

Å «miste» sin sjef er å «miste» seg selv...

Historier fra
virkeligheten

Det var en gang en helsesekretær som jobbet i en liten veldrevet solopraksis på sitt hjemsted. Der hadde hun jobbet i nesten 30 år og stort sett for den samme legen. Hun kjente pasientpopulasjonen godt, hun kjente lokalsamfunnet godt, hun kjente kulturen og de politiske «vindene» godt. Hun var veldig glad i jobben sin og veldig glad i og samkjørt med sin arbeidsgiver. Sammen følte de seg som et godt team. De var faglig engasjerte, hadde felles ide om praksisdriften og felles forståelse av pasientenes behov.

Helsesekretæren var opptatt av å finne den gode balansen i det å kunne yte god service til pasientene og å organisere en god arbeidsdag for legen. På gode dager tenkte hun at hun faktisk var god til dette ...

Slik gikk årene, og det nærmet seg legens pensjonsalder. Verken legen eller helsesekretæren likte tanken på at deres samarbeid skulle opphøre. De likte dårlig tanken på hvordan det skulle gå med «deres» pasienter uten dem ...

Men, dagen kom hvor oppsigelse av hjemmel måtte sendes til kommunen, da var det ti måneder til legen skulle slutte. Annonsen av ledig hjemmel ble formulert og offentliggjort. Det tok riktignok sin tid før annonsen kom på trykk, men ved søknadsfristen utløp var det tretten søkere. Mange svært godt kvalifiserte og aktuelle.

Legen og helsesekretæren ble enige om at det så ikke så mørkt ut. Det så ut som om de skulle kunne tilby pasientene en god og erfaren lege som erstatning for «gammeldoktoren».

Doktorkontoret var både hyggelig og velutstyrt, og helsesekretæren ville jo kunne opprettholde noe av kontinuiteten.

Tiden gikk og både legen og helsesekretæren var spent på hvem kommunen skulle innstille. De hadde fått søkerlisten, og det var noen som var bedre kvalifisert og med mer ansiennitet enn andre. Det gikk flere uker og legekantoret ble kontaktet av flere som hadde søkt om å overta hjemmelen med 1550 pasienter på listen, men der kunne det bare gis praktisk informasjon, det var kommunen som vurderte søknadene.

Ingenting skjedde. Legen med best kvalifikasjoner og lengst ansiennitet var legekantorets favoritt og etter vanlig vurdering og fremgangsmåte skulle det være forholdsvis uproblematisk å velge. Men kommunen tok ingen avgjørelse eller kontakt med verken søkerne eller «gammeldoktoren».

Helsesekretæren begynte å bli utrygg på hva som skjedde og på hvem hun skulle samarbeide med fremover. Legen ville også gjerne vite hvem som skulle overta «livsgjerningen».

Begge prøvde å få kontakt med kommunen uten å lykkes. Der var det ingen som tok telefonen, ingen besvarte e-post, ingen responderte på beskjedene om å ringe tilbake. Helsesekretæren lurte på hvem som egentlig er «kommunen» i slike saker? Henvendelsene hadde gått til helse- og sosialsjefen fordi kommunelegen var en av de tretten søkerne, det ville vel gjøre ham inhabil i denne saken? Han var også den med minst ansiennitet.

Snart hadde det gått tre måneder og ingen visste om det var tatt en avgjørelse.

Det viste seg i ettertid at den mest aktuelle søkeren heller ikke hadde fått kontakt med kommunen, til tross for mange og iherdige forsøk. Denne søkeren måtte til slutt gi et ultimatum på tilbakemelding for å sikre seg å ikke stå uten jobb.

Kommunen gav fremdeles ikke lyd fra seg. Helsesekretæren og hennes lege begynte virkelig å bli bekymret, fordi datoen for pensjonist-tilværelsen nærmet seg. Det var nå kun sju uker igjen til «gammeldoktoren» skulle gi seg.

Da fikk helsesekretæren ved en tilfældighet vite at kommunelegen skulle overta hjemmelen.

Hun kontaktet ham for å starte forberedelser til overdragelsen.

Stor var overraskelsen da han på telefonen fortalte at han ikke ville ha henne. Han hadde ansatt andre medarbeidere. Kommunelegen ville heller ikke overta lokalene eller utstyret på legekantoret.

Helsesekretæren, en voksen og presumptivt fornuftig kvinne hadde fått sine bange anelser bekreftet. Uten at den nye legen visste noe om henne verken faglig eller menneskelig, var hun uønsket som samarbeidspartner og ressursperson i den videre driften.

Det var ingen god følelse, og det initierte mange spørsmål.

Arvid Mikelsen i Almentpraktiserende legers forening har svart på de konkretiserte spørsmålene:

Hvem i kommunen er det som avgjør hvem som kan overta hjemler?

Svar: Hvilket organ som er tillagt myndighet til å fatte vedtak om tildeling av fastlegehjemmel kan variere noe fra kommune til kommune. Som regel vil det være et politisk organ, gjerne helse- og sosialutvalget, etter innstilling fra rådmann eller helse- og sosialsjefen.

Er det slik at hjemmelsinnehaver ikke skal tas med i avgjørelsen på hvem pasientene overlates til?

Svar: Slik er det.

Skal søkerne til en hjemmel ikke kunne holdes underrettet i sakens gang?

Svar: Selv om det kan være naturlig eventuelt å orientere søkerne om at tildelingssaken blir forsinket, er det ingen regel som pålegger kommunen det. Avgjørelsen om tildeling, derimot, er et enkeltvedtak etter forvaltningsloven. Et slikt vedtak kan påklages og må derfor meddeles alle søkerne.

Er det slik at medarbeider kan velges bort i gitte situasjoner?

Svar: Ingen ansatt kan velges bort. Hvis kontorpraksisen skal videreføres med ny lege, er det i utgangspunkt å anse som en virksomhetsoverdragelse. Ved virksomhetsoverdragelse har arbeidsmiljøloven eksplisitte regler som forbyr oppsigelse og også endring av lønns- og arbeidsvilkår. Hvis den nye legen også har med seg ansatt medarbeider, og denne er ansatt etter at legen fikk tildelt den nye hjemmelen, er det ganske sannsynlig at den gamle medarbeideren ville få fortrinnsretten om noen av de ansatte måtte sies opp.