

Arbetsvillkor för vikarierande underläkare innan AT/BT i Region Västmanland 2022

1. Sammanfattning

SYLF Västmanland har genomfört en enkätundersökning för att kartlägga arbetsvillkoren för underläkare som vikarierar i väntan på anställning som AT- eller BT-läkare. Personer som har vikarierat i regionen har fått svara anonymt och totalt har 42 svar erhållits, vilket bedöms som en god svarsandel då regionen fram till 2022 anställt 40 AT-läkare per år.

Enkäten har visat att man på sjukhusklinikerna misslyckas med att ge underläkarna en trygg introduktion, att handledning brister och att patientsäkerheten kan komma att hotas, där hela 30 % upplever att de endast delvis eller inte alls har fått stödet de har behövt för att kunna arbeta patientsäkert.

För att komma till rätta med situationen föreslår SYLF Västmanland att underläkarna får en obligatorisk introduktion, där vi även har förslag på en checklista. I ljuset av Socialstyrelsens nya föreskrift (HSLF-FS 2022:20) där det numera råder krav på att underläkare under särskild förordnande (dvs. icke-legitimerade läkare) ska ha en namngiven handledare¹ är detta något SYLF Västmanland starkt rekommenderar att regionen inför snarast. Man bör även schemalägga handledningstid för underläkarna, för att säkra deras professionella utveckling. Vi förordar även att man fortsatt utökar AT- och BT-platserna, för att minska förekomsten av dessa osäkra vikariatsanställningar och korta ner tiden från läkarexamen till specialistläkare, vilket gynnar alla.

2. Bakgrund

Allmäntjänstgöring (AT) var tänkt att vara den första anställningen efter läkarexamen, en utbildningstjänst som ska leda till legitimation. På grund av regionernas misslyckande att matcha antalet AT-platser mot antalet examinerade läkare måste tyvärr de flesta börja sin karriär med en vikariatsanställning, där man i regel vikarierar mellan 9–12 månader innan man får börja sin AT. Som nyexaminerad läkare får man direkt axla ett stort ansvar, men man har mindre tid avsatt för utbildning och handledning i jämförelse med AT- och ST-läkare. Man arbetar i en utsatt position då man behöver goda rekommendationer för att kunna få AT, vilket gör det svårare att säga ifrån om någonting inte fungerar. Samma situation riskerar även att uppstå för utlandsutbildade legitimerade läkare som behöver genomgå bastjänstgöring (BT) innan sin specialisttjänstgöring.

Vi i SYLF Västmanland vill att en som underläkare före AT/BT ska ha de bästa möjliga förutsättningarna för att tryggt och effektivt kunna kliva in i yrket. Då det har framkommit flera

vittnesmål ryktesvägen om sviktande arbetsförhållanden för denna yrkesgrupp önskade vi inventera hur det ser ut på arbetsplatserna i vår region med hjälp av en anonym enkät, för att kunna ringa in eventuella hinder för en god och trygg arbetsmiljö för vikarierande underläkare innan AT/BT.

3. Tillvägagångssätt

För att enkelt samla in svar använde vi oss av Google Forms, där man fick besvara enkäten anonymt. Vi önskade separata svar avseende olika vikariat innan AT/BT, dvs. om man hade vikarierat på flera arbetsplatser bad vi att man fyllde i formuläret en gång för vardera vikariat. För att nå ut till så många underläkare som möjligt skickade vi ut mail till underläkare utan legitimation och AT-läkare i regionen, efter att ha fått mailuppgifter från HR i regionen. Vi delade också enkäten via vår Facebook-sida och på vår hemsida. Vi specificerade att vi önskade svar från underläkare innan AT/BT samt från AT-läkare som hade vikarierat i regionen innan sin AT. Vi underströk att vi ej planerade att dela enskilda svar med arbetsgivaren, utan att det samlade underlaget skulle användas för påverkansarbete. Totalt fick vi in 42 enskilda svar på enkäten.

