svar	8
B3. INTERNATIONELLA UTBYTEN - UMEÅ	10
B3. Förbundsstyrelsens svar	10
B4. EFFEKTIVISERA SVENSK SJUKVÅRD- SLOPA FRIBELOPPET FÖR LÄKARSTUDENTER. - UTLAND.....	11
B4. Förbundsstyrelsens svar	12
B5. TILLSAMMANS MOT RASISM - STOCKHOLM	13
B5. Förbundsstyrelsens svar	13
B6. NATIONELL SAMORDNING FÖR ATT MOTVERKA RASISM	14
B6. Förbundsstyrelsens svar	15
C	17
C1. LÅT INTE BT BLI ETT MISSLYCKANDE - UTLAND	17
C1. Förbundsstyrelsens svar	17
C2. VEM VINNERS EGENTLIGEN PÅ TASKSHIFTING? - STOCKHOLM	19
C2. Förbundsstyrelsens svar	19
C3. LÄR STUDENTER ATT LÖNEFÖRHANDLA! - STOCKHOLM	21
C3. Förbundsstyrelsens svar	21
C4. NÄR SKA VI SÖKA AT?	22
C4. Förbundsstyrelsens svar	22
C5. ÖVERGÅNGEN FRÅN AT TILL BT	23
C5. Förbundsstyrelsens svar	23
C6. BÄTTRE UNDERLÄKARLÖNER	25
C6. Förbundsstyrelsens svar	25
C7. UNDERLÄKARE INNAN EXAMEN	26
C7. Förbundsstyrelsens svar	26
C8. EN NATIONELL KVALITETSVÄRDERING OM LÄKARASSISTENTTJÄNSTER	27
C8. Förbundsstyrelsens svar	27
D	28

D1. JÄMSTÄLLDHET MELLAN AVDELNINGARNA! - UTLAND	28
<i>D1. Förbundsstyrelsens svar</i>	<i>28</i>
D2. NÅ UT MED ÅSIKTSPROGRAMMET	30
<i>D2. Förbundsstyrelsens svar</i>	<i>30</i>
D3. CENTRALISERING AV SLF STUDENTS EKONOMI	31
<i>D3. Förbundsstyrelsens svar</i>	<i>31</i>
D4. FÖRBÄTTRINGAR AV SÄRSKILD ARVODERING FÖR ORDFÖRANDE	33
<i>D4. Förbundsstyrelsens svar</i>	<i>36</i>

A

A1. Det nya läkarprogrammet

Denna höst påbörjade nya förväntansfulla läkarstudenter sin utbildning. Det som gör just deras start på läkarprogrammet speciellt är att de är dem första som påbörjar det nya läkarprogrammet. Den nya utbildningen är sexårigt istället för fem och ett halvt år. Därutöver är utbildningen nu legitimationsgrundande och istället för AT ska studenterna utföra BT. I nuläget finns det ingen data att tillgå kring hur det nya upplägget fungerar och hur det går för studenterna då det nya programmet precis är i uppstart. Här finns en stor potential och ett stort behov att så tidigt som möjligt följa upp dessa studenter under deras utbildningsgång. För att få bättre underlag kring den nya utbildningen och hur kunskaperna ser ut när dessa studenter börjar arbeta är det av stort värde att samla in information och underlag redan tidigt under deras utbildning. Bland annat hade det varit bra att veta hur dessa studenter upplever kvalitén på utbildningen, hur verksamhetsförlagd utbildning ser ut samt hur studenterna mår.

Därför yrkar SLF student Göteborg på:

- Att FS utreder hur utbildningens kvalitét ser ut på de olika lärosätena.
- Att FS utreder och följer studenterna på den nya utbildningen och sammanställer hur det går för dem när de börjar jobba.
- Att FS utreder studenternas mående på den nya utbildningen
- Att FS kontinuerligt jobbar med att skicka ut exempelvis enkäter och kartlägga hur det går för studenterna på det nya läkarprogrammet och att detta görs långsiktigt.
- Att FS verkar för att sammanställa denna data på hemsidan för jämförelse med hur det nya programmet är nu jämfört med det gamla.

A1. Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen tackar motionärerna för en välskriven motion som tar upp ett viktigt ämne. Vi håller med om vikten av att följa och utvärdera den nya utbildningen. Den föreslagna verksamhetsplanen för 2022 inkluderar dessutom "Verka för att implementering av en ny, sexårig läkarutbildning sker i enlighet med SLF Students åsiktsdokument "En modern läkarutbildning". som punkt A1A. Avseende den första att-satsen håller FS med i andemeningen, men anser att formuleringen är alltför bred, då begreppet "kvalitet" kan innebära många olika aspekter.

Gällande studenters arbetsliv efter examen anser styrelsen att det ligger utanför SLF Students arbetsområden, och att frågan drivs av bl.a. SYLF. Avseende den tredje, fjärde och femte att-satsen kommer studenternas arbetsmiljö och utbildning följas via studentenkäten, vars resultat kommer publiceras på hemsidan.

Förbundsstyrelsen föreslår därför

Att avslå första och andra att-satsen.

Att anse tredje, fjärde och femte att-satsen besvarad.

A2. Utlandsutbildningarnas kvalitet - Umeå

22% av svenska läkarstudenter utexamineras i utländska lärosäten. Samtidigt har det under flera år lyfts fram brister i några av de utländska lärosätenas utbildningskvalité. Detta är något som bl. a. SVT (*Skandal skakar polsk läkarutbildning, -21*) har uppmärksammat angående lärare som godtyckligt underkänner studenter i Gdansk samt SVD (*Läkarstudenter larmar om mutor, -12*), som granskat läkarstudenters larm om fusk och mutor i en rumänsk läkarutbildning. De uppgifter som framkommit under åren är både oroväckande och oacceptabelt och bör föranleda en åtgärd.

Därför yrkar SLF Student Umeå

Att SLF Student ska verka för att europeiska läkarutbildningar granskas.

A2. Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen vill tacka motionären för en välskriven motion som uppmärksammar ett viktigt ämne. Idag finns det många svenska läkarstudenter som examineras i utländska lärosäten och vi håller med om att det är viktigt att utlandsutbildningarna har en god kvalitet. Vi inser att läkaryrket är en förtroendebransch där det finns ett stort behov av att patienterna känner en trygghet och tillförlit till sina läkare. Detta skulle misstänkliggöra en stor andel av våra medlemmar. Dessutom finns det EU-direktiv kring hur utbildningar ska utformas och vilken kvalité som ska hållas. Det är oklart vilken aspekt av läkarutbildningen en sådan granskning skulle fokusera på.

Förbundsstyrelsen föreslår därför

Att avslå motionen i sin helhet

B

B1. Psykisk ohälsa - Umeå

År 2017 publicerades en internationell metaanalys i JAMA angående läkarstudenters psykiska ohälsa som visade att mer än en fjärdedel av alla läkarstudenter lider av depression eller depressiva symtom, och drygt en av tio har självmordstankar. Samma år genomförde även SLF Student en enkät- och intervjubaserad undersökning av Sveriges läkarstudenters psykiska mående där det framgick att en större andel läkarstudenter lider av psykisk ohälsa jämfört med normalpopulationen. Sedan 2017 har SLF student arbetat mycket med just psykisk ohälsa, samtidigt finns en stor risk att den psykiska ohälsan bland läkarstudenter försämrats sedan dess i och med Covid-19 samt kan komma att påverkas i och med införandet av det 6-åriga läkarprogrammet. Då den psykiska ohälsan uppenbarligen redan är mycket utbredd vore det av intresse att kontinuerligt undersöka och utvärdera studenternas psykiska ohälsa framöver. Detta skulle kunna användas som ett mått för att se hur arbetet som gjorts förbättrat den psykiska ohälsan samt för att se hur framtida utmaningar kommer att påverka den.

Därför yrkar SLF Student Umeå

Att Sveriges läkarförbund student ska kartlägga svenska läkarstudenters psykiska och stressrelaterade ohälsa kontinuerligt med rimliga intervall.

B1. Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen tackar motionären för en välskriven motion som bemöter en väldigt väsentlig hjärtefråga som förbundet kontinuerligt jobbar med. Som motionären beskriver är den psykiska ohälsan bland läkarstudenter ett utpräglat och bestående problem. Ett problem som likt för övriga samhället mest sannolikt också påverkats av COVID-19 pandemin och övergången till digital undervisning.

