

Departementet overprøvde Helse Sør-Øst i tildelingssak:

HVEM SKAL HA SISTE ORD - seniorlegen eller byråkraten?

Nylig ble en dyp konflikt mellom to avtalespesialister i Oslo lagt død. Da hadde saken skapt mye vondt blod og versert mellom senior, Helse Sør-Øst og departementet i over et år. Dette er heldigvis ikke et veldig stort problem sier lederen i PSL, som likevel har vært borti tre saker i løpet av det siste året.

AV LOTTELISE FOLGE

Det hele startet da en avtalespesialist i Oslo ønsket å trappe ned litt på jobben.

Det ble utlyst en junioravtale, en 20 % hjemmel, tilsvarende en dag i uken. En av søkerne på listen skilte seg ut med svært lang ansiennitet og fartstid i spesialistpraksis. Innstillingen fra Helse Sør-Øst plasserte likevel en annen søker på topp, i tråd med seniors ønske. Begrunnelsen var at selv om det var mange års forskjell i praksistid, hadde begge så lang erfaring at ansiennitet ikke ble tillagt avgjørende vekt. Det gjorde derimot



SVERRE DØLVIK: Leder i PSL er oppgitt over departementet i denne saken

seniors preferanser. Han hadde jobbet sammen med den mest erfarne søkeren og opplevde at dette forholdet hadde skåret seg kraftig. Han ønsket seg derfor en person utenifra. Det hører med til historien at nevnte søker ikke hadde samme oppfatning av arbeidsforholdet som senior.

at han dermed burde vært innstilt. Helse Sør-Øst tok ikke anken til følge og opprettholdt sin

innstilling. Departementet derimot, aksepterte ikke dette vedtaket med begrunnelsen at det var blitt tatt utenforliggende hensyn i tildelingen av hjemmelen. Klager ba da om at det ble utpekt ny saksbehandler, en settetillitsvalgt og gjennomført nye intervjuer. Dette tiltross; nok en gang ble resultatet det samme. Kvalifikasjonene til den prefererte søker var gode nok, seniors ønske og personkjemien ble tillagt avgjørende vekt, mente Helse Sør-Øst. Men klager ga seg ikke og anket til departementet.

VARSLER KAMP

Den mest erfarne søkeren mente seg forbigått og anket saken til Helse Sør-Øst. Han fremholdt at hans fartstid og kvalifikasjoner burde vært avgjørende og

DEPARTEMENTET SKJÆRER IGJENNOM

Departementet valgte å ta klagers argumenter til følge, og tildelte klager hjemmelen med beskjed om at avgjørelsen var endelig og ikke kunne påklages. Senior fikk ingen informasjon

før det endelige vedtaket i departementet var gjort og mistet dermed muligheten til å trekke tilbake utlysningen av hjemmelen.

Det hører med til historien at etter er år i konflikt med senior der klager tilslutt gikk seirende ut, sa han fra seg hjemmelen.

RAMMEAVTALEN ER KLAR

-I avtalen står det at ved utlysning i en senior-juniorordning skal personkjemien mellom junior og senior, og seniors ønsker tillegges stor vekt, sier leder i PSL, Sverre Dølvik.

- I denne saken var dessuten legen som senior ønsket å ansette en erfaren medarbeider. Saken vil naturligvis være annerledes hadde vi hatt en søker med et års erfaring kontra en annen med fem. Da er det ingen tvil om prioriteringen, men hvis vi snakker om søkere som har ti års ansiennitet kontra en med 15-20 år, blir det en annen sak. Da har vi kvalifiserte søkere der også andre hensyn kan tas med i betraktningen fremholder Dølvik.

ANSIENNITET

På et møte mellom Legeforeningen og HOD, etter at saken var avgjort, argumenterte HOD med at det må være lik ansiennitet og erfaring hos søkerne før man kan vurdere andre sider i en slik sak. - Dette stemmer ikke med rammeavtalen slik vi tolker den, sier PSL-lederen.

Leder i PSL Sverre Dølvik er oppgitt over departementets fremgangsmåte i denne saken. Han mener at HOD kunne ha latt være å tildele hjemmelen, men sendt saken tilbake til Helse Sør-Øst med en instruksjon om sin vurdering. Helse Sør-Øst dermed fått muligheten til å informere senior, som i sin tur kunne trekke tilbake utlysningen hvis han ønsket det.

HOD NEKTER Å SVARE PÅ SPØRSMÅLENE

Legekunsten sendte fem spørsmål til saksbehandler om bakgrunnen for avgjørelsen i saken fordi vi mener at saken har viktige prinsipielle sider. Hun ville ikke snakke med oss på telefon og ba om å få sendt alle spørsmålene på mail. Det fikk hun. To dager senere, etter å ha purret, kom det svar der vi ble bedt om å kontakte departementets "informasjonsenhet".