4. Enkät svar

4.1 Vid anställning och introduktion

4.1.1. Fick du ha ett samtal avseende lön?

Enbart två personer (4,8 %) fick ha ett separat lönesamtal, medan majoriteten (59,5 %; 25 personer) inte fick möjligheten att löneförhandla.

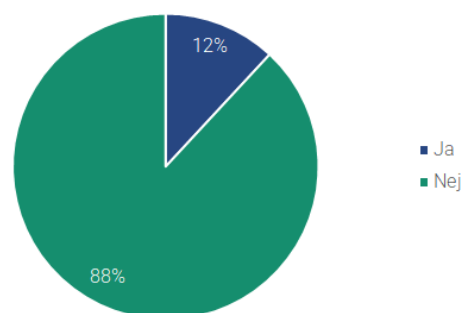
4.1.2. Fick du veta vem/vilka som var skydds-/klinikombud på kliniken?

Enbart 5 av de svarande (11,9 %) fick information om vem som var skydds-/klinikombud, medan majoriteten (88,1 %; 37 personer) ej informerades om detta vid introduktionen.

Fick du ha ett samtal avseende lön?



Fick du veta vem som var skydds-/klinikombud?



4.1.3. Fick du lämna in schemaönskemål?

Andelen som fick lämna in schemaönskemål var 57,1 % (24 personer), medan 42,9 % ej fick lämna in sina önskemål. Anledningen till detta efterfrågades ej.

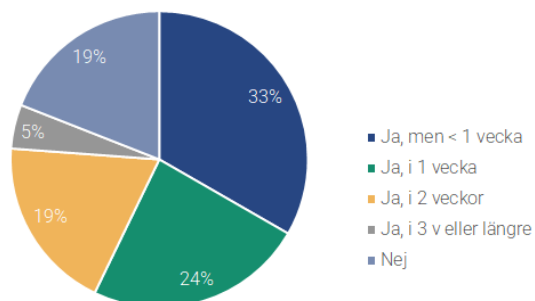
4.1.4. Fick du gå bredvid en läkare på din introduktion, och i sådana fall hur länge?

Två personer (4,8 %) fick gå bredvid en läkare i tre veckor eller längre. Nästan en femtedel fick ingen introduktion tillsammans med en läkare och en tredjedel fick inte ens en veckas introduktion tillsammans med en läkarkollega.

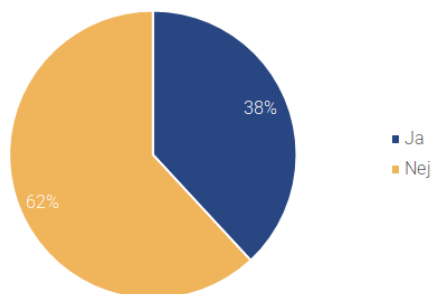
4.1.5. Fick du en namngiven handledare?

Majoriteten av underläkarna fick ej någon namngiven handledare (61,9 %; 26 personer).

Fick du gå bredvid en läkare vid din introduktion?



Fick du en namngiven handledare?



4.1.6. Fick du tid avsatt för att lära dig Cosmic?

Hälften av de svarande kunde redan Cosmic och behövde ej tid för detta, av de övriga fick 40,5 % (17 personer) tid schemalagt för detta medan fyra personer (9,5 %) ej fick denna möjlighet.

4.1.6. Fick du information om vad skillnaden är mellan flextid och övertid?

Av de tillfrågade fick majoriteten (73,8 %; 31 personer) inte information om skillnaden mellan flextid och övertid.

4.2 Under underläkarvikariatet

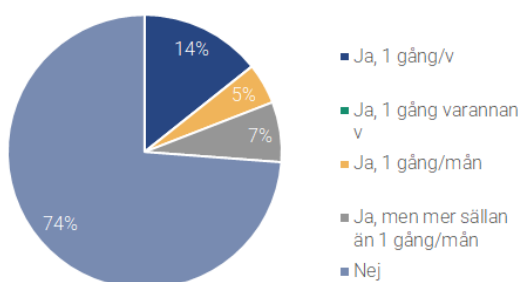
4.2.1. Fick/får du regelbundna handledningstillfällen?

