

Läkarnas fortbildning - hur kommer vi vidare?

Varje yrkesverksam läkare måste hitta sitt eget sätt att söka ny kunskap, att utveckla yrkesrollen och att i handling leda utvecklingen framåt. Detta är en krävande uppgift, och här fordras stöd och engagemang från kolleger, arbetsgivare och samhället.

För grundutbildningen, allmän- tjänstgöringen (AT) och specialiserings- tjänstgöringen (ST) finns formella regler och krav. När specialistkompetens väl uppnåtts är emellertid villkor och förutsättningar för den fortsatta kompetensutvecklingen oklara.

Visserligen tar läkaren ett stort ansvar för sin fortlöpande kompetensutveckling, och den fortsatta utbildningen – fortbildningen – är nödvändig om läkaren skall kunna underhålla och förnya sina medicinska kunskaper, men också i ett vidare perspektiv utvecklas som läkare. Det finns dock stora brister vad gäller läkares fortbildning.

Detta var – och är – bakgrunden till att Läkarförbundet 1996 gav ut ett utbildningspolitiskt program. I programmet diskuteras villkor och förutsättningar för specialistläkares fortlöpande kompetensutveckling. Probleminventeringen och de åtföljande förslagen till åtgärder är fortfarande i högsta grad aktuella.

Programmet har emellertid inte fått avsett genomslag och problemen kvarstår. Läkarförbundet anser att det är av största vikt för den framtida sjukvårdens utveckling att frågan om läkares fortbildning löses på ett tillfredsställande sätt.

För att påskynda processen har Läkarförbundet utarbetat ett handlingsprogram som redovisar hur man vill arbeta för att komma vidare. Där redovisas konkreta lösningar i enlighet med intentionerna i 1996 års program.

Att inom ramen för en ledare redogöra för handlingsprogrammet låter sig självfallet inte göras. Det kan dock vara av intresse att peka på några hu-

vudtänkar och riktlinjer rörande förbundets syn på hur fortbildningen kan stärkas och utvecklas.

En tyngdpunkt ligger vid arbetsgivarens skyldighet att, genom utvecklingssamtal som leder till personliga utbildningsplaner, tillvarata och fortlöpande utveckla läkarnas kompetens. Detta måste ta sig konkreta uttryck genom resurser – i form av tid, engagemang och pengar. Man måste därvid utgå från såväl individens förutsättningar som verksamhetens behov.

Detta kan möjligen förefalla utopiskt i en situation där kraftiga åtstramningar personellt och ekonomiskt har lett till att utveckling och utbildning fått stå tillbaka för kraven i det dagliga sjukvårdsarbetet. Men om inte arbetsgivaren satsar på kompetensutveckling stagnerar verksamheten.

Läkarnas eget ansvar är en annan viktig komponent i sammanhanget. Det görs också inom professionen utomordentliga insatser för kunskapsspridning, och viljan att ta ansvar tar sig bl a uttryck i läkarorganisationernas gemensamma planer på att bilda ett utbildningsinstitut för fortbildningen.

I programmet pekar man också på alla de olika möjligheter som finns i Läkarförbundets och Läkaresällskapets regi, i det internationella vetenskapliga utbytet och inom kliniken, sjukhuset och landstinget. Andra viktiga aktörer är bl a Socialstyrelsen, universiteten, SBU, olika läkemedelsorgan samt industrin.

Vad som behövs är att hitta former för ökad samverkan mellan dessa aktörer så att villkoren för läkares fortbildning förbättras.

Handlingsprogrammets namn är »Bättre fortbildning i fyra steg», och tanken är just att i dessa fyra steg konkretisera hur en bättre fortbildning kan implementeras. En given utgångspunkt är att *analysera behovet och starta en process*. Där kan förbundets »Vägvisa-

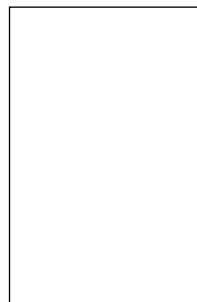
re för utvecklingssamtal» vara ett viktigt hjälpmedel.

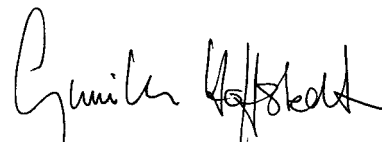
Ett andra viktigt steg är att *utveckla stödfunktioner* – bl a i form av kollegiala nätverk och utbildningsgrupper samt i ett brett utbud av kvalitetsgranskad fortbildning. Steg tre, *samverkan*, har redan nämnts – här inbjuds olika aktörer och producenter av fortbildning att utveckla ett fruktbart samarbete. Det fjärde steget är självfallet *uppföljning och utvärdering*, där återrapportering till kliniken och rutiner för individuell utvärdering och uppföljning är några av komponenterna.

Det avslutande – och kanske viktigaste – kapitlet handlar om hur vi skall arbeta inom Läkarförbundet. Där ges en åskådlig handlingsplan för dialog och kontakter med andra myndigheter och organisationer på centralt och lokalt plan. Förbundsledningens och yrkes-, lokal- och specialitetsföreningarnas olika roller och uppgifter preciseras.

En mängd aktiviteter planeras också för att göra programmet känt och öka genomslagskraften inom och utom kåren. Med gemensamma ansträngningar kan vi förhoppningsvis äntligen

få snöbollen i rullning – för en kontinuerlig fortbildning värd namnet.





Gunilla Hoffstedt
Läkarförbundets utredningsavdelning