



SÖFs Fortbildningspolicy

Läkaryrket förutsätter ett livslångt lärande från novis till expert. Kontinuerlig och strukturerad fortbildning av läkare är en viktig hörnsten för en högkvalitativ, patientsäker och jämlik vård.

I Sverige finns idag ingen reglering eller lagstadgad rätt till fortbildning. Den enskilde specialistläkaren hänvisas tills arbetsgivaren medan grundutbildning, AT/BT-utbildning och ST-utbildning är hårt reglerade och tydligt strukturerad i högskoleförordningen, författningar och målbeskrivningar från Socialstyrelsen.

Välutbildade läkare är viktigt för patientsäkerheten. Fortbildning är av yttersta vikt för att kvalitetssäkra, sprida och implementera nya arbetssätt och metoder då den medicinska vetenskapen är dynamisk. Fortbildning är dessutom viktigt för arbetsmiljön, och för att den enskilde specialistläkaren ska känna sig trygg i sin yrkesroll. Specialistläkare kan endast genom kontinuerlig fortbildning bibehålla sin expertis och ges möjlighet att leverera kvalitativ vård.

Sveriges läkarförbunds (SLF) enkät 2020 visar att antalet dagar för fortbildning har minskat för specialistläkare i Sverige (till 5,3 dagar/år). SLF har antagit en fortbildningspolicy för sina medlemmar. Därtill har Svenska läkaresällskapet (SLS) lyft frågan om fortbildning. SLS hänvisar till specialitetsföreningarna att verka för fortbildning.

SÖFs fortbildningspolicy bygger på fyra delar

- Pedagogisk kompetens
- Akademisk och vetenskaplig kompetens
- Ledarskapskompetens
- Medicinsk kompetens

För en välfungerande fortbildning rekommenderar SÖF att specialistläkare bör ha minst 10 dagar avsatt för såväl extern som intern kompetensutveckling varje år. Intern fortbildning kan bestå av till exempel inläsning, arbete med kollega som besitter särskild kompetens, handledning, undervisning och ledarskapsuppdrag inom egen verksamhet. Såväl extern som intern fortbildning bör vara schemalagd tid där specialistläkarens kompetensutveckling står i fokus.

Varje verksamhet bör ha en avsatt budget för de enskilda specialistläkarnas fortbildning.

Varje verksamhet bör ha en funktion med ansvar för specialistläkares fortbildning. En sådan funktion kan till exempel vara en studierektor med fortbildningsansvar. Uppdraget bör

innefatta kartläggning av verksamhetens behov av kompetenser, likväl som de enskilda specialistläkarnas behov av fortbildning samt områden med befintlig kompetens för intern fortbildning. Kartläggningen bör tydliggöra vilken kompetens som bör tillgodoses genom självstudier, kompetensöverföring från kollegor, vad som är lämpligt att tillgodose på interna fortbildningsmöten, vad som finns tillgängligt och bäst tillgodoses med externa kurser eller kongresser och vad som kan behöva inhämtas genom auskultation eller tjänstgöring på extern enhet. Kompetensutveckling kan även behöva ske på gruppnivå inom en verksamhet för att möta de krav som bedöms föreligga.

Varje enskild specialistläkare bör ha en individuell fortbildningsplan som bygger på inventering, dokumentation, revidering och uppföljning och som specificerar såväl intern som extern fortbildning. Till stöd för planeringen används genomförd kartläggning av fortbildningsansvarig funktion, beskriven ovan. Verksamhetschef alternativt ansvarig läkarchef bör tillsammans med specialistläkaren dela ansvaret för att denna plan revideras och årligen följs upp. Det bör åligga verksamhetschef att årligen ta del av kartläggning av verksamhetens behov och de enskilda specialistläkarnas fortbildningsplaner.