Majoriteten (73,8 %; 31 personer) får inte tid avsatt regelbundet för handledning. Tre personer (7,1 %) fick handledning, men mer sällan än en gång i månaden, medan två personer (4,8 %) fick handledning en gång per månad.

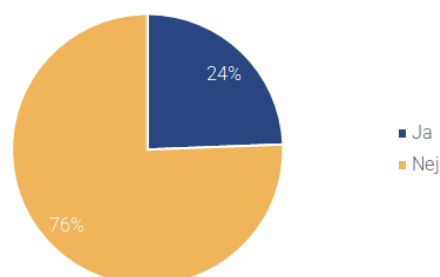
4.2.2. Har du fått tid för utbildning/fortbildning schemalagt?

Majoriteten har inte fått tid avsatt för utbildning (75,6 %; 31 personer).

Fick/får du regelbundna handledningstillfällen?



Har du tid för utbildning/fortbildning schemalagt?



4.2.3. Har du haft möjlighet att ta ut din jourkompensation i form av ledig tid?

Majoriteten har haft möjlighet att ta ut sin jourkompensation i form av tid (52,4 %; 22 personer), för 35,7 % var detta ej relevant medan fem personer (11,9 %) ej har kunnat ta ut sin jourkompensation i form av tid.

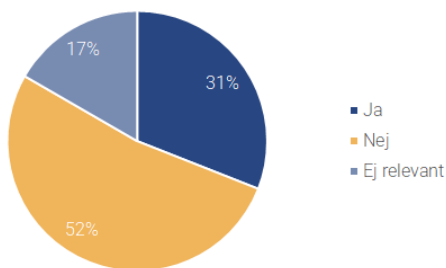
4.2.4. Har du haft flextid som du inte har kunnat ta ut innan årsavstämningen?

En dryg tredjedel (31 %; 13 personer) hade flextid som de ej hade möjlighet att ta ut i ledig tid och som således "brann inne". För 16,7 % var detta ej relevant, resterande 52,4 % kunde ta ut sin flextid.

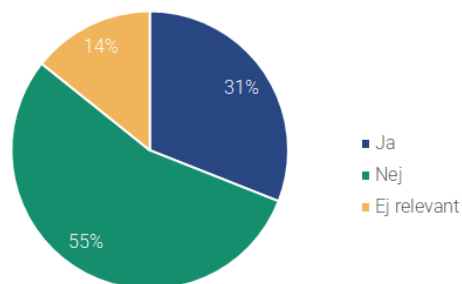
4.2.5. Har du vid övertidsarbete, där det krävdes att du gjorde klart uppgiften samma dag, kunnat få övertidersättning?

Majoriteten (54,8 %; 23 personer) har vid arbete som de anser berättigar övertidersättning ej fått detta av arbetsgivaren.

Har du haft flextid som du inte kunnat ta ut innan årsavstämning?



Har du vid övertidsarbete fått övertidersättning?



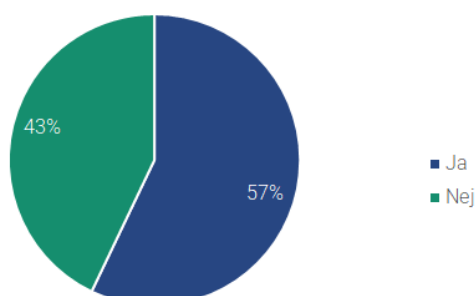
4.2.6. Har du vid något tillfälle hamnat i en situation där du behövt fatta beslut som du ej var bekväm med, p.g.a. brist på handledning/stöd? Ex. ronda själv, handlägga själv på akutmottagning/mottagning.

