
Sykehusene må konkurrere om kompetansen

AKTUELT I FORENINGEN

ANNE-KARIN RIME

anne-karin.rime@legeforeningen.no

President

Å sikre kompetansen i sykehusene er en av de viktigste utfordringene i helsetjenesten. Derfor handler årets hovedoppgjør om mer enn prosent og økonomiske rammer. Det handler også om hvordan sykehusene skal være attraktive arbeidsplasser, slik at de klarer å rekruttere unge leger og beholde leger med høy kompetanse og lang erfaring.



Skal sykehusene lykkes med dette, må de også ha virkemidler som faktisk virker. Lønn er et av de viktigste.

Over tid har sykehusene brukt lønn aktivt for å rekruttere og beholde ledere. Det er forståelig. Gode ledere er viktige for å utvikle og drive sykehusene. Men dersom lønn skal være et strategisk virkemiddel i helseforetakene, må det også brukes for å rekruttere og beholde leger.

Samtidig har økonomisk innsparing over tid fått konsekvenser for legers arbeidshverdag. Mange opplever høy arbeidsbelastning, mangelfulle fasiliteter og liten innflytelse over egen arbeidssituasjon. For noen oppleves arbeidshverdagen i større grad preget av produksjonskrav og tidspress enn av faglig utvikling og fordypning. Da fremstår ikke sykehusene som attraktive arbeidsplasser.

Overlegene utgjør ryggraden i sykehusenes fagmiljøer. For pasientene er det tilgang til erfarne leger som sikrer kvaliteten i behandlingen. Sterke fagmiljøer er avgjørende for utdanning og veiledning av yngre leger, og dermed for rekrutteringen til og kvaliteten i fremtidens helsetjeneste.

Samtidig er mange fagmiljøer presset. Vi ser en utvikling der erfarne leger slutter eller reduserer stillingene sine, og hvor leger som ikke har den samme kompetansen blir konstituert eller at stillingene står ubesatt. Det øker belastningen på de som blir igjen. Når fagmiljøer svekkes, øker også behovet for å tiltrekke seg erfarne leger.

Da må sykehusene kunne tilby konkurransedyktige betingelser. Tall fra Econa viser at ledelse ofte lønnes betydelig høyere enn fagkompetanse (1). Skal sykehusene lykkes med å rekruttere og beholde leger med høy kompetanse, må også fagkompetanse verdsettes bedre økonomisk.

Når kampen om kompetanse er reell, er lønn et effektivt verktøy.

Samtidig er ikke dette bare et spørsmål for det enkelte helseforetak. Rammer og prioriteringer fastsettes politisk. Dersom sykehusene skal lykkes med å rekruttere og beholde leger, må de nasjonale rammene legge til rette for at virkemidler som lønn faktisk kan brukes.

Lønn er nødvendig, men ikke tilstrekkelig. Rekruttering og stabilitet handler også om gode rammer for arbeid, sterke fagmiljøer, forsvarlig arbeidsbelastning og muligheten til å utøve legegjerningen med faglig autonomi. For mange vil også fleksibilitet i arbeidshverdagen være viktig. Der det er mulig, kan mer bruk av hjemmekontor og digitale løsninger bidra til en bedre arbeidshverdag.

Hovedoppgjøret er derfor også en anledning til å diskutere hvordan vi best kan sikre stabile og sterke fagmiljøer i sykehusene. For pasientene er det avgjørende at sykehusene klarer å rekruttere og beholde leger med høy kompetanse og lang erfaring.

Skal vi lykkes med det, må lønnsnivået og arbeidsvilkårene for sykehusleger prioriteres tydeligere i hovedoppgjøret. Det er også et politisk ansvar. Sykehusene må konkurrere om kompetansen, og da må lønn brukes mer aktivt.

LITTERATUR

1. Econa. Se lønnsforskjellen mellom ledere og fageksperter.

<https://www.econa.no/lonn/rad-og-rettigheter-om-lonn/hvor-mye-tjener-ledere-se-lonnsforskjellen-mellom-ledere-og-fageksperter/>

Publisert: 20. april 2026. Tidsskr Nor Legeforen. DOI: 10.4045/tidsskr.26.05.11

© Tidsskrift for Den norske legeforening 2026. Lastet ned fra tidsskriftet.no 14. juli 2026.