I sammanband med FUM 2020 beslutades att Förbundsstyrelsen skulle ta fram en ny version av det som tidigare kallats Preklin- och Klinenkäten så att formen är enhetlig med införandet av det nya läkarprogrammet. En enkät som är tänkt att utföras årligen med likhetliga frågor. Förbundsstyrelsen har därmed valt att i framtagandet av en ny studentenkät inkludera frågor kring just psykisk ohälsa. Detta då av det stora intresset för förbundet samt medlemmarna att förstå sig på det psykiska ohälsa bland läkarstudenter. Vidare i framtiden, kommer inkluderingen av frågor kring psykisk ohälsa i Studentenkäten tillåta jämförelser mellan olika år.

Vi anser motionen och ämnet som väsentlig då detta är något som förbundsstyrelsen aktivt jobbar med. Förbundsstyrelsen anser däremot att utföra en ytterligare återkommande enkät kring psykisk ohälsa ej är ett resurseffektivt åtagande. Vi vill igen tacka motionären för sin motion och engagemang i en viktig fråga.

Förbundsstyrelsen föreslår därför

Att anse motionen besvarad.

B2. Psykiatriskt stöd för läkarstudenter

I artikeln "Psykisk ohälsa och självmordstankar vanligt bland läkarstudenter" av Felicia Lindberg, publicerad i Läkartidningen (7/2017) framgår att läkarstudenter i större utsträckning än övriga befolkningen lider av psykisk ohälsa. Dessutom finns ytterligare en studie kring läkarstudenters psykiska hälsa som publicerades år 2017 framgick att det att fler än en fjärdedel av alla läkarstudenter led av depression eller depressiva symptom och ungefär en tiondel har självmordstankar. Detta år utföres även en undersökning av SLF Student som visade på att läkarstudenter i större utsträckning i jämförelse med normalpopulationen lider av psykisk ohälsa. Med tanke på att detta dessutom är en yrkesgrupp som ska bistå patienters somatiska såväl som psykiska besvär anser vi att det är av största vikt att resurser för att ett psykiatriskt stöd finns att tillgå. Genom psykiatriskt stöd kan universitet tillhandhålla läkarstudenter de verktyg som behövs för att hantera stressfyllda och känslomässigt krävande omständigheter som läkaryrket innebär. När man får verktyg att hantera sin psykiska närvaro minskar risken för sjukskrivning och utbrändhet. Det finns därmed många tecken på att fler insatser i förebyggande syfte och åtgärder vid inträffande av psykisk ohälsa behövs.

Därför yrkar SLF Student Göteborg:

- Att SLF student ska verka för att det inom läkarutbildningen ska ingå samtalsterapi med psykolog.*
- Att varje läkarstudent vid behov ska vara berättigad till lättillgänglig psykiatrisk hjälp, i form av psykologkontakt och samtalsterapi*
- Att FS utreder möjligheten till mer vila och återhämtning för läkarstudenter*
- Att FS ska tillsätta en person i styrelsen som kontinuerligt jobbar med läkarstudenters psykiska ohälsa och som även fungerar som kontaktperson för detta*
- Att FS ska sammanställa information kring tillvägagångssätt för läkarstudenter vid psykisk ohälsa*

B2. Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen tackar SLF Student Göteborg för en aktuell motion, och håller med att detta ämne är viktigt, inte minst efter denna pandemi.

Förbundsstyrelsen håller med om att samtalsterapi är bra, men undrar om det blir för begränsande att ha det kopplat till just psykologer. Studenthälsan som redan finns idag arbetar med delar av detta och vi anser att den kompetens och resurs som studenthälsan och kårerna har, är bättre led att gå. Dvs en utökning av studenthälsan är något som ligger hos kårerna, då de har heltidsanställda för detta, och inte genom en av våra ledamöter som ej har samma kompetens som den heltidsanställda.

Förbundsstyrelsen föreslår därför

Att avslå att sats ett, tre, fyra och fem.

Att anse andra att satsen besvarad.

B3. Internationella utbyten - Umeå

Internationella utbyten under studietiden är en möjlighet för läkarstudenter att öka sin interkulturella och medicinska kompetens. I en globaliserad värld kommer vi som framtida läkare komma i kontakt med människor av olika bakgrund. Förståelse för kulturella skillnader ur ett medicinskt, men även humant perspektiv är därför en viktig egenskap som är svår att förmedla på annat sätt än internationella utbyten.

Vi ser idag olikheter bland de olika lärosätena gällande möjligheter till tillgodoräknande av utbyte. Vi anser att läkarstudenter har mycket att vinna av ökade möjligheter till internationella utbyten under utbildningen.

Därför yrkar SLF Student Umeå

- Att SLF Student ska undersöka läkarstudenters möjligheter till internationella utbyten på de olika svenska lärosätena.*
- Att SLF Student ska undersöka läkarstudenters möjligheter till tillgodoräknande av internationella utbyten på de olika svenska lärosätena.*
- Att SLF Student ska verka för goda möjligheter till internationella utbyten för Sveriges läkarstudenter.*

B3. Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen tackar för denna viktiga och välskrivna motion. En mer globaliserad värld ökar mångfalden bland de patienter vi kommer möta och detta fordrar en ökad tvärkulturell kompetens hos framtidens läkare.

Förbundsstyrelsen ser positivt på en undersökning av de olika lärosätenas erbjudande av internationella utbyten, vi tror det kan facillitera den första delen av ansökningsprocessen för våra medlemmar. Dock blir det svårare att kartlägga alla möjligheter som finns för tillgodoräkning av internationella utbyten, detta på grund av den mängd olika utbyten som kan utföras. Villkoren och kraven för de utbyten läkarstudenter anordnar på egen hand kan skilja sig väldigt mycket och det är universitetens ansvar att godkänna och jämföra den utbildning som ges utomlands. SLF Student har inte kapacitet att utvärdera alla dessa olika typer av tillgodoräkning.

Vad gäller tredje att-stasen vill vi intyga att SLF Student tycker internationella utbyten för läkarstudenter är ett mycket viktigt ämne och det står tydligt i åsiktsprogrammet.

Förbundsstyrelsen föreslår därför

- Att bifalla första att-satsen*
- Att avslå andra att-satsen*
- Att anse tredje att-satsen besvarad*

B4. Effektivisera svensk sjukvård- slopa fribeloppet för läkarstudenter.

- Utland

Det är ingen nyhet, att Sveriges sjukvård kräver en tydlig effektivisering för att minska på vårdköerna som konstant växer. Läkarbristen är påtaglig i majoriteten av Sveriges län och kommuner. För att detta skall kunna motverkas krävs ett kraftslag med inkorporering av den potentiella arbetskraft som faktiskt redan finns - framtidens läkare - läkarstudenterna. Särskilt de bortprioriterade utländska läkarstudenter, vilka många gånger lägger avsevärt mer pengar och energi på att betala sin egen utbildning, för att därefter återvända tillbaka till den svenska sjukvården igen.

En stor andel svenska såväl som utländska läkarstudenter är tvungna att ta stora privata lån och bidrag från den Centrala Studiestöds Nämnden (CSN) under sina många år av studier. Därigenom är dessa studenter i dagens läge mycket begränsade i sin utvecklingskapacitet samt arbetsförmåga under sina studieår, då det så kallade "fribeloppet" sätter stopp genom rädslan att tvingas bli återbetalningsskyldig. Dessa lån och bidrag borde ses som en grundig rättighet till studenterna vars utbildning kräver stora uppoffringar i många livsaspekter, utan att begränsa dem. Studenter som dedikerar en stor tid och enorm mängd energi till att bidra samhället i framtiden med deras kunskap och arbetskraft skall ha rättigheten till att få bestämma själva över arbetsförmåga och extra arbetskraft där så finns efterförfrågan. Men då skall det även löna sig - utan att man tvingas bli återbetalningsskyldig.

För att kunna stödja sjukvården så mycket man önskar, bidra med önskad mängd arbetskraft, och även praktiskt få de erfarenheter och kunskaper som krävs för att bli en fullgod läkare vid slutexaminaering, så är det uppenbart att det även krävs riktigt arbetserfarenhet, och introduktion in i den svenska arbetsmarknaden parallellt med studierna. Men fribeloppet som föreligger hos CSN är ett tydligt hinder för många läkarstudenter att faktiskt kunna gå in och stötta upp så mycket man önskar - utan att tryggheten för studiemedlen skall bli drabbade. Det är även ett hinder för läkarstudentens motivation och krafttag till att faktiskt kunna etablera goda kontakter på respektive arbetsplats innan fullföljda studier.

Under Covid19-pandemin har detta blivit extra tydligt, då det slopade fribeloppet givit potentiell trygghet och tillgänglighet för samtliga läkarstudenter att faktiskt äntligen kunna bidra med all arbetskraft man önskar - utan underliggande rädsla av begränsning. Även för arbetsgivarna så ger en längre tids kännedom och tillgång på arbetskraft av personliga individer en större trygghet, och märkbar ökad kompetens.