Majoriteten (57,1 %; 24 personer) svarar att de har varit i en situation där de har behövt fatta beslut som de ej är bekväma med till följd av bristande handledning.

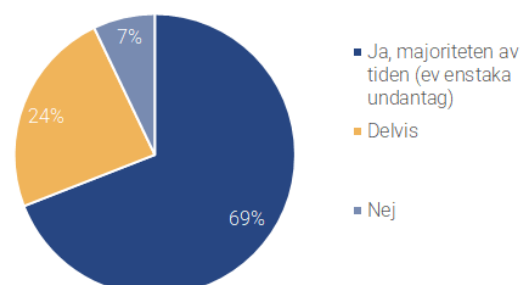
4.2.7. Upplever du att du har fått rätt stöd för att kunna bedriva patientsäkert arbete?

Majoriteten (69 %; 29 personer) upplever att de övervägande har fått tillräckligt med stöd för att kunna bedriva patientsäker vård, men totalt 30,1 % (13 personer) upplever att de endast delvis eller inte alls har fått stödet de har behövt för att kunna arbeta patientsäkert.

Har du vid något tillfälle hamnat i en situation där du har behövt fatta beslut du inte är bekväm med p.g.a. brist på handledning/stöd? Ex ronda själv, handlägga på akuten, mottagning



Upplever du att du har fått rätt stöd för att kunna bedriva patientsäkert arbete?



4.2.8. Har du blivit utsatt för kränkande särbehandling utifrån kön, ålder, sexuell läggning, religion, etnicitet eller funktionsvariation?

Majoriteten uppger att de ej har blivit utsatta för någon kränkande särbehandling (90,2 %; 37 personer), fyra personer upplever att de har blivit särbehandlade utifrån diskrimineringsgrunderna.

4.2.7. Om ja på ovanstående fråga, kan du tänka dig att beskriva situationen?

Tre svar gavs avseende detta, där en enbart uppger "diskriminering av chef", medan en annan beskriver att den har upplevt en annorlunda behandling baserat på att hen har studerat utomlands. Det beskrivs en upplevelse av att arbetsgivaren föredrar läkare som har studerat i Sverige och att bakgrund (i bred bemärkelse) premieras före än ens ska kompetens. Det tredje fallet gäller utlysning av två kort varsel-pass där de gavs till en kollega utifrån förutsättningar som inte var relaterade till arbetet, trots att andra underläkare hade intresse att ta passen.

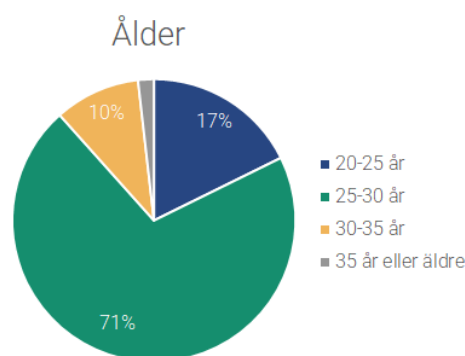
4.3 Bakgrund hos de svarande

4.3.1. Kön

Av de 41 som besvarade enkäten var 20 kvinnor (48,8 %) och 21 män (51,2 %). Ingen angav svarsalternativet icke-binär.

4.3.2. Ålder

Åldersfördelningen kan utläsas i cirkeldiagrammet. En person angav ålder 35 år eller äldre.



4.3.3. Har du arbetat på vårdcentral eller sjukhusklinik?

En stor majoritet av de som besvarat enkäten har arbetat på en sjukhusklinik (92,9 %; 39 personer), medan bara tre personer har arbetat inom primärvården.

4.4 Förslag från underläkarna

4.4.1. Avseende arbetsvillkoren för vikarierande underläkare innan AT/BT, är det något särskilt du vill att vi inom SYLF Västmanland ska verka för?

