

## Verksamhetsberättelse 2016 för SYLF NVGL

Härmed lämnar styrelsen för SYLF NVGL sin verksamhetsberättelse för verksamhetsåret 2016.

### Styrelsen

Styrelsen har under året bestått av:

- Payam Malek Marzban, ordförande
- Dario Tesan, vice ordförande
- Emma Asplund, kassör
- Johan Klaar, sekreterare
- Ulla Carlson, ledamot
- Emelie Hultberg, ledamot
- Oana Kim, ledamot
- Feysal Reerabdullah, ledamot tom 160831
- Frida Rydberg, ledamot

Styrelsen har under året haft 10 styrelsemöten. I april anordnades ett internat med övernattnings där Jonas Ålebring, förste vice ordförande i SYLF och Fredrik Pellmé, vice ordförande i NVGL deltog under utvalda delar. Protokollen från styrelsemötena läggs löpande ut på hemsidan. Nedan specificeras arbetet under året i relation till verksamhetsplanen för 2016 och målen som sattes upp i denna.

### 1. Arbetsliv

SYLF arbetar löpande med att alla underläkare ska ha ett gott arbetsliv. I år har vi ökat fokus på detta område bland annat genom att ha medlemsluncher med information om Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) som började gälla den 31 mars 2016.

### 2. Arbetsmarknad

SYLF NVGL har följt upp förra årets arbete med kartläggning och uppmärksammandet av tidsbegränsade vikariat inför ST-tjänster inom NU-sjukvården som visade sig vara ett utbrett fenomen. Förra året startades en dialog med HR-chef och senare även med samtliga chefer som tillsätter läkare. Dialog kring utlysning av tjänster, rekryteringsprocess och anställningsform har förts.

SYLF NVGL har aktivt arbetat för att man hellre ska använda formen ST med provanställning än vikarierande underläkare samt att ST-tjänster ska utlysas. SYLF NVGL har lyft frågan till SYLF om att ta fram nationellt material med information om skillnader i anställningsform.

Den allmänna uppfattningen är att fler ST-tjänster inom NU-sjukvården har utlysts och att man inleder en ST-anställning efter avslutad AT. Under året har ambitionen varit att följa upp frågan mer i detalj men då andra frågor tagit styrelsens tid i anspråk har detta skjutits upp till början av 2017.

SYLF NVGL har under året granskat vårens AT-rekrytering i NU-sjukvården för att få en bättre bild av vilka som söker AT, kallas på intervju och sedan erbjuds tjänst. Vi har inte funnit några klara hållpunkter för oskälig diskriminering. Informationen kommer att återkopplas till ledningskansliet.

### **3. Sjukvårdspolitik och sjukvårdsorganisation**

SYLF NVGL har under året arbetat med att se över hur frågor kring AT-läkarna hanteras i NU-sjukvården. Arbeta med att ta fram nya former för samverkan avseende AT-läkarfrågor pågår.

### **4. Kommunikation**

SYLF NVGL arbetar med att ständigt förbättra sina kommunikationsvägar och på så vis ge tydlig och bra facklig information till sina medlemmar. Detta åstadkoms genom att ha en uppdaterad hemsida och Facebook-sida. SYLF NVGL bidrar kontinuerligt med innehåll till NVGL:s nyhetsbrev. Information om handledarpriset har presenterats i Moderna Läkare, på NU-sjukvårdens intranät samt i lokala tidningar.

Genom en uppdaterad hemsida med aktuella kontaktuppgifter är SYLF:s styrelse lätt att kontakta. SYLF NVGL har presenterat sin verksamhet för nya AT-läkare som börjat under året i NU-sjukvården och på Kungälvssjukhus. Genom flertalet medlemsluncher är SYLF NVGL synliga för en stor del av medlemmarna och potentiella medlemmar.

### **5. Förhandlingsfrågor**

För AT-läkare i NU-sjukvården har genomgång gjorts av ingångslöner med fokus på att se om osakliga löneskillnader finns. Några sådana har inte identifierats. På samma sätt har löneökningar efter 12 månader stämts av utan att finns några osakliga löneskillnader. Arbeta har också skett för att lönekriterierna ska bli mer välkända bland AT-läkarna.