Utifrån bakomliggande grunder och med intention om att undvika begränsningen av dagens läkarstudenter i arbetskraft så yrkar SLF Student Utland på:

Att SLF Student verkar för läkarstudenters rätt till studiebidrag och studielån utan fribelopp, för arbete inom hälso- och sjukvården.

Att SLF Student verkar för läkarstudenters rätt till ett väsentligt förhöjt fribelopp.

Att SLF Student utreder möjligheten till läkarstudenters rätt till studiebidrag och studielån utan fribelopp, för arbete inom hälso- och sjukvården.

Att SLF Student utreder möjligheten till läkarstudenters rätt till ett väsentligt förhöjt fribelopp.

B4. Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen tackar motionärerna för en välskriven motion som bemöter en väsentlig fråga som starkt berör våra medlemmar. Som motionären beskriver är det många läkarstudenter som har antingen stora studielån och/eller allmänt ekonomisk knapert att de då väljer att arbeta. Ett arbete som både uppskattas av den övriga sjukvården samtidigt som den bidrar med ökad erfarenhet om medicin och svensk sjukvård och ger en ökad månadskassa till studenterna. Möjligheter som i sin tur hindras och dämpas av CSN's fribelopp. Vidare har motionären rätt i att man under åren 2020–2021 slopat detta krav för alla studenter, om enbart initialt för arbete inom sjuk- och hälsovården.

Förbundsstyrelsen sympatiseras med motionärens andemening men anser motionen svårgenomförbar. Detta delvis på grund av frågans specificitet som gör det allmänt svårt att både driva frågan i våra nuvarande kanaler ex. SACO och faktiskt påverka CSN direkt. En myndighet vi som förbund ej har någon större kontakt med annars. Vidare anser vi att det är svårt genomförbart att få CSN att börja kategorisera och bedöma vilka jobb som anses berättigande och inte berättigande slopat fribelopp.

Angående tredje och fjärde att-satsen anser förbundsstyrelsen ej ha arbetsresurserna för att utföra sådan omfattande och detaljerad utredningar, speciellt då utan något självklart bruksändamål. Vidare vill vi upplysa motionären angående tredje att-satsen att vi utan utredning redan idag kan konstatera att det går att slopa fribeloppet för ex. läkarstudenter då detta utförts Ad Hoc av CSN under 2020–2021. Därmed framstår värdet av en sådan utredning som ytterligare minimal.

Förbundsstyrelsen anser därmed att medan motionens andemening och frågan den behandlar är väldigt viktigt för oss och våra medlemmar, behövs problemet bemötas på andra sätt än ovan motionerat. Vi vill igen tacka motionären för sin motion och engagemang i en viktig fråga.

Förbundsstyrelsen föreslår därför

Att avslå motionen.

B5. Tillsammans mot rasism - Stockholm

I somras rapporterades det hur vanligt det är att läkare utsätts för rasism på jobbet, dels av patienter men, än värre, av arbetsgivare. Vi har bland annat hört om arbetsgivare som går med på patienters önskan om läkare av en viss hudfärg, eller lockar med att skiva upp patienter hos "ljusa" läkare. Enligt DN's granskning tillgodoser 42% av vårdcentraler och tandvårdskliniker önskemål om att få träffa "etniskt svenska" läkare. Läkare som blir utsatta för rasism vittnar om att det värsta är när ledningen accepterar rasismen och inte står upp för sina anställda.

Som fackförbund har vi ett gemensamt ansvar att stå upp för varandra. Det är allas vårt ansvar att se till att ingen vårdpersonal blir utsatt för rasism på jobbet. Desto fler som agerar mot rasism mot patienter och arbetsgivare, desto tryggare blir jobbet för de som utsätts. Om vi redan som studenter agerar i sådana situationer kan vi bygga en mer rättvis framtid när vi börjar jobba. Men för att kunna agera behöver man ha kunskap om vad rätt agerande är, och vilka rättigheter – och skyldigheter – vi som vårdpersonal har.

Eftersom rasism förekommer i hela Sverige finns det behov för en nationell utbildning om hur vi tacklar rasism. Vi tror också att möjligheterna att skapa en utbildning av hög kvalitet är större på nationell nivå.

SLF Student Stockholm yrkar:

Att SLF Student anordnar en utbildning om rasism på arbetsplatsen

(Källa: <https://www.dn.se/sverige/patienter-tillats-valja-lakare-med-enbart-svenskt-ursprung-over-hela-landet/>)

B5. Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen tackar SLF Student Stockholm för en aktuell och välskriven motion. Vi instämmer helt med att vi som förbund behöver ta ett gemensamt ansvar och att detta arbete innefattar kunskap i ens rättigheter samt skyldigheter. Vi ser fram emot att kunna sprida mer kunskap kring detta ämne.

Förbundsstyrelsen föreslår därför

Att bifalla motionen i sin helhet.

B6. Nationell samordning för att motverka rasism

Under det gångna året har det blivit smärtsamt uppenbart att läkarstudenter fortfarande blir utsatta för diskriminering baserat på etnicitet och trosuppfattning av personer vars uppdrag är att utbilda och fostra en ny generation läkare. Dessutom blir studenter regelbundet utsatta för rasism av vårdtagare och andra studenter. År 2020 skrev SLF student Göteborg en motion på samma ämne vilken Förbundsstyrelsen ansåg var besvarad. Enligt vittnesmålen och studierna nedan ser vi varför den nuvarande verksamhetsplanen är otillräcklig.

Under året 2021 har rasismen i vården belysts bl. a. av rättegången mot VGR efter händelsen där en vårdgivare benämnde ett allvarligt sjukdomstillstånd som "kulturell svimning". Dessutom har vi i Dagens Nyheter kunnat läsa artikeln "Patienter tillåts välja läkare med enbart svenskt ursprung över hela landet". Titeln talar för sig själv. I avhandlingen "Är det bara jag?" skriver Emelie Kristoffersson om rasism mot läkarstudenter och att den generella uppfattningen är att rasism inte är ett problem i Sverige. Hon skriver också att detta leder till att rasism normaliseras och orättvisorna därför kvarstår. Även lokalt i Göteborg har det kommit till vår kännedom att läkarstudenter blivit utsatta för rasism av både kliniskt aktiva läkare och kursledning. I detta fall blev både SLF och lokala studentombud involverade, men fallet lades ner då studenterna blev skrämda till tystnad. Sist men inte minst har nog alla hört om uppropet i Expressen där 1011 läkare och läkarstudenter skrivit under på att de vill se åtgärder i arbetet mot rasism.

Därför yrkar SLF Student Göteborg för:

- Att FS ska utse en person i FS med ansvar för att driva arbetet mot rasism framåt. Vi vill att denna person t.ex. ska verka för att skapa utbildningsmöjligheter i ämnet för medlemmar, aktiv opinionsbildning m.m.*
- Att FS ska utse en person inom FS som fungerar som kontaktperson för lokalavdelningar och medlemmar när frågor rörande rasism uppkommer. Denna kontaktperson ska vara tillgänglig och hjälplig för medlemmar när en utsätts för diskriminering på basen av etnicitet eller trosuppfattning. Kontaktpersonen ska vara lättillgänglig med kontaktuppgifter på hemsidan.*
- Att FS verkar för att aktivt sprida information om hur studenter når kontaktpersonen ovan.*
- Att FS ska skapa en nationell handlingsplan över hur lokalavdelningar kan hjälpa studenter som blivit utsatta för rasism.*
- Att FS verkar för att arbeta aktivt med att sprida information om en sådan handlingsplanen*
- Att FS verkar för att föra statistik över medlemmar som utsatts för rasism regelbundet förslagsvis vart annat år.*

- Att FS i SLF Students åsiktsprogram ska ändra punkt 43 till: Utbildning i hälso- och sjukvårdens organisation, ledarskap, genus, HBTQ, rasism och pedagogik ska ingå som obligatoriska och kontinuerliga moment på läkarutbildningen.*
- Att SLF Student i Verksamhetsplanen ska inkludera "Verka för ökad utbildning avseende rasism som en del av läkarprogrammets måldokument.", därmed öka utbildningen avseende rasism i läkarprogrammet, båda avseende patienter och kollegor som utsätts.*
- Att FS verkar för att utbilda personalen i SLF:s juridiska rådgivning rörande frågor om diskriminering på basen av etnicitet och trosuppfattning.*
- Att FS verkar för att påverka SLF:s moderförbund att skapa en nationell handlingsplan och kontaktperson likt punkt 1, 2 och 4.*
- Att FS verkar för att vara opinionsbildare i frågor om rasism b.la. genom att skriva debattartiklar och ta tydligt avstånd från rasism i medier inkl. social medier.*

B6. Förbundsstyrelsens svar

Först och främst vill vi tacka SLF Student Göteborg för att ni tar upp detta mycket viktiga och högst aktuella ämne. Rasism, i alla dess former, ska inte förekomma på vare sig utbildning eller arbetsplats och FS bör aktivt jobba med denna fråga varje verksamhetsår.