Vi fick totalt 14 svar på denna fråga, där flera rörde möjlighet till handledning och stöd när man är ny inom yrket, bättre lön och att man ska ha rätt att få övertidsersättning. En person skriver att den efterfrågade en namngiven handledare vid anställningens början, men att hen aldrig fick återkoppling avseende detta. Underläkarnas egna önskemål har sammanfogats, se nedan.

- Rätt till lönesamtal vid anställning
- Introduktionsmaterial med basal information om ens rättigheter som underläkare och kontaktppgifter till fackliga representanter (se SYLF:s förslag i Bilaga 1)
- Rätt till schemalagd tid för utbildning
- Möjlighet att ta ut övertidsersättning när man har rätt till detta

- Möjlighet till handledning, både i den kliniska vardagen och avsatt handledningstid utifrån individens behov
- Högre lön, nära eller i nivå med AT-läkarlönen, utifrån att man utför samma slags arbetsuppgifter

5. SYLF Västmanlands slutsatser

Vi inom SYLF Västmanland finner flera fynd i denna enkät värda att ta på stort allvar. Först bör sägas att resultaten från denna enkät mestadels speglar förhållandena som råder på sjukhusen inom Region Västmanland, i huvudsak Västerås sjukhus (även om åtminstone fyra svarande angav att de hade arbetat på Medicinkliniken i Köping). Utifrån att regionen för närvarande har 34 underläkare utan legitimation anställda, vilket inkluderar anställda på sjukhus och primärvård, anser vi att 42 svarande är ett bra svarsresultat och att man utifrån detta urval kan dra slutsatser om underläkarnas villkor på Västerås sjukhus.

Underläkarna verkar redan från start inte ges goda förutsättningar, där deras rätt att förhandla lön ej tas på allvar. Få blir vid anställningsstart tilldelade en handledare, en trygghet som vi inom SYLF Västmanland anser att en som helt ny i yrket bör ha rätt till. Detta är även i strid med Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om särskilt förordnande att utöva läkaryrket (HSLF-FS 2022:20), där det är krav på att man ska ha en legitimerad handledare. Cirka 30 % fick inte ens en veckas tid avsatt för att introduceras till den nya arbetsplatsen tillsammans med en läkarkollega och nära en femtedel (19 %) fick inte gå bredvid en läkare alls vid sin introduktion. Jämförelsen med sjuksköterskornas ofta månadslånga introduktion efter deras examen blir nästintill skrattretande. Utöver bristfällig introduktion blir få informerade om vem de ska vända sig till vid arbetsmiljöfrågor (enbart 11,9 %) samt så har 75 % ej fått information om när de ska kräva övertidsersättning, vilket innebär att de kan komma att arbeta över med otillräcklig lön för mödan. Vi inom SYLF Västmanland har gällande introduktionsmaterial mailat ut en checklista till samtliga chefer i regionen (se bilaga 1), där endast Medicinkliniken i Västerås har givit återkoppling.

Att hela 3 av 4 underläkare i denna enkät berättar att de ej har fått regelbundna handledningstillfällen är skrämmande och ett vittnesmål om ett undermåligt omhändertagande av nya kollegor. Vi inom SYLF Västmanland vill att man direkt säkerställer att samtliga underläkare har en egen handledare och att man får schemalagd tid för handledning. Att nyexaminerade underläkare får mindre stöd och handledning i jämförelse med AT- och ST-läkare är för oss outgrundligt. Avsatt handledningstid krävs inte bara för att säkra tillräcklig kompetensutveckling, utan för att också få tillfälle att lära våra nya kollegor viktiga kunskaper kring hur man ska hålla som läkare. Förutom frånvaro av schemalagd handledning saknar många av underläkarna också schemalagd tid för utbildning, i en tid där mycket fortsatt är nytt och kunskaper behöver befästas med egna studier.

