

Repskap 2023 - Förberedelsefrågor till strategiworkshop

Dag två av repskapet kommer ägnas åt [Strategi 2026](#), den strategi som antogs av fullmäktige 2021. Strategin styr vad organisationen ska prioritera under åren fram till 2026 och har fem punkter/prioriterade mål som både verkar externt och internt. Under dagen kommer vi genomföra fem workshops, ett för varje strategimål. För att dessa ska bli så givande som möjligt för er, och för att ni ska få med er matnyttiga saker hem, har vi förberett några frågor som vi vill att ni funderar på i era styrelser före repskapet.

STRATEGIMÅL 1 - RIMLIGA UNDERLÄKARLÖNER

1. Har ni gjort något för att förbättra lönerna lokalt, om nej, varför inte?
2. Har ni representation i förhandlingsdelegationen i er region?
3. Vilka hinder har ni stött på i arbetet kring lönefrågan?
4. Vad har ni för ingångslöner för ST jämfört BT?
5. Hur har ingångslönerna för ST förändrats senaste 5 åren?
6. Har ni samarbetat med någon annan SYLF lokalavdelning i syfte att påverka löner?
7. Har ni haft kontakt med tjänstemän eller regionpolitiker för att driva lönefrågan?
8. Hur ser kontakten ut med medlemmar i lönefrågan?

STRATEGIMÅL 2 - KORTAST MÖJLIGA VÄG TILL SPECIALIST

Eftersom BT är en del av ST och många ST-tjänster ej utlyses offentligt finns risk att BT tilldelas på liknande sätt:

1. Hur ökar man andelen av framförallt ST-tjänster att utlysas offentligt?
2. Hur många BT-platser finns i er region?
3. Är BT:n fristående, integrerad med ett fristående år under ST eller fullständigt integrerad under de första två åren av ST?
4. Är ni inbjudna till den ansvariga arbetsgruppen för BT i er region?
5. Finns det något som ofta förlänger ST ofrivilligt i er region?

STRATEGIMÅL 3 - FLER LÄKARE SOM CHEFER OCH LEDARE

1. Finns ledarskaps-ST i er region? I så fall, hur fungerar det? Hur många platser finns det och fylls dessa?
2. Har ni jobbat med frågan om ledarskaps-ST i er lokalavdelning? Om ja, hur har det gått?
3. Har ni någon hjälp av SLF:s modell för ledarskaps-ST?. Är det något ni saknar i denna som ni tror skulle underlätta arbetet lokalt?
4. Har ni någon uppfattning om antalet studierektorer/chefer som är SYLF:s målgrupp i er region?
- För er som har ledarskaps-ST, har någon med ovanstående tjänster gått detta program?

STRATEGIMÅL 4 - ATT UTBILDA OCH UTVECKLA SKA LÖNA SIG

1. Vilka kombinationstjänster (forskning/undervisning) finns det i era regioner eller vilka skulle ni önska fanns?
2. Ges extra ersättning för läkare som forskar? Tillägg? Specialistlön efter 5 års kombinationstjänst?
3. Ges extra ersättning för läkare som undervisar?
4. Upplever ni att det finns några meriter som arbetsgivaren värdesätter och som faktiskt ger mer pengar vid lönesamtal?

STRATEGIMÅL 5 - EN STARK RÖST FÖR UNDERLÄKARKÅREN

1. Hur når ni era medlemmar och potentiella medlemmar?
-Vilka kommunikationskanaler använder ni?
2. Hur vill ni sätta underläkarnas frågor på kartan regionalt?
-Opinionsbildning (extern)
-Kamratanda (internt)
3. Hur jobbar ni med medlemsrekrytering i er lokalavdelning?
-Något som ni vill dela med er av?
4. Har ni regelbundet kontakt med sjukhusledning, regionledning och AT-administrationer?
- Om inte: vill ni ha kontakt? Vad skulle ni behöva för att ha mer kontakt?
5. Är någon SYLF:are representerad i lokalföreningen?