Her er spørsmålene vi gjerne ville ha svar på:

- 1) Er det riktig at HOD mener at det er et ufravikelig prinsipp at ansiennitet alltid skal gjelde, selv når begge parter er godt kvalifisert?
- 2) Er dette i så fall et prinsipp som alltid følges i departementets egne ansettelsesprosesser?
- 3) Hvorfor valgt HOD å tilsidesette vedtakene gjort i Helse Sør-Øst?
- 4) I siste runde tildelte HOD hjemmelen til som et endelig vedtak. Hvorfor instruerte ikke departementet H S-Ø om sin vurdering slik at de kunne informere hjemmelsinnehaver om HOD`s vedtak?
- 5) Burde ikke hjemmelsinnehaver fått muligheten til å trekke tilbake ønsket om utlysning siden han opplevde søknaden fra den omtalte søker som belastende?

Legekunsten forsøkte gjentatte ganger å få kontakt med informasjonsavdelingen i HOD både via sms, mail og telefon med anmodning om å få svar på de konkrete spørsmålene som var sendt over. Etter noen dager fikk vi et svar som kun henviste til de anvendte paragrafer i avtaleverket. Det sa vi oss ikke fornøyd med og fortsatte å purre for å få et svar fra saksbehandler. To dager før vi skulle gå i trykken ringte en av informasjonsmedarbeiderne i departementet og beklaget at han ikke kunne hjelpe. Han hadde henvendt seg flere ganger til fagavdelingen, men ga uttrykk for at han ikke kunne tvinge de saksansvarlige til å uttale seg. Det vi derimot da fikk, var følgende uttalelse fra fagavdelingen:

Tildeling av avtalehjemler skal skje i tråd med forvaltningsloven og alminnelige forvaltningsrettslige prinsipper. Dette er slått fast av Sivilombudsmannen i flere liknende saker. Ansiennitet er et av momentene i vurderingen av hvem som anses som best kvalifisert. Tildeling av avtalehjemmel er ikke en ansettelse. Det er et ufravikelig forvaltningsrettslig prinsipp at forvaltningen ikke kan ta "utenforliggende" eller "usaklige" hensyn ved sin skjønnsutøvelse – og det er det sentrale i denne saken. Begrunnelsen for departementets vedtak fremgår av vedtaket. Det følger av forvaltningsloven § 34 fjerde ledd at klageinstansen selv kan treffe nytt vedtak i saken eller oppheve det og sende det tilbake til underinstansen til helt eller delvis ny behandling. Opphevelse og tilbakesending er som regel aktuelt hvis det er behov for undersøkelser som underinstansen er best skikket til å foreta. Men der hvor klageinstansen har tilstrekkelig grunnlag for å treffe nytt vedtak, bør den gjøre det.

Avtalespesialistenes "mor" går av:

MED hjerte FOR HJEMLER

- Du vet jeg skjønnte at det var på tide å slutte da jeg drømte at jeg at jeg hadde mistet en øre-nese-halslege og våknet opp og lette etter han i sengen. Anne Selstad lener seg bakover i stolen og ler godt. Etter 14 år som fagsjef går hun inn i siste fase av jobben som alle avtalespesialisters "mor".

AV LOTTELISE FOLGE

ANNE EMILIE SELSTAD

Alder: 65

Utdannelse: Jurist

Status: Fagsjef i avdelingen for eksterne helsetjenester i Helse Sør-Øst

Aktuell fordi: Går av etter 14 år i jobben som kontaktpersonen for avtalespesialistene i Helse Sør-Øst

Hun ankommer møtestedet i Tønsberg smilende og litt hektisk etter å ha brukt dagen på møte i Porsgrunn. Hun forstår ikke helt hvorfor hun er interessant å intervju, men lar seg overbevise om at uansett hva hun måtte tro, har hun satt sine spor som et dyktig fagmenneske og godt likt blant avtalespesialistene. Så korrekt har hun vært at hun klarert med sjefen om det er greit at hun lar seg intervju av Legekunsten. Og

klarering har hun fått; så lenge hun ikke snakker "politikk", og bare på egne vegne.

SUPERPENDLEREN

De siste ti årene har fagsjefen i avdeling for eksterne helsetjenester i Helse Sør-Øst, pendlet til Oslo fra Olsrød i Vestfold. Hver morgen har klokken ringt 0400 og en time senere har hun sittet på toget til Oslo. - Fordelen er at jeg får parkeringsplass omtrent på toglinja og plass på toget, hvis det går et tog, smiler hun. Jeg er fornøyd når jeg er hjemme til Dagsrevyen, men en tidlig start på dagen betyr at jeg får unnagjort mye jobb som krever full oppmerksomhet før kollegene siger inn, legger hun til.

Ryktene vil altså ha det til at du har et meget godt navn blant avtalespesialistene, hvorfor det tror du?

