

Fremtidens læge – »what is in it for me?« spørger yngre læger – hvilke krav stilles til fremtidens arbejdsplads?

1. reservelæge Mads Koch Hansen & vicedirektør, tidl. formand for YL Erik Jylling

Fremtidens læge – hvem er hun egentlig?

For fremtidens yngre læge, der for de flestes vedkommende er en kvinde, er livet for kort til utilfredsstillende arbejdsvilkår. Hun er ramt af de samme livsbetingelser, som alle andre i samfundet, der har oplevet en generel velfærdsstigning på op mod 30 procent i perioden 2000-2025. Hvor det tidligere var den økonomiske formåen, der begrænsede det enkelte menneskes udfoldelsesmuligheder, er det nu tiden, der er den begrænsende faktor! Verden er blevet mindre og mulighederne større: Man kan flyve kloden rundt og stimulere lige præcis sit image-gen, hvad enten det er trekking i Nepal, surfing ved Hawaii eller den årlige juleshopping i New York. Alt sammen inden for den økonomiske formåen. Forbindelsen hjem fastholdes online via diverse elektroniske dimser, der aldrig lader en i fred eller respekterer en tidsforskel. Samtidig dyrker hun professionelt, med ambition og entusiasme, den faglige karriere som læge for slet ikke at tale om den familiære som mor og hustru. Det handler om at *realisere sig selv*. Hun er på – eller med på – beatet.

Nøgleordet er prioritering

Det er tiden der er problemet. Eller rettere sagt den manglende tid. De mange spændende og krævende tilbud og ønsker for hverdagen beslægtet tilsammen langt mere end døgnets 24 timer. Det kræver prioritering – behård prioritering. Det personlige velvære betinges af evnen til at håndtere krydspresset, der udgøres af den samlede sum af belastninger: karriere, fritid, børn og familie. Fysisk og psykisk. De opgaver, som ikke giver tilfredsstillende respons, bliver fravalgt eller nedprioriteret.

Arbejdstid og privattid flyder sammen

Diverse hjælpemidler er ikke kun i brug i forhold til jobbet. Også i hjemmet prioriteres opgaverne ved hjælp af arbejdsdeling, teknologi, fastfood, au pair, husassistent og hvad der ellers skal til for at frigøre »kvalitetstid« til job og familie. Her spiller arbejdsgiverens sociale tilbud en afgørende rolle. At den hjemlige organisation er på plads, betyder jo også, at man kan forene det nyttige med det behagelige, når der lige dumper et tilbud om en måneds udvekslingsophold på Cedars Sinai Hospital ned i turbanen. Eller måske i Boston, når hummersæsonen lige er startet!

Professionalisme – »day and night«

Arbejdspladsen og kollegerne udgør et fællesskab, der kan sammenlignes og paralleliseres med familien derhjemme. Så længe de giver noget igen, er det o.k.: »Man gider jo ikke spilde tiden ...«.

Arbejdsgivere, der ikke har fattet den lektie, har et alvorligt problem med at skaffe kvalificerede læger til jobbet.

Arbejds miljøet, det psykiske og fysiske er et eksempel herpå. Det handler ikke om den trivielle, ørkesløse, timetællende 37 timers arbejdsuge i skadestuen nederst i hospitalshierarkiet, man var så fikseret på i det sidste århundrede. Det handler om respekt, kvalitet, engagement og feedback i forhold til det team, man er en del af. Kort sagt: professionalisme – day and night. Der gives måske én chance for at ændre på utilfredsstillende vilkår. Ellers er hun skredet, lægen. Livet er simpelthen for kort til forrige århundredes »permanente foreløbighedsfølelse«, hvor månederne gik, og frustrationerne voksede, i flegmatisk afventende næste arbejdsplads, hvor tilværelsen utvivlsomt måtte være mere munter.

Hun har købt en samlet jobpakke. Er indholdet ikke tilfredsstillende, bliver det byttet eller kasseret. Man vælger kritisk det fællesskab, den »klan« man ønsker at identificere sig med, dele værdigrundlag med og være en del af lige nu i denne fase af tilværelsen. Den yngre læge stiller seriøse krav til arbejdspladsen og forventer ligeledes, at der stilles krav til hende. Det er således, man bliver taget alvorligt og viser gensidig respekt. Forskning og udvikling er prioriterede aktiviteter, hvor nysgerrigheden stimuleres, og hvor man henter personlige tilfredsstillende. Ny Løn er blevet gammel løn. Individuel sammensætning af lønpakken, der respekterer individuelle krav og ønsker – også til den livslange kompetenceudvikling – er et *must*.

Personlig og individuel kompetenceudvikling

For de fleste er det stadig et mål at blive speciallæge. Den yngre læge sammenstykker sin personlige kompetenceudvikling på det globale marked. Hun laver sin egen profil. Tiltrelagt efter lyst og talent. Det giver stor individualitet, hvor hovedvægten lægges på forskellige kompetencer, som f.eks. kommunikation, forskning, pædagogik og ledeelse. Ikke alle vælger at shoppe på kompetenceudviklingsmarkedet. Der findes fortsat videreuddannelsesblokke, hvor kompetenceudviklingen er skræddersyet til et speciale. Disse *fast-tracks* bruger sygehusene til at lokke de meget målrettede, som de dernæst gerne vil forme til organisationen. Det er en udfordring for arbejdsgiveren at sammensætte sit lægehold, så det fungerer optimalt i organisationen.

