

Kunnskap på billigsalg?

– I tariffoppgjøret bør dere fronte fleksibilitet fremfor lønn. Det var rådet professor Frank Aarebrot ga de 60 overlegene som var samlet for å diskutere strategier, utfordringer og veivalg foran årets tariffoppgjør.



Paul Chaffey, Frank Aarebrot og Jon Helle diskuterte strategier og veivalg i forkant av årets lønnsoppgjør. Foto Edith Stenberg og Thomas Barstad Eckhoff

Professoren mener at fagfolk i dag straffes økonomisk for universitetsdelen av jobben sin.

– Denne problemstillingen bør det være mulig å løse. Leger bør ha mulighet til å jobbe med forskning én eller flere dager i uken uten å tape på det økonomisk. Dette gjelder ikke bare leger, men alle profesjonsfag. Det er kun faget som gjør oss betydningsfulle i samfunnet. Det er faget som gir overlegen status, både som leder og som ansatt. Kanskje dette tariffoppgjøret kan være et oppgjør som retter oppmerksomheten mer mot fleksibilitet og mindre mot lønn, foreslo Aarebrot. Forøvrig var han opptatt av at ledere må ha greie på det bedriften produserer. Han påpekte at ledelse er et fenomen og en egenskap, ikke et fag.

Mellom barken og veden

Overlegene hadde også invitert direktør Paul Chaffey i Abelia for å komme med sine tanker om hvordan det bør forhandles for høykompetente ansatte når arbeidsgivers motkrav er moderasjon. Både Aarebrot og Chaffey valgte å snakke mer om ledelse og lederstil enn om forhandlinger og lønn, men ledelse er også et tema overlegene er svært engasjert i.

Aarebrot beskrev overlegen som en mikroleder i egen bedrift, en småbedriftsleder. Han mente overlegen som både leder og ansatt lett kan føle seg mellom barken og veden, i skvis mellom sykehusledelsen og ansatte.

– Når to mikrobedrifter skal slås sammen

til en enhet, blir det ofte usikkerhet i begge. Som i næringslivet ser vi dette i sykehusene, understreket Aarebrot.

Hva er kunnskap verdt?

Chaffey sa at ingen arbeidsgiver er villig til å betale mer enn nødvendig, kun det de må betale for sine ansatte. Han sa at akademikere er billigere arbeidskraft i Norge enn i andre land. – Her og nå er det en fordel at folk med høyere utdanning er billige, men vi kan spørre oss om det i lengden er en fordel for samfunnet. I Norge gir gevinsten av høyt utdannede lavere avkastning enn ellers i

«Det er faget som gir overlegen status, både som leder og som ansatt.»

OECD. Vi får ikke i både pose og sekk. Vi kan ikke se på lønn isolert fra spørsmål knyttet til ansvar og ledelse.

Globalisering gjør verden «flattere» i den forstand et det betyr mindre hvor du er født – hvis du har kompetanse. Det er ikke de rike mot resten av verden. Det er de med kunnskap og innovasjonsevne som er vinnerne,

og de uten kompetanse som blir taperne, påpekte Chaffey.

Chaffey refererte til en undersøkelse gjort av Ernst & Young i 2008. Den viste at 20–25 % av tiden til sykepleierne på sykehuset går til å lete. De leter etter utstyr, leger og pasienter. Liknende utfordringer finnes i andre bransjer. – Spørsmålet er altså hvordan man skal kunne frigjøre hoder og hender? Det er nærliggende å tro at det samme gjelder for legene. Dette er ikke et teknisk problem, det er et organisatorisk ledelsesproblem, understreket Chaffey.

Kompetanseutvikling og rekruttering

På tariffkurset diskuterte overlegene aktuelle krav/prioriteringer ved vårens tariffoppgjør med utgangspunkt i de store utfordringene som er i sykehusene. Kompetanseutvikling sto sentralt, likeså tiltak for å rekruttere/beholde erfarne overleger.

– Det er bekymringsfullt at overleger grunnet stadig økende arbeidsbelastning i arbeidssituasjonen, vurderer å slutte tidlig, sier Overlegeforeningens leder Jon Helle.

– Vårens oppgjør blir viktig. Jeg forventer at partene gjør sitt ytterste for at vi kommer i havn på ordnet vis, også med avtaledelen, sier Helle.

Lisbet T. Kongsvik

lisbet.kongsvik@legeforeningen.no

Knut E. Braaten

knut.braaten@legeforeningen.no

Kommunikasjonsavdelingen