
Rekruttering av tillitsvalgte

FRA FORENINGEN

LISE B. JOHANNESSEN

Informasjonsavdelingen

I mars 2000 fikk Legeforeningen i oppdrag å undersøke hva som kan ligge til grunn for de problemer Legeforeningen har med å rekruttere hovedtillitsvalgte for over- og underordnede sykehusleger.

17 leger deltok i undersøkelsen som var basert på intervjuer i grupper, såkalte fokusgrupper (1). De var delt inn i tre ulike grupper: overordnede tillitsvalgte sykehusleger, tillitsvalgte underordnede sykehusleger og yngre og eldre leger som ikke er tillitsvalgte. Intervjuene ble tatt opp på bånd og skrevet ut.

Resultatene viser at det er nødvendig med en oppgradering av tillitsvalgtarbeidets status. I undersøkelsen kommer det frem at legenes profesjonskultur ikke gir særlig status til den som lar seg velge til tillitsvalgt ved sykehus. Det å være tillitsvalgt, særlig der hvor det fører til et visst fravær fra vanlig arbeid, blir lett oppfattet som å snike seg unna nødvendig klinisk virksomhet og det er lite forståelse for betydningen av arbeidet, selv om det er til felles beste. Det er derfor nødvendig med en oppgradering av tillitsvalgtarbeidets status slik at sykehusleger flest forstår nødvendigheten og betydningen av at noen kolleger tar på seg å være «én blant likemenn», er en av konklusjonene.

Rapporten foreslår en rekke tiltak for bedre rekruttering:

- – Dagens lederstipend for tillitsvalgte som ønsker å utdanne seg videre i ledelse og administrasjon bør suppleres med et stipend som gjør det mulig å oppdatere seg faglig for dem som velger å gå tilbake til klinisk arbeid, dvs. «en faglig fallskjerm».
- – For assistentleger med tidkrevende tillitsvalgtoppgaver bør ansettelsestid i utdanningsstilling kunne forlenges tilsvarende.
- – Det bør være en selvfølge at arbeid som hovedtillitsvalgt eller andre krevende tillitsvalgtoppgaver etter hovedavtalen teller ved søknad om stilling i helsevesenet.

- – Tillitsvalgtarbeid må synliggjøres slik at ingen er i tvil om hva det dreier seg om og hvorfor det må gjøres. Dette kan skje gjennom opplysningsvirksomhet lokalt og sentralt.
- *www.legeforeningen.no* må bygges ut slik at de tillitsvalgte får et aktivt og kanskje lukket forum, og slik at alle leger får økt forståelse av tillitsvalgtarbeidets betydning.
- I tillegg til de nåværende opplæringskursene, som kanskje kan gjøres enda mer attraktive, kan det også arrangeres rekrutteringskonferanser der potensielle tillitsvalgte kan møte etablerte tillitsvalgte.

LITTERATUR

1. Aasland OG, Akre V. Rekruttering av tillitsvalgte. Oslo: Legeforeningens forskningsinstitutt, 2000.

Publisert: 20. februar 2001. Tidsskr Nor Legeforen.

© Tidsskrift for Den norske legeforening 2026. Lastet ned fra tidsskriftet.no 24. juni 2026.