- Det har nok sammenheng med at jeg er relativt løsningsorientert og ikke opphengt i detaljer, svarer hun uten å nøle, og er tydelig på at fordi hun er nøye med å følge regler og avtaler, er det spesielt viktig å ha en praktisk tilnærming til sakene.

Hva har holdt deg så lenge i denne jobben?

Jeg har hatt en kjempeartig jobb og blitt kjent med mange hyggelige og dyktige spesialister. Jeg tror jeg kan si at jeg vet stort sett hvem alle

”Jeg jobber praktisk og anser jusen for å være et praktisk arbeidsredskap.

er, hvor de er og hva de jobber med. Det gjelder i hvert fall for de somatiske avtalespesialistene.

ET PRAKTISK ANLAGT MENNESKE

Jeg er ingen finjurist og liker ikke å begrave meg i finjuss. Jeg jobber praktisk og anser jusen for å være et praktisk arbeidsredskap.

Er avtalespesialistene en sær gjeng?

Det finnes en del sære og det kan du godt skrive, flirer hun, men forsikrer om at det er nok noen som synes hun er ganske sær også.

FRITENKERLEGENE

- Du vet vi har noen fritenkere blant spesialistene som tror at når de først har fått en avtalehjemmel kan de gjøre akkurat som de vil og drive butikken uten verken å rapportere eller forholde seg til oss på annen måte. Slik er det jo ikke lenger. Det er strammet inn på mange områder. Jeg har prøvd å formidle til dem at når vi deler ut mellom 750 000 og 1,2 millioner kroner i året pr. hjemmel, synes vi at vi har krav på å få vite hva slags pasientbehandling vi får igjen for pengene.

FOR FRITTGÅENDE?

Det finnes noen i byråkratiet som tiltross for inngåtte avtaler mener at avtalespesialistene fremdeles har for frie tøyler. De er opptatt av hvordan man skal styre dem bedre uten at de er helt bevisste på hva de egentlig ønsker å styre. Da minner jeg dem på at vi har både et rammeverk og avtaleverk som kan brukes til styring, men det må brukes på en måte som gjør at begge parter er komfortable. Vi må huske på at det er avtaler vi har inngått med avtalespesialistene og ikke ansettelsesforhold.

Dette er vi veldig bevisste på i Helse Sør-Øst.

Legene synes det blir for mye rapportering.?

- Innenfor noen fagområder klager de på at det er for mye rapportering på prosedyrekoder. Hvert fagområde har få koder, så hvis de tar seg sammen kan de pugge kodene i løpet av noen dager - og jeg har ikke hørt at de har problemer med å bruke riktig kode når det gjelder takster. Ved kobling av de to kodene er mye gjort !

DIALOG, DIALOG OG ATTER DIALOG

Anne Selstad er ekstremt opptatt av dialog. Ofte kan problemer løses bare ved å treffes, snakke sammen og rydde opp i misforståelser. En utfordring kan eksempelvis være når en



ANNE SELSTAD OM SEG SELV: Snill, ettergivende, effektiv og glad i jobben – sterk ansvarfølelse og gjerrig på statens vegne!

ansatt som jobber med avtalespesialistene i en region ikke kan regelverket tilstrekkelig godt og må ty til en jurist som ikke kjenner fagområdet, forklarer Selstad. Det kan føre til en mer rigid tolking av reglene enn det som er nødvendig og resultatet blir unødvendige konflikter som tar

mye energi. Virkeligheten er ofte annerledes enn man tror og selv om vi har alt på papiret, tolkes det forskjellig. Da handler det enkelt og greit om å gi og ta.

Der er vel ingen hemmelighet at da sykehusreformen kom i 2002 hadde man

glemt avtalespesialistene, de ble rett og slett bare med på lasset. Er gruppen en døende rase?

Jeg har ikke mottatt noen signaler om det og det er ikke holdningen i Helse Sør-Øst. Tvert imot mener vi at avtalespesialistene er et viktig supplement og korrektiv til sykehusene og i hovedsak en meget effektiv yrkesgruppe.

NY HANDLINGSPLAN I 2012

Etter helsereformen i 2002 ble det to år senere laget en strategiplan for avtalespesialistene og senere en handlingsplan som varte ut 2010. Som alle vet har antallet regioner i mellomtiden gått fra fem til fire, noe som har hatt innflytelse på kartleggingen av avtalespesialistene i helse Sør-Øst. Det viktige nå er at det skal lages en ny handlingsplan for Helse Sør-Øst som skal være ferdig i 2012. Her er målet å gjennomgå og kartlegge behovene for spesialister særlig utenfor sykehusene i hele regionen. Representanter fra Helseforetakene skal delta i arbeidsgruppen.

EVJE - ET FREMTIDS- ELLER SKREKKSCENARIO ?