Gällande att-sats 1, Även om FS arbete på många sätt fördelas mellan ledamöterna blir inte en enskild ledamot övergripande ansvarig för en särskild punkt, särskilt över ett ämne så komplext och viktigt som rasism. Därutöver är formuleringen "driva arbetet mot rasism framåt" svårtolkad. Andemeningen är kristallklar, men för att ge FS en bättre förutsättning med detta arbete måste att-satsen förtydligas.

Gällande att-sats 2 och 3, FS håller med om att detta är en god tanke, men de arbetsuppgifter och ansvar som skulle komma med denna roll är för tunga för en enskild ledamot. Dessutom anser FS att medlemmar i styrelsen inte besitter rätt kompetens för att fungera som en kontaktperson i dessa ärenden. Inom FS finns det ett kollektivt ansvar att vara behjälplig om en medlem hör av sig angående diskriminering för att ta sedan ta upp det på möten och diskutera hur vi kan agera. Därför tycker vi att detta tunga ansvar inte ska falla på en enskild ledamot utan istället delas med alla i styrelsen.

Gällande att-sats 4 och 5, Under hösten för verksamhetsår 2021 har SLF Student arbetat med ett utförligt projekt angående rasism och diskriminering mot våra medlemmar. Detta arbete är fortfarande under utformning och hemsidan kommer uppdateras följande med lättillgänglig information. Att vidare skapa en nationell handlingsplan är ett projekt som FS tror kan vara för resurskrävande då ledamöterna inte besitter rätt kompetens, men det kan bli så att denna motion anses vara besvarad beroende på hur projektet slutförs.

Gällande att-sats 6, Varje år skickar FS ut studentenkäten där dessa frågor alltid har en självklar plats. Detta kommer vi fortsätta med för att kontinuerligt kartlägga hur våra medlemmar behandlas på utbildningen och arbetsplatsen.

Gällande att-sats 7 tycker FS att detta förtydligande av punkt 43 i åsiktsprogrammet är viktigt och välkommet.

Gällande att-sats 8, Även om denna motion är något FS vill ställa sig bakom kommer det ej gå att genomföra rent praktiskt. Måldokumenterna för läkarutbildningen bestäms av regeringen och socialstyrelsen, därefter är det upp till varje enskilt lärosäte att tolka dessa dokument och bryta ned dem i olika kurser och lärandemål. Därför tror FS att detta inte är det bästa tillvägagångssättet för att nå vårt mål i denna fråga.

Gällande att-sats 9 och 10, Denna kompetens finns redan och bör vara något denna avdelning jobbar med aktivt. Vid varje svenskt lärosäte där en läkarutbildning bedrivs finns det även en lokalavdelning från moderförbundet där information och hjälp angående diskriminering redan finns.

Gällande att-sats 11, Detta är något FS håller med om och aktivt jobbar med så fort tillfälle ges. Ordförande Niki Shams har upprepade gånger tagit till media för att tydligt ta avstånd från rasism och samtidigt yrka för en förändring och förbättring. Bara under 2021 har hon gjort förbundets röst hörd i SVT, Sveriges Radio, Läkartidningen och Dagens Medicin. FS kommer fortsätta med detta arbete framöver.

Förbundsstyrelsen föreslår därför

Att Bifalla att-sats 7

Att Avslå att-sats 1-5 och 8

Att Anse att-sats 6 och 9-11 besvarad

C

C1. Låt inte BT bli ett misslyckande - Utland

BT reglerna trädde i kraft den 1:a juli 2021 efter många om och men. Äntligen skulle de efterlängtrade ändringar förbättra det som har varit. År efter år har läkarförbundet försökt få regionerna att utöka AT platser utan mycket framgång. För närvarande är bristen på AT platser så stor att det tar i genomsnitt 2 år efter examen i vissa regioner att få plats dvs. stora städer som Stockholm. Under den tiden man väntar på AT har man hunnit vikarierar under tveksamma omständigheter. Är det rimligt att en utbildningstjänst ska ta två år efter man har jobbat med just de uppgifterna flera gånger om och ibland har t.o.m haft mer ansvar än under sin AT? Alla är överens om att det är varken patientsäkerhet eller det bästa sättet att få specialistläkare som det är så stor brist på i Sverige.

Nu har man fått chansen att göra om och göra rätt. Med BT har äntligen regionerna chansen att visa hur seriösa de är med att göra rätt. Men redan nu vid första antagningen har bara 14 regioner ställt upp på uppgiften. Bara 114 platser har lagts fram gentemot de 1000 utomlands studenterna som gått ut i år. År 2022 och framåt förväntas ytterligare ca. 900 legitimerade läkare att återvända från utlandet.

Enkel matematiken visar att BT-flaskhalsen har redan börjat byggas. Om sex år ska den första kullen som gått det sex-åriga läkarprogrammet förväntas också genomföra BT. Då kommer siffrorna på de som väntar på BT växa exponentiellt om inget görs för att förebygga det. Lär man sig inte från historiken så har man redan misslyckats. Det föreligger redan nu stor oro för att övergången till BT ska lyckas.

Med bakgrund av detta föreslår SLF Student Utland därför

- Att FS verkar för att staten ansvarar för antal BT-tjänster nationellt.*
- Att FS verkar för att en nationell dimensionering av BT tjänster ska efterfölja behovet.*
- Att FS utreder möjligheten till att införa konsekvenser för de regioner som inte uppfyller antalet BT-platser utefter det nationella behovet.*
- Att FS utreder om det finns en BT-ansvarig i samtliga regioner som tydligt känner till BT föreskrifterna och kan förmedla detta till arbetsgivarna.*

C1. Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen tackar motionärerna för en gedigen motion som belyser svårigheter som i framtiden kan drabba våra medlemmar. En stor förhoppning vid beskedet om avvecklad

allmäntjänstgöring var att den så kallade AT-flaskhalsen skulle försvinna. Vi följer noggrant utvecklingen av regionernas hantering av BT-platser.

I SLF students åsiktsprogram finns punkt 136 som lyder "Det ska finnas en nationell styrning gällande dimensionering av antalet BT-block som tar hänsyn till det framtida behovet av läkare, antalet utexaminerade läkarstudenter samt inströmning av läkare med utländsk utbildning som ska göra BT i Sverige". Frågan är något som FS kontinuerligt arbetar med, så även 2021 då detta diskuterats genom representantskap i FD liksom med SYLF.

I FS proposition för verksamhetsplanen 2022 finns punkt C2E som lyder "Verka för att landets regioner skall erbjuda tillräckligt många AT och BT-platser för att täcka efterfrågan från läkarstudenter vid svenska universitet och svenska läkarstudenter i utlandet". Med denna formulering kommer FS år 2022 arbeta med att-sats 2, varför den bör anses besvarad.

För ett antal år sedan undersökte FS tillsammans med SYLF om viten kunde delges regioner som inte tillhandahöll tillräckligt med AT-platser utefter det nationella behovet. Undersökningen visade att den möjligheten finns men måste ske genom statliga direktiv. En liknande utredning gällande BT-platser kommer mynna ut i samma slutsats.

Bastjänstgöring såväl allmäntjänstgöring är frågor som i grund och botten SYLF arbetar med. Inför verksamhetsåret 2022 har FS valt att lägga än mindre tid att arbeta med frågor som primärt inte berör studenter för att bereda tid och resurser för att arbeta med viktiga studentfackliga frågor.

Förbundsstyrelsen föreslår därför

Att anse att-sats 1 och 2 besvarade.

Att avslå att-sats 3 och 4.

C2. Vem vinner egentligen på taskshifting? - Stockholm

Taskshifting är ett mer och mer förekommande begrepp och fenomen inom sjukvården som betyder omfördelning av uppgifter, ofta till personal med lägre utbildningsgrad. I dagsläget är taskshifting betydligt mindre utbrett än i andra länder som USA, där vidareutbildade sjuksköterskor (sk nurse practitioners) har olika grad av förskrivarrätt – i vissa stater till och med fri förskrivarrätt.