Det verkar även finnas brister med den dagliga handledningen, där ungefär en tredjedel upplever att de endast delvis (24 %) eller inte alls (7%) har fått stödet de har behövt för att kunna arbeta patientsäkert. Att en så stor andel upplever att patientsäkerheten kan komma att

fallera till följd av otillräcklig handledning är helt oacceptabelt. Hela 57 % svarar även att de har varit i en situation där de har tvingats fatta beslut de ej är bekväma med till följd av bristande handledning! Orsakerna till att underläkarna hamnar i dessa situationer är troligen många, där brist på tid för läkarna att handleda nog är en viktig och vanlig anledning, men även kultur på arbetsplatser kan bidra. Konsekvenserna kan bli sviktande vård och att våra yngre kollegor bränner ut sig.

När det nu under hösten har kommit uppgifter från Läkarförbundet om att var tredje underläkare överväger att lämna yrket hoppas vi inom SYLF Västmanland att arbetsgivarna tar detta på allvar². Vi tror att ett bristfälligt omhändertagande, med för lite stöd i förhållande till graden av ansvar, är starkt bidragande. Det som efterfrågas är inte orimligt; att få information om sina rättigheter, få tid till handledning samt utbildning, få tillräckligt med stöd för göra ett bra arbete och få avtalsenlig ersättning. Utifrån våra enkätsvar bör Region Västmanland rannsaka sina arbetsplatser och lyssna till vad underläkarna har att säga.

5.1 Förslag från SYLF Västmanland

Vi inom SYLF Västmanland tycker att flera av förslagen som har kommit in från underläkarna är mycket kloka och vi har bara enstaka tillägg. SYLF Västmanland vill helst se att man får börja AT alternativt BT direkt, för att minska tiden till specialistkompetens. Under tiden AT- och BT-platserna dimensioneras för att motsvara rådande behov behöver vi dock säkerställa att underläkarna får rätt stöd. Detta för att de nya läkarna ska få en trygg start i arbetslivet och för att våra patienter ska få en säker och god vård.

- **Fler AT- och BT-platser!**
- Rätt till **lönesättande samtal** efter erbjudan om tjänst
- **Introduktion bredvid en läkarkollega**, under **minst 1 vecka**
- **Introduktionsmaterial** muntligt och skriftligen med basal information och kontaktuppgifter till fackliga representanter (se SYLF:s förslag i Bilaga 1)
- Rätt till **schemalagd tid för utbildning**, **minst 4 h/månad**
- Rätt till **handledning**, både i den kliniska vardagen och **avsatt handledningstid** utifrån individens behov (**primärvården minst 1 h/v, sjukhus minst 1h/mån men första månaden gärna 2 gånger per månad**)
- **Högre lön, i nivå med AT-läkarlönen**, utifrån att man utför samma slags arbetsuppgifter

6. Källor

1. HSLF-FS 2022:20. Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om särskilt förordnande att utöva läkaryrket. [HSLF-FS 2022:20 \(socialstyrelsen.se\)](https://socialstyrelsen.se) Hämtad 2023-03-23.
2. Karlsson, Sofia; Läkarförbundet. 2022. 6 av 10 läkare längtar bort – Arbetsmiljöenkäten 2022 (augusti 2022). <https://slf.se/app/uploads/2022/08/arbetsmiljo-enkat2022-del1.pdf>. Hämtad 2023-02-24.

Checklista för anställning av underläkare

Namn

Före anställning

- Tilldela en handledare
- Beställ behörigheter (SITHS-kort, Cosmic, MedSpeech, Orbit, Pascal, Order Management mm.)
- Anställningsbevis
- Ta del av schemaönskemål

Genomgång vid vikariatstart

- Lokaler, brandrutiner
- Få kännedom om lokalt fackligt ombud
- Information om sjukanmälan
- Information om jourersättning/jourkomp/övertidsersättning
- Utbildning som krävs för att kunna börja arbeta
 - Heroma Webb och Kom & Gå
 - IT-utbildning (Cosmic, Läkemedelsmodulen, MedSpeech, Pascal mm.)
 - A/S-HLR
 - Sekretess & Vårdhygien
- Boka tid för första handledarsamtal
- Lärandemål under vikariatet