

Läkarorganisationernas rekommendation om fortbildning

Professionell utveckling samt kontinuerlig uppdatering av kompetensen hör till varje läkares arbete och yrke. De kan anses vara både en rättighet och en etisk och lagstadgad skyldighet.

De finländska läkarorganisationerna Finska Läkaresällskapet, Finska Läkarföreningen Duodecim och Finlands Läkarförbund bär ansvaret för tillräcklig fortbildning för läkarna. Organisationerna har under hösten 2023 gett en ny rekommendation om fortbildning för läkare och deras arbetsgivare.

Fortbildning är läkares rättighet och skyldighet

Kontinuerlig professionell utveckling är nödvändigt för läkare, eftersom den medicinska kunskapen förnyas och ökar snabbt. Läkare har en lagstadgad och etisk skyldighet att upprätthålla och utveckla sin yrkeskompetens samt delta i nödvändig fortbildning under hela yrkeskarriären.

Då man planerar kontinuerlig professionell utveckling ska patientens, läkares, arbetsgivarens och samhällets behov beaktas. Med sin kompetens vinner man patienternas och samhällets förtroende. Planmässig och välfungerande fortbildning är en förutsättning för god kvalitet och kostnadseffektivitet inom hälsovården och en trygg patientvård.

Fortbildningen ska vara högkvalitativ, mångsidig och kompetensbaserad

Läkares arbete kräver mycket bred kompetens. Läkares fortbildning ska vara kompetensbaserad samt omfatta de mångahanda kunskaper och färdigheter som läkaren behöver i sitt arbete. Det är viktigt att den professionella utvecklingen även siktar på att utveckla läkares beredskap att kontinuerligt utvärdera och utveckla sitt eget arbete.

Vid planering av fortbildning ska man se till att en enskild läkares och hela arbetsgemenskapens kompetens ökar tillräckligt och mångsidigt. Då man utarbetar en utbildningsplan ska man säkerställa att planen ger läkarna möjlighet till tillräckligt professionellt nätverkande vid närundervisning. En fortbildningsplan ska utarbetas för arbetsenheten samt varje enskild läkare och uppdateras minst en gång per år, till exempel i samband med utvecklingssamtal. Planer och genomförda kurser ska bokföras. Läkare ska utvärdera sin egen fortbildning och sin professionella utveckling och vid behov kunna redogöra för den.

Utvecklingen av kompetensen ska vara forskningsbaserad och ske enligt allmänt vedertagen praxis. Fortbildningen ska förverkligas enligt principerna för vuxenutbildning samt lämpliga pedagogiska och tekniska metoder. Fortbildningens arrangörer och utbildare ska meddela sina ekonomiska och övriga eventuella väsentliga bindningar i enlighet med överenskommen praxis.

Arbets tid och tillräckliga resurser ska reserveras för fortbildning

Arbetsgivaren ska enligt lagen skapa förutsättningarna för att upprätthålla och utveckla yrkesskickligheten. En bra arbetsgivare sörjer för att personalen får högkvalitativ fortbildning i

enlighet med rekommendationen. Arbetsgivaren svarar för kostnaderna som orsakas av fortbildningen, och de utgör en del av hälsovårdsutgifterna. Läkare som är yrkesutövare svarar själva för sin fortbildning.

Läkaren ska kunna delta i fortbildning utanför arbetsplatsen på arbetsgivarens bekostnad under minst tio arbetsdagar per år. Denna tid kan delas upp i ändamålsenliga perioder. Läkarens arbetstid ska inkludera utbildning, kompetensutveckling och självständiga studier som förverkligas på verksamhetsstället minst fem timmar per vecka. Detta ska beaktas i arbetstidsplaneringen. Fortbildningens kvantitativa minimimål ska beakta individuella krav som fastställs av arbetsuppgifterna: behovet kan vara betydligt större än den allmänna miniminivån.

Förutsättningar för förverkligande av tillräcklig fortbildning

- 1. Varje läkare och verksamhetsställe bör ha en kompetensbaserad fortbildningsplan som uppdateras minst en gång per år*
- 2. En läkare har möjlighet att delta i fortbildning utanför arbetsplatsen på arbetsgivarens bekostnad under minst tio arbetsdagar per år*
- 3. En läkares arbete inkluderar utbildning, kompetensutveckling och självständiga studier som förverkligas på verksamhetsstället minst 5 timmar per vecka*

Man bör följa upp hur dessa förutsättningar förverkligas. Öppen tillgång till siffror som beskriver hur fortbildningen förverkligas är ett bra sätt att berätta hur arbetsgivaren satsar på fortbildning.