Intåget av detta fenomen har dock tyvärr redan nått Sverige där regionerna väljer att ex. vidareutbilda sjuksköterskor som endoskopister. Detta samtidigt med stor sjuksköterskebrist, och långa väntetider till utbildningstjänster (AT och ST) för nyexaminerade läkare. Det finns en risk att läkare därmed inte får den utbildningstid de behöver för olika uppgifter. Detta riskerar att leda till en erodering av innebörden av Läkarkårens medicinska ansvar som kommer ge stora negativa konsekvenser i framtiden. Dessutom saknas det idag evidens för att vårdkvaliteten förblir den samma efter taskshifting.

Många argument dras kring det positiva av Taskshifting; Nämligen att det är kostnadseffektivt, ökar status och kompetens hos övrig personal, och att det kan överbrygga brist på specialister inom vissa områden (ex vårdkö till Skopiundersökningar). Vi anser däremot att problemet är att man inte utbildar tillräckligt med specialister och att unga läkare väntar för länge på sin specialistkompetens (bl.a. pga AT-köerna). Vi är också oroliga för att ökad taskshifting, innan man ordentligt har undersökt dess konsekvenser på vårdkvalitet, kan leda till sämre vård i framtiden.

SLF Student Stockholm yrkar

Att Sveriges Läkarförbundet Student verkar för att läkaruppgifter utförs enbart av läkare och ej av andra yrkeskategorier inom och utanför hälso- och sjukvården.

Att FS tar fram ett en definition på vad vi tycker att läkaruppgifter är och ska vara

C2. Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen tackar för att motionären uppmärksammat en viktig fråga och instämmer i att task-shifting från läkare till andra yrkesutövare ska enbart ske på ett patientsäkert sätt och utifrån rätt förutsättningar. Det är av största vikt att läkares kompetens används på bästa sätt och att uppgifter där läkarkompetens ej behövs efter behov kan tilldelas andra yrkesutövare. Förbundet verkar redan idag för att medicinsk kompetens ska vara central vid diskussioner om task-shifting. Vi har aktivt bedrivit dessa frågor tidigare och arbetar ständigt att lyfta frågan där det är relevant. Detta ingår i vårt åsiktsprogram och finns även i vår löpande verksamhetsplan. Förbundsstyrelsen anser därför yrkande ett som redan besvarat.

Gällande andra att-satsen anser förbundet att den är väldigt resurskrävande och det är tveksamt om det skulle vara till gagn för våra medlemmar. Dessutom finns det risk att läkare exkluderas från vissa arbetsuppgifter genom att ta fram en definition på vad läkare får och inte får göra vilket i sin tur kan begränsa vårt läkaryrke.

Förbundsstyrelsen föreslår därför:

Att anse första att-satsen som redan besvarad.

Att avslå motionens andra att-sats.

C3. Lär studenter att löneförhandla! - Stockholm

Många läkarstudenter har dålig kunskap om sina rättigheter till löneförhandling och hur denna går till. Detta gör att studenter riskerar en lägre lön än den som de givet sin kompetens skulle kunna få. Detta leder till inte bara till konsekvenser för den enskilda individen, utan även för andra läkarstudenter.

Läkarförbundet och andra fackförbund har sammanställt god statistik som kan användas i en löneförhandling. Lönestatistiken och andra nyttig information från Läkarförbundet har dock potential att användas ännu mer under löneförhandlingar för positioner såsom undersköterska eller underläkare. Genom att informera studenterna om deras rättigheter att löneförhandla och öva dem i hur de löneförhandlar, så finns det större chans att studenterna kommer kunna få en rättvis lönesättning och samtidigt uppleva att deras medlemskap i Läkarförbundet Student ger avkastning.

SLF Student Stockholms styrelse yrkar:

Att Läkarförbundet Student ska tillgodose läkarstudenter med material om löneförhandling på hemsidan

Att Läkarförbundet Student ska anordna nationellt övergripande workshops med syfte att öka medlemmarnas förmåga att löneförhandla.

C3. Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen vill tacka för denna motion. Det är en god förutsättning för framtiden om våra läkarstudenter både känner till sina rättigheter till löneförhandling samt besitter en god förmåga till att kunna förhandla, både, som ni nämner, för den enskilda individen men även för oss som grupp.

Förbundsstyrelsen föreslår därför

Att Bifalla samtliga punkter

C4. När ska vi söka AT?

Att söka AT är en stressande period för många läkarstudenter på sista terminen. Något som försvårar ansökningarna är att alla regioner har olika ansökningsdatum och att denna ofta inte står angiven på hemsidorna. Det skulle vara en stor hjälp för våra (och SYLFs) medlemmar att ha denna information samlad på ett ställe. Vi skulle kunna göra en sådan själva men då SYLF redan har AT-guiden tror vi att det skulle förvirra mer än att hjälpa att ha separat information på SLF student Stockholms hemsida. Vi hoppas därför att FS, genom kontakter med SYLF, kan påpeka detta behov och att SYLF kommer lägga till denna informationen i AT-guiden.

SLF student Stockholm yrkar:

Att SLF student verkar för att SYLF sammanställer AT-ansökningsperioden på samtliga orter som erbjuder AT.

C4. Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen tackar motionärerna för en motion som belyser den situation som många av SLF Students medlemmar någon gång under sitt studie- eller yrkesliv kommer befinna sig i. Under sista terminen av läkarprogrammet upplever många läkarstudenter viss förvirring och frustration över de många olika utlysningssystem och ansökningsdatum hos Sveriges regioner. Angående arbetsordning brukar FS inte verka för att SYLF ska genomföra ett arbete likt föreslaget i motionen. FS förstår andemeningen i motionen, men anser att arbetet vore för resurskrävande för SLF Student.

Förslaget kommer även med osäkerheter som riskerar att drabba SLF student negativt. Det finns en risk att regionerna ändrar datumen för AT-ansökan utan SLF students vetskap alternativt att vi annonserar fel. Detta arbete kan komma att vara för resurskrävande och kräva mycket ansvar från SLF students sida vilket tyvärr riskerar att ta tid från annat viktigt studentfackligt arbete.

Förbundsstyrelsen föreslår därför

Att avslå motionen.

C5. Övergången från AT till BT

För läkarstudenterna på det nya programmet kommer BT att vara aktuell. Detta ska ingå i utbildningen och därmed är det också legitimationsgrundande. Just nu är det en övergångsfas där de sista som läser enligt det tidigare systemet förväntas göra AT. Trots detta är väntetiden för att få AT fortfarande lång. Enligt SYLFs AT-rankning 2020 så kan man se att väntetiderna för att få AT i Stockholm är knappt 19 månader och den kortaste väntetiden som presenteras är Västernorrland på knappt 6 månader. Antalet AT-platser 2020 var 1493 vilket var en ökning med 24 platser från föregående år. Man kan också läsa i SYLFs AT-rapport 2020 att "Till 2028 uppger Läkarförbundet i sin kompetensförsörjningsanalys att det kommer behöva tillsättas 2047 AT-platser per år; precis innan AT-tjänstgöringen ska försvinna som utbildningstjänst i och med BT är behovet av AT-platser det största någonsin. De närmsta fem åren behövs ett tillskott på ca 100 nya AT-platser/ år i Sverige, bortsett befintlig AT-skuld om ca 370 platser." I takt med att behovet av BT kommer öka samtidigt som vi har en AT-skuld så är det rimligt att denna fråga blir högt prioriterad. Redan nu finns en flaskhalseffekt för AT och om inga ytterligare insatser görs för att öka antalet AT-platser eller minska kötiderna så kommer vi inom kort även se ett liknande mönster för BT vilket skulle omintetgöra hela syftet med BT och det nya läkarprogrammet dvs att utbildningen ska vara legitimationsgrundande och att bastjänstgöringen ska introducera studenten till det kliniska arbetet.

Därför yrkar SLF student Göteborg på:

- Att FS ska jobba för att antalet AT-platser blir fler.*
- Att FS verkar för att skapa incitament för Regionerna att skapa fler AT-platser.*
- Att FS utreder hur det ser ut med tillgängliga BT-platser.*
- Att FS ska arbeta för att korta ner väntetiderna för AT.*
- Att FS utreder olika sätt och metoder att öka antalet AT-platser.*
- Att FS ska långsiktigt jobba för att flaskhalseffekten för BT blir minimal.*
- Att FS utreder möjligheten kring om AT-platserna kan finansieras med fondmedel.*
- Att FS verkar för att politiker på riksdagsnivå jobbar med frågan och stiftar lagar som specificerar hur Regionerna ska utöka antalet AT-platser*

C5. Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen tackar SLF Student Göteborg för en högaktuell motion. Det är en väldigt viktig fråga som präglar vår etablering på arbetsmarknaden. Läkarförbundet instämmer i att AT- respektive BT-tjänster måste bli fler och att vi behöver motverka uppkomst av fler flaskhalsar. Förbundet arbetar ständigt med den frågan bland annat genom att vara

representerade på Läkarförbunds utbildnings- och forskningsråd (UFO). Dessutom utifrån de punkterna som vi har i åsiktsprogram samt verksamhetsplan siktar vi på att se en god nationell dimensionering av båda AT och BT. Vi finner motionens att-satser mycket relevanta och anser att SYLF är mest lämpade för att arbeta med dessa frågor. Andemeningen finns redan hos oss båda i verksamhetsplan och åsiktprogram medan de resterande punkterna är komplexa och inte aktuella för läkarförbundet student.

