

Strategi 2026

SYLF har ett omfattande uppdrag, att bevaka medlemmarnas intressen och sjukvårdens ändamålsenliga utveckling och har för detta ändamål begränsade resurser. För att nå våra långsiktiga mål krävs att organisationen prioriterar ett fåtal övergripande satsningar, som planeras och utförs över en längre tidsperiod.

Strategi 2026 innefattar fem prioriterade mål som ska uppnås inom fem år. Samtliga mål är mätbara för att möjliggöra löpande utvärdering av styrelsen och fullmäktige:



1. Rimliga underläkarlöner

Mål: Underläkarlöner ökar snabbare än industriområdet

Underläkare har haft löner som inte ökat i lika hög grad som de seniora kollegornas, vilket urholkar underläkarnas köpkraft. När en allt större underläkargrupp kommer in på arbetsmarknaden samtidigt som den seniora läkargruppen går i pension finns risken för att lönerna också kommer normeras nedåt, med minskad livslön som följd.

SYLF nationellt kan verka för att frågan prioriteras hos SLF, men också arbeta för att förtroendevalda runt om i landet har goda möjligheter att påverka lokal lönebildning, via utbildning, nätverk och kunskapsunderlag.

2. Kortast möjliga väg till specialist

Mål: Inga ofrivilliga/undvikbara väntetider till AT, BT och ST

Det råder specialistläkarbrist i Sverige, och våra medlemmar vill inget hellre än att bli specialister och därmed avhjälpa detta strukturella problem. Problemet handlar om en underdimensionering av antalet utbildningstjänster (AT/BT/ST) vilket skapar flaskhalsar för underläkares progress i läkaryrket.

SYLF nationellt kan arbeta med detta genom att sammanfatta kunskapsunderlag kring läget för AT och BT, kommunicera risker med fördröjd progression, och påverka beslutsfattare.

3. Fler läkare som chefer och ledare

Mål: Ledarskaps-ST eller motsvarande utökad ledarskapsutbildning ska finnas i alla regioner och erbjudas minst 10% av alla ST-läkare"

Trots att läkare har en naturlig roll som chefer och ledare i vården, och att många unga läkare ser sig som framtida chefer, är det allt mindre vanligt att vården leds av läkare. Förklaringen är multifaktoriell, men avsaknaden av utbildnings- och stödinsatser för läkare i ledande position är en viktig stöttesten.

Ledarskaps-ST är en naturlig ingång för underläkare med chefs- och ledarambitioner och bör erbjudas i samtliga regioner och till en betydande del av underläkarkåren. SYLF besitter den nödvändiga kunskapen och inflytandet för att accelerera införandet av ledarskaps-ST i hela landet.

4. Att utbilda och utveckla ska löna sig

Mål: Akademiska meriter och undervisningsuppdrag ska ge ett påslag på bruttolönen om minst 10%

SYLF ska därutöver verka för att utbildningsintresserade läkare skall ersättas med mer schemalagd tid för kollegors professionellas utveckling.

Trots att läkaryrket är ett kunskapsintensivt lärlingsyrke, får sällan kollegor som engagerar sig för undervisning, handledning och forskning den konkreta kompensation som förtjänats.

SYLF behöver driva frågan om särskild kompensation och uppskattning för underläkare som engagerar sig i andra kollegors professionella utveckling. Det ska synas på lönebeskedet och i anställningsvillkoren!

5. En stark röst för underläkarkåren

Mål: SYLF samlar 82 % av underläkarkåren.

SYLF:s möjlighet att påverka internt i SLF nationellt är avhängigt vår storlek och förankring i medlemsgruppen. Detta gäller såväl på SLF:s fullmäktige men också i andra kontakter internt i förbundet. Vår möjlighet att också få gehör för underläkarfrågorna lokalt ökar om vi är många. Idag har SYLF lägre anslutningsgrad än SLF (ca 80%). Detta beror framförallt på en lägre anslutningsgrad hos underläkare före legitimation och män.

För att nå en hög anslutningsgrad behöver SYLF synas mer, både lokalt och nationellt. Det ska vara friktionsfritt att vara förtroendevald och satsningar på att förenkla arbetet som SYLF:are kan också ingå i detta. Dessutom är anslutningsgraden också något som påverkar SYLF:s ekonomi: ju fler vi är, desto mer kan vi göra.