Mange avtalespesialister er opptatt av hva som skjer på de distriktsmedisinske sentrene. Hvem som skal jobbe der og på hvilke vilkår. I Evje utenfor Kristiansand kjører sykehuset sitt eget løp med sykehusansatte leger i hjemler på 20 og 40 %. Er det rom for avtalespesialistene på DMS`ene?

Anne Selstad liker ikke uttrykket at "sykehusene kjører sitt eget løp". Helseforetakene har full anledning til å bemanne DMS`ene med sine egne leger. Slik det er nå er det ordinære sykehusansatte som bemanner DMS `et på Evje.

Sykehuset har fremmet ønske om tildeling av en hjemmel de kan dele opp i ulike fagområder. Legene ville da kunne etablere sin egen avtalepraksis og derved få tilgang til ytelse fra folketrygden. Dette har vært brukt av mindre sentrale sykehus som et rekrutteringsargument for å "holde på" legene. Dette er en ordning som ble praktisert over hele

landet tidligere, men som ifølge Selstad Helse Sør-Øst ikke lenger ønsker å opprettholde.

AVTALESPELIALIST MED TO ARBEIDSSTEDER

Anne Selstad illustrerer sitt poeng ved et eksempel der man nytildeler en hjemmel i et gitt område der befolkningsgrunnlaget er tilstrekkelig. Så er det kanskje behov for en 20 % hjemmel et annet sted i distriktet. - Da kan vi si at her skal det være to arbeidsssteder, forklarer fagsjefen. Hvis det er Helse Sør - Øst som primært ønsker dette, må vi finansiere opprettelse og etablering av kontor nr.2 med utstyr. Hvis det er helseforetaket som ønsker det, har de det økonomiske ansvaret. En annen løsning kan selvsagt være at sykehuslegene har turnus med å dekke kontoret i distriktet, men de pasientene som har behov for mer enn en engangskonsultasjon, vil da få flere leger å forholde seg til. For pasientene vil det beste være at det er samme spesialist som bemanner kontoret hver gang.

Vi har i rammeverket vårt at en spesialist kan ha to arbeidsssteder. Helse Nord og vi i Helse Sør-Øst RHF praktiserer det, men det er vanskelig å få leger som ønsker en slik ordning. Det er også avhengig av hvor store avstandene er.

HAR FØLERNE UTE

Engasjementet hos Selstad er upåklagelig og det er ikke overraskende når hun røper at hun slett ikke har tenkt å legge inn årene helt. Riktignok er hun glad i å lese, og en racer til å strikke, mange kolleger går fornøyd rundt med Selbuvtter "made by Selstad". Hun vil dessuten ha tid til barnebarna i Ålesund, men ikke for lenge av gangen. - Har en sunn innstilling fra min mor om at fisk og gjester stinker etter 3 dager, sier hun smilende. Hun vil gjerne jobbe litt og håper å kunne gjøre det i Tønsberg. Nå er det hun som skal ha kontroll over jobben og ikke omvendt!

Er det noe du er særlig fornøyd med i jobben du snart legger bak deg?

- Det må være initiativet jeg tok til kartleggingen som førte til utforming av strategiplanen etter at avtalespesialistene ikke engang ble omtalt i sykehusreformen som kom i 2002.

Hun tør ikke tippe hvor mange avtale-spesialisthjemler det blir tildelt de neste fem årene, men minner om at det har kommet ni hjemler siden 2002.

RHF`ene får alltid færre hjemler fra departementet enn de søker om, og de får ikke penger, bare hjemler. Pengene må de finne i egne budsjetter.

”Vi må huske på at det er avtaler vi har inngått med avtale-spesialistene og ikke ansettelsesforhold.

EN VERDIFULL ARV

Hva er du glad for å etterlate deg når du slutter?

Et fullt oppdatert arkiv over alle avtalespesialistene om hvem de er, hva de jobber med og hvor de praktiserer. Et helt nødvendig redskap for å gjøre en god jobb, sier hun med overbevisning.

Hennes humørfylte hilsen til alle avtalespesialistene er at hun håper de fortsetter å oppføre seg ordentlig og tar godt imot hennes etterfølger. En dame hun beskriver som ei knakende kjekk jente!

Mitt beste råd er bare å kaste seg uti jobben, få oversikt og kunnskap om hva den inneholder. Ha kontakt med spesialistene, bygg opp tillit og slå i bordet når det er nødvendig. Tillit og tyngde må til for å kunne si fra! ■

TIPS

Når du skal ha fri, permisjon eller lignende; husk at vikaren skal godkjennes av det regionale helseforetaket. Vikaren godkjennes ved sykdom, annet godkjent fravær og hvert 5 år dersom du vil ta ut din rett på 6 måneders fordypningspermisjon. Symelding skal sendes inn til kontoret for avtalespesialister i regionen der du jobber.