Förbundsstyrelsen föreslår därför

Att anse samtliga att-satser besvarade

C6. Bättre underläkarlöner

Debatten om underläkarlöner debatterades flitigt och har till och med tagits upp på stora SLFs och SYLFs FUM. Enligt den senaste lönestatistiken som gjordes 2018 så ligger medellönen på 26 841 kronor per månad. Jämförs detta med året innan så har lönen gått upp med 1,73%. Dock gäller detta enbart medellönen för hela riket. Det är viktigt att notera att lönestatistiken ser olika ut beroende på vilken region man tittar på. Dessutom varierar svarsfrekvensen vilket innebär att datan från de mindre regionerna är bristfällig. Vid frågan om betald övertid svarade 43% att de inte fick betalt för detta. 85% ansåg att de inte hade någon möjlighet att påverka sin lön. 84% hade inte förhandlat om sin lön och av dessa svarade drygt 70% att de fått höra att de inte kan förhandla om lönen. En femtedel svarade att de hade en bristfällig eller en mycket bristfällig introduktion till arbetet.

Som underläkare har man en gedigen utbildning med sig. Att ha en läkarkår som både trivs och får en bra start på arbetet borde vara en självklarhet. Det är även rimligt att vi som blivande läkare får vara med och påverka vår arbetsituation och att vi får lika stor möjlighet till att löneförhandla som andra yrkeskategorier. En läkares arbetsvillkor är en samhällsfråga som i slutändan bottenar i att allt vi gör ska syfta till att öka patientsäkerheten.

Därför yrkar SLF Student Göteborg på:

- Att FS ska sammanställa ny lönestatistik för år 2020.*
- Att FS ska informera om och möjliggöra att alla underläkare innan legitimation ska kunna löneförhandla.*
- Att FS verkar för en uppåtgående löneutveckling för alla underläkare innan legitimation.*

C6. Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen ber att få tacka för denna motion. Rättvis compensation, lön, för ens arbete är något som vi ständigt arbetar för, dels genom att upplysa våra medlemmar om vilka rättigheter en enskild arbetstagare har inom löneförhandling, men även genom att generellt arbeta för en stigande lönetrend inom vårt yrke. Ett bra verktyg inför löneförhandling är just lönestatistik, vilket är något som ingår i kansliets årliga lönestatistik.

Förbundsstyrelsen föreslår därför

- Att Samtliga punkter är besvarade*

C7. Underläkare innan examen

Underläkartjänster som riktar sig till läkarstudenter på termin 9 och 10 är den första möjligheten för läkarstudenter att arbeta med läkaruppgifter. I enlighet med verksamhetsplanen 2020 punkt C3E ska FS i samarbete med Läkarförbundet verka för bättre och mer tillförlitlig lönestatistik för sommarvikarierande underläkare (läkarstudenter anställda enligt SOSFS 2000:6). Läkarförbundets lönerapport 2018 visar att 45 % av sommarvikarierande underläkare inte alltid för tillräckligt med stöd för att bedriva en säker vård. Detta visar att det behövs en mer detaljerad undersökning angående underläkartjänster som riktar sig till läkarstudenter.

Därför tror vi att en ranking baserad på enkätsvar från sommarvikarierande underläkare skulle kunna vara ett bra stöd vid val av klinik för blivande underläkare. Rankningen kan innehålla frågor som handlar om de svarandes upplevelser om arbetsansökning, arbete etcetera. Genom betygsättning av underläkarledningens lyhörddhet, psykosociala arbetsmiljö kvalitet, schemaläggning och arbetsbelastning vid olika kliniken i Sverige kan vi öka kvaliteten på våra framtida arbetsplatser.

SLF Student Linköping yrkar därför:

Att lägga till i SLF Students verksamhetsplan under C2 "verka för att genomföra en årlig ranking av landets tjänster för underläkare innan examen i syfte att undersöka kvaliteten på underläkarvikariat."

C7. Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen tackar motionärerna för en välskriven motion som säkerligen underlättat för många läkarstudenter om den genomförts. Likt SYLFs årliga AT-ranking hade en UL-viksranking gett svenska läkarstudenter en bra översikt av landets UL-vikariat samtidigt som det motiverat de granskade verksamheterna att arbeta med frågor som hade kunnat påverka rankingen såsom arbetsmiljö och lön. SYLF lägger årligen stora resurser samt anlitar kanslisterna som hjälper dem med AT-rankingen, och då granskas enskilda sjukhus som erbjuder AT och inte så detaljerat som enskilda kliniker. Förbundsstyrelsen ser de positiva effekterna en sådan ranking hade kunnat medbringa men anser att det hade varit för resurskrävande att granska alla Sveriges regioner, privata vårdföretag samt enskilda arbetsplatser för att genomföra en sådan ranking.

Förbundsstyrelsen föreslår därför

Att avslå motionen.

C8. En nationell kvalitetsvärdering om läkarassistenttjänster

Det finns möjlighet för läkarstudenter innan termin 9 att arbeta som läkarassistenter. Läkarassistenttjänster är en bra klinisk erfarenhet och inblick i vården för blivande läkare. Samtidigt är en anställning av läkarassistenter även bra för att avlasta vården. I enlighet med verksamhetsplanen 2020 punkt C2A, C2B och C2G ska FS ”verka för att öka antalet läkarassistenttjänster genom att utlysa läkarassistenttjänster offentligt och sprida befintligt material till lämpliga arbetsgivare.

SLF Student lyckas att nå målet bra genom att sprida information om läkarassistenttjänster via hemsidan. Dock är läkarassistenttjänster tyvärr en relativt odefinierad anställningsform vilket gör det svårt att hitta och få sådana tjänster enligt våra medlemmar. Nästa sten i FS verksamhet kan därför vara att göra en kvalitativ undersökning om läkarassistenttjänster från medlemmar med erfarenhet av sådana tjänster. Att mäta och utvärdera läkarassistenttjänsternas kvalitet kan hjälpa både studenter och arbetsgivare i frågan.

SLF Student Linköping yrkar därför:

Att lägga till i SLF Students verksamhetsplan under C2 ”att mäta och utvärdera läkarassistenttjänsternas kvalitet i hela Sverige.”

C8. Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen tackar för en välskriven motionen. Det råder inget tvivel om att det är en väldigt bra och utvecklande möjlighet för läkarstudenter att få jobba som läkarassistent under utbildningens gång. Det ger en god inblick in i vården samt en klinisk erfarenhet som även kan vara meriterande senare i arbetslivet. Med tanke på att anställningsformen är relativt odefinierad, vilket har sina anledningar, så kan det vara svårt att göra en undersökning gällande dessa typer av tjänster. Detta kommer inte bara vara komplicerat utan även väldigt resurskrävande med tanke att tjänsten skiljer sig från region till region och det är riktigt frustrerande att det saknas mer information om dessa tjänster och att studenterna kan ha svårt att veta vad det förväntas av dem när de söker tjänsten men för att verkligen få en omfattande rapport krävs först och främst en kontinuerlig undersökning, samling av uppgifter om dessa tjänster samt en utformning av en enkät. Detta är ett väldigt resursintensivt arbete.

Förbundsstyrelsen föreslår därför

Att *avslå motionen i sin helhet.*

D

D1. Jämställdhet mellan avdelningarna! - Utland

Det är ingen nyhet att pandemin har drabbat rekryteringsprocessen för SLF-Student. Alla avdelningar har blivit drabbade, inte minst Utland. I och med detta är rekrytering en viktig punkt för verksamhetsår 2022. Vi har fått kännedom att Förbundet ska satsa på rekrytering inför nästa verksamhetsår. Satsning ska ske gällande de avdelningar med minst anslutningsgrad.

