
«Velkommen til oss»

LEDER

SYNNE MUGGERUD SØRENSEN

synne.muggerud.sorensen@tidsskriftet.no

Synne Muggerud Sørensen er lege og medisinsk redaktør i Tidsskriftet.

Større systemiske endringer må til for å bedre legers arbeidsforhold. For den som begynner i sin første legejobb, kan likevel de små ting telle.



I disse dager får medisinstudenter på siste studieår og leger uten turnus vite om de kan begynne i en LIS1-stilling til høsten. Halvannet år LIS1-tjeneste er den første delen av spesialiseringsløpet, og her er det kamp om plassene. I 2023 var det 1 184 søkere til 575 stillinger. Altså ble halvparten stående uten tilbud om LIS1-tjeneste, og det er ikke tegn til at køen avtar (1). Når det søkes etter mer erfarne leger, er forholdene snudd på hodet. Det er blitt mer utfordrende å rekruttere leger til det offentlige helsevesenet, også på sykehus, der siste gjennomgang viste at vi mangler omtrent 1 500 spesialister (2).

LIS1-tjenesten gir et godt rekrutteringsgrunnlag for sykehus og allmennlegekontor, spesielt i desentraliserte områder (3). God veiledning, fokus på utdanningsløpet samt trivsel og trygghet på jobb for LIS1-legene vil være av betydning for å fylle fremtidens behov for legespesialister. Som unge og uerfarne leger er vi ekstra sårbare (4).

Høyt arbeidspress og prioritering av drift påvirker sykehuslegers arbeid og stressnivå (5–7). Blant de som svarte på Legeforeningens medlemsundersøkelse i 2023, var det 46 % som svarte at de enten ikke visste om de ønsket å bli værende i samme sykehusjobb eller de visste at de ikke ønsket det (7, 8). Omtrent 30 % av medlemmene uttrykte veldig negative fremtidsutsikter for sykehuset eller virksomheten, og andelen var høyest i aldersgruppen 30–39 år. Et inkluderende arbeidsmiljø var blant grunnene til at leger forble i jobben, mens arbeidspress, lønn, lite fleksibilitet og liten grad av autonomi ble trukket frem som årsaker til at leger mistrivdes på jobb (7).

Slike forhold er ikke unike for Norge. I en systematisk undersøkelse med data fra flere land og den talende tittelen *The Race to Retain Healthcare Workers*, fant man at et godt sosialt arbeidsmiljø preget av tillit og respekt var viktig for at leger og sykepleiere ønsket å bli i jobben. Lav bemanning, mangelen på goder (som en matkupon!), rigid arbeidshverdag samt sosiale konflikter på jobb skapte ofte mistrivsel (9).

For å sikre et sterkt offentlig helsevesen fremover, et bedre arbeidsmiljø og god rekruttering kreves omfattende, strukturelle og langsiktige tiltak. Det vil ta tid, og det ansvaret verken kan eller bør ligge hos den enkelte ansatte eller mellomleder. Men *litt* kan gjøres nå. I en kvalitativ studie om medisinsk usikkerhet blant LIS1-leger savnet informantene relativt ukompliserte ting, som flere og grundigere tilbakemeldinger på eget arbeid. Det er et svært forståelig savn når noen tilbakemeldinger besto av kun en gul lapp i innboksen om hva som kunne vært gjort annerledes. Andre hadde opplevd å ikke få tilgang til rom der pasienten kunne undersøkes, eller til telefon for å konferere (10). Betydningen av å bli godt mottatt gikk igjen hos flere. Kanskje kan så enkle tiltak som en velkomstblomst på pulten, en klapp på skulderen, noen gode ord eller varm vaktmat bedre opplevelsen av LIS1-tjenesten for den ferske legen?

«Kanskje kan så enkle tiltak som en velkomstblomst på pulten, en klapp på skulderen, noen gode ord eller varm vaktmat bedre opplevelsen av LIS1-tjenesten for den ferske legen?»