Identitet og fagforening

Lægens opfattelse af den faglige organisation, som hun ønsker at være medlem af, er, at den er til for hende og ikke omvendt. Et fællesskab hun vælger til og fra. Den skal sikre nogle basale rammevilkår for arbejdsmarkedet i det omfang, lovgivningen ikke har taget over. Der skal være åbne





muligheder for den enkeltes udfoldelser herudover. Tilpasset individuelle ønsker og behov. Ellers gider hun ganske enkelt ikke fagforeningen. Organisationen repræsenterer i øvrigt de fælles professionelle værdier som lægestand. *Klanen*. På den måde bliver den også *familie*. Den tredje, hvor hjemmefamilien og jobfællesskabet udgør de to andre.

Fremtidens arbejdsplads – et personligt anliggende

Hvor den lægelige arbejdsplads i det 20. århundrede blev associeret med lægepraksis eller sygehusvæsen, er den lægelige arbejdsplads anno 2025 et personligt anliggende for den enkelte læge. Det gælder også den yngre læge. Hun designer så at sige selv sin arbejdsplads og sit professionelle arbejdsliv. Det lægelige arbejdsmarked er bredt ud til stort set alle brancher, hvor man som læge kan lave sig en niche, hvad enten det drejer sig om rent lægelige fag – eller rekreative områder. Der er plads til at sammenstykke arbejdslivet, så det giver størst mulig selvrealisation for den enkelte læge. Man kan arbejde meget eller lidt, og i forskellige faser af sin karriere. Man kan kombinere ansættelse eller kontrakt med forskellige arbejdsgivere, offentlige og private, industri og sygehus, med selvstændig virksomhed. Relationen til arbejdsgiveren er en kontrakt, der er tilpasset den enkeltes professionelle og private situation. Mulighederne er legio. De fleste er fortsat ansat i det, der lidt altmodisch kaldes sygehusvæsenet, og som varetager de fleste lægelige opgaver i og uden for sygehusene: diagnostik, behandling, forskning og uddannelse. Ofte i en koncerndannelse, der i et samspil med mange forskellige interessenter favner det værdigrundlag, der fortsat gør det danske sundhedsvæsen specielt.

Fremtidens sundhedsvæsen

Sygehusene, 20-25 stk., er ikke længere en geografisk afgrænset enhed. Den vertikale organisation, repræsenteret ved specialer og afdelinger, er afløst af en horisontal organisering. Forpligtende temaarbejde baseret på fagområder, tilpasses patientforløbet – den røde tråd – som brikkerne i et puslespil. Patientforlø-

bene er rationelt organiseret og ledet, så indlæggelsestiden er minimal. Arbejdstiden planlægges individuelt og fleksibelt under hensyntagen til levering af ydelserne. Alle teknologiske fremskridt er taget i anvendelse for at fremme dette. Elektronisk patientjournal (EPJ), internet og andre redskaber er fintunet og brugervenlige, så de udgør et lige så naturligt arbejdsredskab for lægen i 2025, som kuglepen og stetoskop i forrige århundrede. Teknikken er til for mennesket og ikke omvendt! Enhver læge har en hjemmearbejdsplads, hvor man online er i forbindelse med sygehus, praksis og de patienter, man har ansvar for. Man kan hjemmefra håndtere en stor del af den databearbejdning, der tidligere måtte klares undervejs i stuegangen. Et begreb, der efterhånden henføres til Medicinsk-historisk Museum. For den yngre læge i 2025 har dette skift i livsvilkår haft den betydning, at hjem og arbejdsplads flyder sammen i en helhed. Man arbejder med de opgaver, man er optaget af, og når og hvor det passer en.

Som konsekvens af de nye tider er arbejdsgiverne blevet mere bevidste om at tilbyde gode sociale og faglige rammer. Forhold der allerede i sidste århundrede vandt indpas i det, man dengang betegnede det private arbejdsmarked. Sygehuse tilbyder i samarbejde med private entreprenører diverse *benefits*, der skal smidiggøre hverdagen for den enkelte ansatte med familie, og samtidig gøre dem til trofaste ambassadører for virksomheden. Blandt de mange tilbud, der udbydes, kan nævnes: fleksibel børnepasning på alle tider af døgnet. Rengøring, helseordninger. Madordninger, der ikke alene sikrer ernæringsrigtig kost på sygehuset døgnet rundt, men også cateringsservice der leverer færdigretter til hjemmet efter ønske. Der er sociale arrangementer som sport, vinklub og foredragsrækker, ligesom der er adgang til favorable fritidstilbud, herunder rejser.

Som et kuriosum har man mange steder genoplivet de gamle kandidatforeningers juletræsfester, hvor chefen gerne stiller sig til rådighed som julemand ... Glædelig Jul!