Utland är den avdelning med lägst anslutningsgrad, vilket per automatik borde inkludera Utland i denna satsning. Dock har vi fått information att denna satsning ej kommer att inkludera Utland. Detta anser vi är ren diskriminering som ej borde vara tillåtet enligt SLF Student stadgar. Anledningen vi har fått är att det kommer att kosta för mycket att inkludera Utland. Trots kännedom, inte minst efter denna pandemi, så har Utland störst svårigheter med rekrytering på plats på grund av bristande ekonomi.

Problemet återstår fortfarande för Utland. Hur ska rekryteringsprocessen ske med minskade bidrag de senaste åren samt förslag på ytterligare åtstramningar framöver? Samtidigt väljer Förbundet att ej inkludera Utland i sin rekryteringsprocess på grund av höga kostnader.

Detta är ett fortsatt problem som Utland påpekat flera gånger, vilket tyvärr bara resulterat i mindre bidrag. En digital rekrytering har uppenbarligen inte funkat för någon avdelning då anslutningsgraden minskat för samtliga. Med facit i hand måste rekryteringsprocessen ske på plats, även för Utland.

Därav yrkar SLF Student Utland:

Att SLF Student ska återinföra ett internationellt bidrag på 50 000:- i rekryteringssyfte.

Att SLF Student ska inkludera Utland i denna satsning på rekrytering.

D1. Förbundsstyrelsens svar

Styrelsen vill tacka motionärerna för en välargumenterad motion. Budgetförslaget för 2022 inkluderar en ökning av medlemspengen som betalas ut till lokalavdelningarna. Förändringen innebär att alla avdelningar får lika stort bidrag per medlem, vilket skulle kunna anses vara den mest jämställda lösningen.

Det rekryteringsprojekt som motionen hänvisar till kommer från kansliet, och är ett pilotprojekt som ännu bara inkluderar två avdelningar. Vilka avdelningar som inkluderats bestämdes av tjänstemän baserat på kostnaden i relation till förmågan att påverka utbildningen fackligt, och ligger därför utanför FS beslutsområde.

Förbundsstyrelsen föreslår därför

Att avslå motionen i sin helhet.

D2. Nå ut med åsiktsprogrammet

SLF student gör mycket för att förbättra för våra medlemmar. Mycket av det förbundet verkar för finns i vårt åsiktsprogram, tyvärr är det väldigt få av våra medlemmar som läser vårt åsiktsprogram – eller vet att det finns. Vi tycker att det är viktigt för den demokratiska processen att våra medlemmar vet vad vi står för. Vi tror också att ökad kunskap skulle leda till ökat engagemang i många av frågorna som finns i åsiktsprogrammet – och för förbundet som helhet. Därför bör SLF student arbeta mer med att nå ut med delar av åsiktsprogrammet till våra medlemmar (till exempel genom en artikel i appendix och/eller information på sociala medier).

SLF student Stockholm yrkar:

Att SLF student ska arbeta med att nå ut med viktiga och aktuella delar av åsiktsprogrammet till sina medlemmar

D2. Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen vill tacka motionären för en välskriven motion. Det stämmer att mycket av det som styrelsen verkar och står för finns i åsiktsprogrammet. Kunskap och medvetenhet om åsiktsprogrammet är därför något som vi anser är viktigt för våra medlemmar. I och med detta verkar vi kontinuerligt med att påverka och nå ut med åsiktsprogrammet i relation till aktuella händelser. Dessutom finns alla dokument samlade på hemsidan och vi jobbar kontinuerligt med att göra informationen mer lättillgänglig.

Förbundsstyrelsen föreslår därför

Att anse motionen besvarad

D3. Centralisering av SLF Students ekonomi

Det beslutades för ett tag sen att alla lokalavdelningar utom Stockholm skulle övergå till en centraliserad ekonomi. Syftet med detta är att underlätta skatteföring av intäkter samt att övergången till momsregistrering ska vara så smidig som möjligt. Ekonomerna på SLFs kansli begärde att alla lokalavdelningar skulle skicka in sitt bokföringsmaterial år 2020. Detta visade sig vara svårare än väntat eftersom det inte alltid är möjligt med kontinuitet inom kassör-rollen och en del bokföringsmaterial har gått förlorat. Som nybliven kassör behöver man snabbt kunna sätta sig in i hur ekonomin fungerar och få en överblick över hur den har sett ut över tid. Det senare är idag omöjligt om bokföringsmaterial försvinner. Efter att bokföringsmaterialet skickades in så har det varit tyst från kansliet angående detta. Enligt Sebastian Kindbom, ekonom på kansliet, så finns det flera brister i hanteringen av ekonomin. Bland annat saknar alla lokalavdelningar en auktoriserad revisor vilket är ett krav. Vidare tar han upp att kunskapsnivån på kassören varierar stort och att det finns ett generellt utbildningsbehov. Slutligen rekommenderar han att allt bokföringsmaterial ska sparas på kansliet för att säkerställa korrekt bokföring. Nu har nästan hela år 2021 passerat och fortfarande har inga nya direktiv kommit angående detta. Det är mycket viktigt att ekonomin fungerar på rätt sätt, detta för att bibehålla god transparens i organisationen samt att ekonomin sköts på ett korrekt sätt och att rättvisa skatter betalas.

Därför yrkar SLF Student Göteborg på:

- Att FS ska bidra till att centraliseringen av SLF Students ekonomi genomförs nästa verksamhetsår.
- Att FS ska tillhandahålla tydliga instruktioner för hur kassörer i lokalavdelningarna ska bokföra och ställa upp budget.
- Att FS verkar för att centraliseringen underlättar hanteringen av lokalavdelningens ekonomi samt lämnar utrymme för att kunna verka utefter föreningens egna budget och behov.

D3. Förbundsstyrelsens svar

Styrelsen vill tacka för en välskriven motion, och håller med om vikten av en korrekt skött ekonomi. Verksamhetsplanen ålägger kommande styrelse att kontinuerligt utvärdera centraliseringen av ekonomin, vilket inkluderar dess genomförande. Tanken är att en centraliserad ekonomi ska underlätta hanteringen av lokalavdelningens ekonomi, tyvärr har själva genomförandet blivit förskjutet under året. Kassörsnätverken brukar involvera praktiska genomgångar kring bokföring. FS styr dock inte över hur avdelningarna lägger upp sin budget, eftersom det påverkas av det lokala arbetet.

Förbundsstyrelsen föreslår därför

Att anse första att-satsen besvarad.

Att avslå andra och tredje att-satsen.

D4. Förbättringar av särskild arvodering för ordförande

Vid fullmäktigemötet år 2020 debatterades det grundligt huruvida det särskilda ordförandearvodet skulle kvarstå eller slopas. Fullmäktigemötet beslutade att det skall kvarstå. Givet detta beslut är det önskvärt att modellen då görs så bra som möjligt. Det finns ännu aspekter som begränsar den nytta föreningen kan få ut av den särskilda arvoderingen, och vissa invändningar som har lyfts mot modellen kan lösas.

Bland de aspekter som begränsar föreningens potentiella nytta av den särskilda arvoderingen finns dels arbetsgraden – varför just 40 %, varför inte mindre eller mer – och dels valda delar av året – varför bara vårterminen, varför inte höstterminen eller båda? Dessa inbyggda stelheter begränsar modellens användbarhet och potential, jämfört med alternativa upplägg.

En sak som de förtroendevalda revisorerna lyfte i den preliminära revisionspromemorian för år 2020 är detta förslag: ”om kandiderande ordförande önskar att ta studieuppehåll för att tillägna mer tid åt uppdraget, anser revisorerna att kandiderande kommunicerar detta i sin kandidatur”. Detta berör flera aspekter där dagens utformning kan ifrågasättas.

- Det är fullmäktigemötet som beslutar om verksamhetsplan och budget. I dagsläget ligger dock beslutet inte hos fullmäktigemötet om huruvida resurser ska läggas på det särskilda ordförandearvodet, eller vad det skall resultera i. Detta är en anomali och det vore en återgång till mer normal praxis ifall beslutet låg hos fullmäktigemötet.
- Diplomatsiskt uttryckt är det en ovanlig konstruktion att det är upp till ordföranden att själv bestämma över en så stor utgift för arvodering av sig själv, såväl som innehållet i det verksamhetsarbete arvodet betalar för – och dessutom utan krav på att planer för särskild arvodering ska kommuniceras före ordförandevalet. Dylika arbetsvillkor är mycket ovanliga av logiska skäl. Det finns en inte eliminerbar risk för att beslutet kan präglas mindre av föreningens intresse och mer av egenintresse, jämfört med om beslutet fattas av fullmäktigemötet. Det rimligaste, ekonomiskt och demokratiskt, är att beslutet om särskild arvodering fattas av fullmäktigemötet.
- Det finns alltid en risk för frånfall och faran för föreningen blir större när en större andel av verksamheten koncentreras till en enda person. De som kandiderar till posten som vice ordförande förtjänar att få veta vilken aktivitetsnivå de förväntas vara beredda att åta sig vid ordförandens frånfall. Även detta talar för att beslut om särskild arvodering bör fattas av fullmäktigemötet, snarare än av ordföranden i efterhand (och egentligen även att vice ordföranden kan förtjäna ökad kompensation för sitt större beredskapsåtagande när ett särskilt ordförandearvode används).
- Budgetmässigt gör osäkerheten att föreningen tvingas välja mellan att antingen reservera budgetutrymme för särskild arvodering, på bekostnad av annan önskvärd verksamhet, eller att inte reservera budgetutrymme och istället riskera oplanerade

budgetunderskott. Ingetdera upplägg är ekonomiskt ansvarsfullt, och även detta talar för att användning och finansiering av arvodet bör beslutas av fullmäktigemötet.