Sykehuset i Vestfold har tatt grep. Før oppstart i LIS1-tjeneste blir legenes kjennskap til dokumentasjonssystemene og sykehuset samt deres kliniske erfaringer, kartlagt (3). De blir plassert i grupper basert på resultatene av kartleggingen. Rotasjon i gruppene fører til at alle LIS1-legene blir bedre kjent. Ordningen vil forhåpentligvis bidra til at flere får mer ut av introduksjonsuken, og til nå er tilbakemeldingene positive (3). Dette er bare starten på et mer omfattende arbeid – nettopp det arbeidet som trolig må til for å rekruttere leger til LIS- og overlegestillinger (3).

Fremover blir det spennende å se om sykehuset i Vestfolds tiltak kan bidra til å løse rekrutteringsproblemene, og om andre arbeidsplasser eventuelt følger etter. Jeg håper det. På seg selv kjenner man ikke alltid andre. Men selv vet jeg at det å bli møtt med et vennlig smil, en ledig stol rundt møtebordet og en støttende samtale når jeg trenger det, kan være akkurat det som gjør min arbeidsdag god.

REFERENCES

1. Helsedirektoratet. Leger i spesialisering del 1 (LIS1). Statusrapport nr. 21 – søknadsrunden våren 2023.
https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/leger-i-spesialisering-statusrapporter-for-soknadsrunder/Leger%20i%20spesialisering%20-%20Statusrapport%20s%C3%B8knadsrunde%2021.pdf/_/attachment/inline/55fa5188-fe0f-4e86-9702-113209d15b9b:a1639648coc44a906b2e48be3642dbfad1c44db8/Leger%20i%20spesialisering%20-%20Statusrapport%20s%C3%B8knadsrunde%2021.pdf Lest 26.4.2024.
2. Tid for handling, Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste. Norges offentlige utredninger 2023: 4.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/337fef958f2148bebd326f0749a1213d/no/pdfs/nou20232023000400oddpdfs.pdf> Lest 26.4.2024.
3. Simonsen MCA. På Sykehuset i Vestfold får LIS1-legene en persontilpasset start på legelivet. Dagens medisin 29.3.2024.
<https://www.dagensmedisin.no/helse-sor-ost-rhf-jobb-og-utdanning-lis1/pa-sykehuset-i-vestfold-far-lis1-legene-en-persontilpasset-start-pa-legelivet/625210> Lest 26.4.2024.
4. Espegren MK. Veien til bærekraftige arbeidsforhold for leger. Tidsskr Nor Legeforen 2023; 143. doi: 10.4045/tidsskr.23.0547. [PubMed][CrossRef]
5. Grottenberg BG. LIS1-tjenesten: Jeg kom, jeg så, jeg krysset av. Tidsskr Nor Legeforen 2022; 142. doi: 10.4045/tidsskr.22.0430. [PubMed][CrossRef]
6. Cissé ME, Syed R, Manbari Z. Flere tusen sykehusleger er usikre på fremtiden: – Vi står foran en reell katastrofe. NRK 19.3.2024.
https://www.nrk.no/stor-oslo/flere-tusen-leger-usikre-pa-fremtiden-i-yrket_-_reell-katastrofe-1.16812343 Lest 26.4.2024.

7. Den norske legeforening. Medlemsundersøkelse 2023.
<https://www.legeforeningen.no/contentassets/be501f8def294485a78a270945535b29/medlemsundersokelse-2023-hovedrapport.pdf> Lest 26.4.2024.
8. Rime AK. Leger skal ha det bra på jobb.
<https://tidsskriftet.no/2024/04/aktuelt-i-foreningen/leger-skal-ha-det-bra-pa-jobb> Lest 26.4.2024.
9. de Vries N, Boone A, Godderis L et al. The Race to Retain Healthcare Workers: A Systematic Review on Factors that Impact Retention of Nurses and Physicians in Hospitals. *Inquiry* 2023; 60. doi: 10.1177/00469580231159318. [PubMed][CrossRef]
10. Ofstad EH, Asdal K, Nightingale B et al. LIS1-leger og medisinsk usikkerhet – en kvalitativ studie. *Tidsskr Nor Legeforen* 2023; 143. doi: 10.4045/tidsskr.22.0428. [PubMed][CrossRef]

Publisert: 2. mai 2024. *Tidsskr Nor Legeforen*. DOI: 10.4045/tidsskr.24.0242
Opphavsrett: © Tidsskriftet 2026 Lastet ned fra tidsskriftet.no 26. mars 2026.