



SLS fortbildningsmodell

– fortbildningsplan, dokumentation och uppföljning

1. Varje läkare listar sina fortbildningsbehov och formulerar konkreta mål för sitt lärande i en personlig årlig fortbildningsplan (i enlighet med CPD). Relevanta fortbildningsaktiviteter för arbetsuppgifterna väljer den färdige specialisten i samråd med verksamhetschefen, och även de professionella organisationerna. Fortbildningsplanen bör ha en förankring i analyser av verksamhetens kvalitet, styrkor och brister samt professionens, samhällets och patientens bedömningar.
2. Den enskilde läkares fortbildningsplan, genomförd fortbildning och uppnådda mål dokumenteras i en fortbildnings-portfölj, utformad som ett stöd för planering, genomförande och avstämning. Uppföljningen bör även i möjligaste mån värdera effekter av fortbildningen på patientutfall och aggregerade kvalitetsdata.
3. SLS medlemsföreningar/sektioner är bäst lämpade att med utgångspunkt i SLS policy utforma rutiner och riktlinjer för fortbildning, och för övergripande utvärdering av fortbildningsportföljer och bedömning av fortbildningsprocessen.
4. Extern granskning av förutsättningar och kvalitet i fortbildning bör genomföras regelbundet. Granskningen kan ske enligt SLS "Hippokratesrevision" en modell för klinisk revision och granskning och även enligt Läkarförbundets modell för SPUR-inspektioner.

Har er förening en fortbildningspolicy?

Steg 1: Besök www.sls.se/lakaresfortbildning
– läs & ladda ned SLS fortbildningspolicy

Steg 2: Med utgångspunkt i SLS fortbildningspolicy utforma rutiner och riktlinjer för fortbildning och övergripande utvärdering av fortbildningsportföljer och bedömning av fortbildningsprocessen.

Steg 3: Sprid till era medlemmar.

Lycka till!

SLS och SLS medlemsföreningar och sektioner bidrar också till läkares fortbildning genom att arrangera en rad utbildnings- och fortbildningsaktiviteter – både mer övergripande och specialitetsspecifika.

Förutom det så arbetar SLS konsekvent med att driva frågan om läkares fortbildning så att arbetsgivare och chefer på olika ledningsnivåer i hälso- och sjukvården gör den möjlig och ställer resurser till förfogande.

På längre sikt kan modellen utvecklas så att SLS och SLS medlemsföreningar/sektioner skapar en organisation för värdering av enskilda läkares fortbildningsportföljer. Det bör även utvecklas ett sätt att följa aggregerade data om genomförd fortbildning i olika sjukvårdsområden som redovisas i öppna jämförelser.

Läs mer om SLS satsning för läkares fortbildning på kampanjsidan www.sls.se/lakaresfortbildning