- Det kan förvisso invändas att det kan hända oförutsedda saker innan ordföranden tillträder på sin post, eller under verksamhetsåret, men händelser som kan motivera så starkt ändrade planer för året är oerhört ovanliga och motiverar då rimligen även andra omställningar av verksamhetsplan och budget. Sådana tillfällen hanteras bättre genom extra fullmäktigemöten.

Slutligen finns en ytterligare demokratiaspekt att beakta. Ifall budgetutrymme för särskild arvodering av ordförande hanteras som vanliga förslag, leder det till potentiella demokratiska problem. Styrelser kan potentiellt föreslå budgetar som innehåller eller saknar utrymme för särskild ordförandearvodering, och de kan lägga verksamhetsförslag som likaledes gynnar endera spåret, baserat på vad en ordförandekandidat i styrelsen lyckas argumentera för. Ordförandekandidater utanför styrelsen saknar samma möjlighet att ändra förutsättningarna i valet till sin fördel. Särskilt problematiskt kan det bli ifall motkandidater sitter i styrelsen och därför vid fullmäktigemötet (på grund av lojalitetsplikten) inte får argumentera emot styrelseförslag som rigger valet mot dem, eller ifall motkandidater inte är mötesdelegater och därför inte kan lägga egna motförslag. Det demokratiskt mest hållbara, mest rättvisa och mest transparenta vore om alla ordförandekandidater själva behöver föreslå om särskild arvodering skall användas, och för vilka ändamål, samt i vilken omfattning och hur allt detta skall finansieras i budgeten. Ifall någon vill ha extra mycket arvode är det enbart rimligt att den själv står för det och själv argumenterar för det inför fullmäktigemötet.

För att sammanfatta slutsatserna från ovan:

- Begränsningarna avseende nivå och kalenderplacering av arvodet bör slopas.
- Beslut om användning av särskilt ordförandearvode bör fattas av fullmäktigemötet.
- Ordförandekandidater bör själva föreslå och redogöra för budgetering, omfattning och syfte för eventuell särskild arvodering. Ordförandekandidater bör ha möjlighet att göra detta oavsett om de har förslagsrätt i övrigt vid fullmäktigemötet. Beslut om särskild arvodering bör fattas före valet av vice ordförande.

Med sådana förbättringar av det särskilda ordförandearvodet främjas transparens, flexibilitet och ekonomiskt ansvarstagande, såväl som demokratisk förankring, demokratisk integritet och demokratisk normalisering. Risken för problem minskar och arvodets potential ökar.

Nils Karlsson yrkar om arvodesreglementets § 7:

Att paragrafen momentindelas enligt följande:

”1 mom.” läggs till före ”Under förutsättning att”,

”2 mom.” läggs till före ”Arvoderingen motsvarar”,

”3 mom.” läggs till före ”Ordförande får”,

"4 mom." läggs till före "Den tillträdande ordförande" och

"5 mom." läggs till före "Vid uttag av".

- Att "under våren," stryks, "perioden mellan 1 januari till och med 30 juni" ändras till "studieuppehållet" och ", motsvarande 40% av en heltidstjänst" ändras till "om fullmäktigemötet så har beslutat".*
- Att "40% av en månadslön" ändras till "en av fullmäktigemötet beslutad andel" och ", det vill säga 12.000 SEK per månad," stryks.*
- Att "Den tillträdande ordförande" ändras till "Ordförande".*
- Att "perioden 1 januari till och med 30 juni" ändras till "perioden med tilläggsarvode".*
- Att "anställning eller arvoderat uppdrag" ändras till "anställning, utbildning eller arvoderat uppdrag".*
- Att "som motsvarar som mest 60%" ändras till "där tidssumman av dessa och tilläggsarvodet inte överskrider 100 %".*
- Att "halvårsarvode" ändras till "tilläggsarvode", "vid Q1 och Q2" ändras till "kvartalsvis", "till verksamhetsrevisorerna" ändras till "till verksamhetsrevisorerna och styrelsen", "arvoderade 40%-tiden" ändras till "tilläggsarvoderade perioden" och "revisionsberättelsen under innevarande års fullmäktige" nedkortas till endast "revisionsberättelsen".*
- Att ett "6 mom." läggs till, med följande lydelse: "Förslag om tilläggsarvode för nästa verksamhetsår kan läggas av kandidat till ordförandeposten. Förslag skall ange den andel av en heltidsarvodering som ordföranden föreslås kunna begära, vilka datum tilläggsarvodet kan vara aktivt, eventuella budgetändringar för att finansiera arvoderingen, samt vilket ytterligare verksamhetsarbete ordföranden avser prestera utöver verksamhetsplanen och vilka konkreta resultat som därigenom hoppas uppnås."*

Nils Karlsson yrkar även:

- Att stadgans § 16 utökas med följande stycke: "Kandidater till valbara poster kan, om så medges av arvodesreglementet för aktuell valbar post, innan valets omröstning lägga förslag gällande tilläggsarvodering, finansiering därav och avsedda ytterligare arbetsåtaganden, även om kandidaterna i övrigt saknar förslagsrätt. Sådana kandidatbundna förslag behandlas endast, och då omedelbart, efter kandidatens eventuella val till posten."*

Vid bifall av samtliga yrkanden skulle Arvodesreglementet § 7 lyda som följer, med ändringar markerade med understrykning:

1 mom.

Under förutsättning att ordförande väljer att ta uppehåll från studierna kan denne välja att erhålla ett tilläggsarvode under studieuppehållet om fullmäktigemötet så har beslutat.

2 mom.

Arvoderingen motsvarar en av fullmäktigemötet beslutad andel av en månadslön på 30.000 SEK före skatt, exklusive arbetsgivaravgifter.

3 mom.

Ordförande får under arvoderad period ej ta del av de arvoden som innefattas i arvodesreglementets §2 och §3.

4 mom.

Ordförande får under perioden med tilläggsarvode inneha annan samtidig anställning, utbildning eller arvoderat uppdrag där tidssumman av dessa och tilläggsarvodet inte överskrider 100 % av ett heltidsarbete.

5 mom.

Vid uttag av tilläggsarvode krävs en redovisning kvartalsvis till verksamhetsrevisorerna och styrelsen om vad som gjorts under den tilläggsarvoderade perioden. Verksamhetsrevisorerna redovisar detta i revisionsberättelsen.

6 mom.

Förslag om tilläggsarvode för nästa verksamhetsår kan läggas av kandidat till ordförandeposten. Förslag skall ange den andel av en heltidsarvodering som ordföranden föreslås kunna begära, vilka datum tilläggsarvodet kan vara aktivt, eventuella budgetändringar för att finansiera arvoderingen, samt vilket ytterligare verksamhetsarbete ordföranden avser prestera utöver verksamhetsplanen och vilka konkreta resultat som därigenom hoppas uppnås.

Sidbrytning

D4. Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen tackar för en välskriven och utförlig motion. Arvodesreglementet är ofta föremål för debatt på fullmäktige. På 2020 års fullmäktige beslutades att förbundsstyrelsen skulle se över arvodesreglementet, och implementera en indexering. Detta har mynnat ut i en proposition till årets fullmäktige, där hela arvodesreglementet uppdateras. I det förslaget har möjligheten till tilläggsarvodering för ordförande, i denna motion nämnd som paragraf 7,

tagits bort. Även den föreslagna stadgeändringen blir inaktuell då tilläggsarvodering ej längre blir en möjlighet för arvoderade förtroendevalda. Förbundsstyrelsen föreslår därför avslag på denna motion, till förmån för propositionen lagd om samma ämne.

Förbundsstyrelsen föreslår därför
Att motionen avslås i sin helhet