

## Verksamhetsberättelse Sektion SÄS VGLF 2025

För oss i Sektion SÄS VGLF har 2025 präglats av Millenniumhaveriet som har orsakat en djup förtroendekris för regionledning och sjukhusledning. Som följd av detta ser vi ett minskat intresse för att delta i utvecklingsarbete, vilket behövs för att bedriva ett sjukhus i framtiden.

”Om de har inte lyssnat på oss om Millennium innan och under införandet varför skulle de lyssna på oss nu?”

### SAMVERKAN ÖVERGRIPANDE PÅ SÄS

- **Frågor om läkarbrist och tjänstefaktorer**

Ett flertal kliniker på SÄS har fortfarande läkarbrist med behov av inhyrd personal för att driva allt från primärjourlinje till det dagliga avdelningsarbetet. Det finns ingen samsyn mellan fack och arbetsgivare i hur många tjänstefaktorer som behövs för att bedriva verksamheterna utifrån det uppdrag som är politisk fördelat. Facket har bevakat frågan och noterar att antalet tjänstefaktorer för läkare förändras till exempel i samband med besparingsåtgärder. Vi har efterfrågat en övergripande sammanställning av de förändringar som skett för läkartjänster på SÄS och önskar i förlängningen dialog och analys kring detta. Arbetsgivaren har trots upprepade önskemål från oss inte redovisat detta på sjukhusnivå, utan hänvisar frågan till VO-nivå och enhetsnivå.

- **Läkare som läkarchefer**

Läkare som chefer och ledare är en viktig fokusfråga för Västra Götalands läkarförening (VGLF). Att verka för att förutsättningarna för läkare som chefer optimeras, att chefskap och klinisk tjänstgöring går att kombinera och att stärka läkarföreningens stöd till medlemmar som är chefer är några av de frågor som drivs regionalt. I Sektion SÄS har vi flera gånger lyft arbetsmiljö och arbetsbörda för de läkare som är läkarchefer. Tyvärr upplever vi inte fullt gehör. Vi driver att en analys behöver göras *omgående* då arbetsmiljön för den här gruppen inte är optimal. I VGR är normtalet 10 till 35 medarbetare per chef. Trots detta finns det läkarchefer med fler än 35 anställda, och andra läkarchefer med 25–30 anställda men endast 50 procent avsatt tid för chefsuppdraget. Chefsförutsättningar ser väldigt olika ut, där chefer från andra yrkeskategorier ofta har 100 procent chefstjänst och ibland färre antal anställda. Trots att förutsättningarna skiljer ställs samma krav på våra läkare som är chefer, vilket ofta blir en orimlig ekvation med svårigheter att utföra sitt uppdrag och en dålig arbetsmiljö för chefen.

Vi påtalar vår ståndpunkt att en dålig chefsarbetsmiljö också påverkar arbetsmiljön för de läkare som är dennes anställda. Dessa medarbetare behöver samma kompetenta närvarande chefskap och omsorg som alla andra yrkeskategorier.

- **Sammanträden och möten**

Vi har varit delaktiga i många möten, bland annat ordinarie och flertal extra CSG, arbetsmiljöutskott, grupp för sommarplanering, verksamhetsplan 2026, kompetensförsörjningsfrågor och TESSA-förberedelse.

- **Medverkan i utbildningar inom arbetsmiljö**

Vi har deltagit som föreläsare eller i egenskap av HSO (huvudskyddsombud) vid utbildningar anordnade av HR på SÄS.

## REKRYTERINGAR

- Vi har deltagit i flertalet rekryteringar på SÄS: Verksamhetschef på VO Medicin, Akuten, AnOpIVA. Läkarchefer både ordinarie och tillförordnade. AT-chef, där rekrytering tog flera månader och vi intervjuade 7–8 kandidater. Utvalda rekryteringar av VEC, om det varit av stort intresse för medlemmarna. Sjukhusövergripande chefer och funktioner: kommunikationschef, stabschef (deltar även i den pågående omorganiseringen av staben), tf första chefsöverläkare som just nu är utlånad till Regionkontoret.