Avseende ST-läkare i NU-sjukvården har SYLF NVGL varit tillgänglig för dem som önskar individuell rådgivning inför löneförhandling vid nyförhandling av tjänst. I arbetet med löneöversynen har SYLF NVGL ett nära samarbete med NVGL som sköter förhandlingarna med arbetsgivaren. Inom NU-sjukvården kommer man inför nästa års löneöversyn ta in mer underlag för att kunna korrelera ST-löner till hur långt man kommit i sin ST. Man noterar att kvinnliga ST-läkare är löneledande inom NU-sjukvården men funderingen är hur det ser ut i relation till hur långt man kommit på sin ST. Förhoppningsvis finns ett bättre underlag vid kommande löneöversyn.

Under våren 2016 hölls medlemsluncher på NÄL och Uddevalla sjukhus med fokus på lönebildning och information om löneöversynsprocessen. På SYLF NVGL:s hemsida har en uppdatering skett med tips inför löneförhandling. Där publiceras också lokal lönestatistik för såväl ingångslöner som medellöner efter löneöversyn.

### **6. Utbildnings- och forskningsfrågor**

Som ett sätt att visa på vikten av god handledning delades handledarpris för bästa AT- och ST-handledare inom NU-sjukvården ut. Utdelningen skedde i samband med Medicinskt forum för att få så stort genomslag som möjligt. Även media var närvarande. AT-handledarpriset gick till

Sarantos Stasinakis, psykiatrikliniken. Han fick blommor, diplom och vandringspriset *Kossan*. ST-handledarpriset gick till Bertil Apelman, ortopedkliniken. Även han fick blommor och diplom men vandringspriset *Gyllene vingar*.

SYLF NVGL har under året granskat resultaten i årets AT-ranking för att se vad har förändrats sedan föregående år och vi har tittat på styrkor och svagheter i AT inom NU-sjukvården. Vi har återkopplat detta till studierektorer och AT-chef.

## **7. Jämlikhetsfrågor**

SYLF NVGL har som en fortlöpande ådra i sin verksamhet att bevaka och arbeta med jämlikhetsfrågor. Vi arbetar i nära samarbete med NVGL och försöker regelbundet kartlägga om det förekommer diskriminering på våra arbetsplatser. SYLF NVGL:s styrelse är synliga och informerar på regelbunden basis om dessa frågor.

Som en led i jämlikhetsarbetet har SYLF NVGL granskat samtliga ansökningar till NU-sjukvårdens AT-tjänster i vårens rekryteringsomgång utan att finna någon form strukturell diskriminering. I år har vi även, i en tid med stor flyktingtillströmning, försökt att anordna Språkcaféer för nyanlända läkare.

I samband med medlemsluncher om arbetsmiljö har SYLF NVGL informerat om definition av kränkande särbehandling och diskriminering.

## **8. Nationellt och regionalt samarbete**

SYLF NVGL har under året varit representerat vid SYLF:s fullmäktige 18-19 mars genom Oana Kim, Johan Klaar, Dario Tesan och Ulla Carlson. Vid Representantskapet 11-12 oktober närvarade Frida Rydberg och Dario Tesan. Oana Kim har under året även deltagit på SYLF:s introduktionskurs för nyvalda lokalaktiva. Frida Rydberg har efterträtt Dario Tesan som SYLF NVGL:s representant i SYLF:s organisationsgrupp där SYLF:s interna kommunikation och lokal demokrati diskuterats.

Vi har även deltagit i regionala möten med övriga SYLF-organisationer i Västra Götalandsregionen för att på så sätt kunna utbyta kunskaper och erfarenheter mellan SYLF-organisationerna, men även för att försöka utgöra en gemensam part i olika frågor gentemot en gemensam arbetsgivarorganisation.

På SYLF-mandat har Payam Malek Marzban och Dario Tesan deltagit i Sveriges Läkarförbunds fullmäktige.

## **9. SYLF:s organisation**

SYLF NVGL arbetar aktivt med att öka antalet aktiva i SYLF genom att ha en påläst, synlig och lättillgänglig styrelse.

## **10. Kontakter med NVGL och andra organisationer inom hälso- och sjukvården**

SYLF NVGL har ett gott och nära samarbete med NVGL vilket möjliggörs genom god representation i NVGL:s styrelse.

## **Övrigt**

### *Ekonomi*

Föreningens ekonomi är i god balans. Bokslut samt revisionsberättelse för 2016 redovisas separat.

För styrelsen

Payam Malek Marzban

Ordförande SYLF Nordvästra Götaland