## FÖRHANDLINGAR

- **Fredagsavtalet**

Under april månad sa arbetsgivaren ensidigt upp "fredagsavtalet", vilket gav extra ersättning till läkare vid jour på fredagar kl 16–21, med faktor 1,5. Som resultat av det uppsagda avtalet fick Sektion SÄS en klumpsumma på 0,75 procent av lönerevisionsutrymmet att fördela, utöver arbetsgivarens bud. Summan fördelades på de läkare som ingår i jourarbete, vilket gav 700 kr extra per individ i lönerevisionen.
- **Lönerevision**

Förhandlingsdelegationen har förberett sig genom flertalet möten med HR samt med VGLF:s övriga löneförhandlingsdelegationer på de andra förvaltningarna i regionen. Vi har genomfört lönerevision 2025 under september månad. De flesta läkarchefer har kommit förberedda och argumenterat för sina bud för våra medlemmar. Det är glädjande att vi ser en förbättring här. Tidigare år har vi sett fler läkarchefer som inte har tillräcklig kompetens eller förutsättningar för att genomföra lönerevisionen på ett korrekt sätt. Stora ansträngningar gjordes av både oss och HR för att kunna betala ut lönerna med oktoberlönen som utlovat.
- **Medlemsärenden**

Vi har deltagit i ett antal individuella medlemsärenden där fackligt stöd och förhandling behövts.

## ARBETSMILJÖVERKETS INSPEKTION

I samband med Millenniuminförandet gjorde Sektion SÄS en 6:6 a-anmälan till Arbetsmiljöverket (AMV). Som konsekvens har inspektörer från AMV varit på besök i december 2024 och våren 2025. Arbetsmiljöverket kritiserade SÄS arbetsmiljöarbete. Man utdömde vite och lämnade ett föreläggande till SÄS *att vidta åtgärder för att säkerställa att arbetstagarna känner till hur krisstödet – det vill säga det psykiska och sociala omhändertagande som behövs i samband med akuta krisreaktioner och liknande allvarliga händelser – är organiserat på arbetsstället.*

Detta ledde bland annat till att vi och HR har gått igenom en handlingsplan för bättre information till läkarna för att höja kunskapen om arbetsmiljötillbud. HR har besökt alla läkarenheter och Gröna A har implementerats på en del läkarenheter.

### FRAMTIDENS VÅRDINFORMATIONSMILJÖ

Efter Millenniums införande och avbrott gjordes ett stort arbete för att sammanställa erfarenheter och sprida dessa i ett brett påverkansarbete. Vi har kommunikation med politiker, tjänstepersoner, beslutsfattare, regionledning, media, med flera. Sektion SÄS har sammanställt flera dokument med stor hjälp från många medlemmar. En stor eloge till alla som har skickat in tankar, funderingar och frustrationer, exempel och screenshots. Detta har varit en viktig grund i våra fortsatta ansträngningar och förhoppningar om ett nytt journalsystem.

- "Rapport från vårdgolvet – Analys och rekommendationer angående implementeringen av journalsystemet Millennium" Sektion SÄS 2024-11-18.
- Sammanställning av kritik mot Millennium av Västra Götalands läkarförening, Sektion SÄS 2024-12-04. En 10-sidig lång sammanställning av ett axplock av kritik och brister i Millennium.
- VGLF sammanställde också en rapport: "Journalsystemet Millennium i VGR – VGLF:s erfarenheter av processen och införandet (kan läsas på VGLF:s hemsida).

Regionstyrelsen gav regiondirektören i uppdrag att återkomma med en handlingsplan för att säkerställa att VGR har ett adekvat journalsystem för framtiden. En samordningsgrupp tillsattes med uppdrag att bland annat säkerställa omhändertagande av medarbetarnas erfarenheter och att ta fram förslag på handlingsalternativ avseende vårdinformationssystem. I deras arbete har det bland annat ingått dialogdagar med fackliga representanter vilka vi deltagit i. Samordningsgruppen presenterade sin slutrapport i november 2025, där man till vår stora lättnad rekommenderar politikerna att inte fortsätta med Millennium utan istället satsa på en modulbaserad strategi. Nu återstår att se hur processen med detta går vidare och hur vi ska mobilisera läkare att delta i arbetet framåt. Många som har engagerat sig i Millenniuminförandet vittnar om en tveksamhet att engagera sig igen, vilket är fullt förståeligt! Vi tror dock att för att vi ska få ett bra vårdinformationssystem måste man nu lyssna på professionen. Då måste vi hitta sätt där läkarna får goda förutsättningar att påverka och att våra röster lyssnas på!

Vi har betydligt mer att prata om med varandra så ...

**VARMT VÄLKOMNA TILL VÅRT ÅRSMÖTE!**

För hela Sektion SÄS styrelse,

Miriam Frankal och Laura Raduta