



## Fortbildning för specialister i Barn- och Ungdomspsykiatri

---

### Bakgrund

I dagens snabba utveckling av vetenskap blir en läkare aldrig färdigutbildad. Uppdatering och fördjupning av kunskaper och färdigheter behöver ske systematiskt och kontinuerligt under hela yrkeslivet. Fortbildning och kontinuerlig kompetensutveckling i en strukturerad form efter specialistutbildningen är därför en del av verksamhetens och läkares uppdrag.

Det saknas idag reglering av specialistläkares fortbildning inom. Det finns inte heller något krav på kvalitetssäkring eller granskning av specialistläkares kompetens efter ST-utbildningen från socialstyrelsens sida.

Läkares kompetens har en avgörande betydelse för sjukvårdens kvalitet och säkerhet. Ett stort ansvar vilar därmed idag på den enskilde läkaren och verksamheten att specialisterna upprätthåller, uppdaterar och fördjupar sina kunskaper. Det har framförts önskemål både från föreningens medlemmar och verksamhetschefer inom BUP i Sverige att ett nationellt policydokument för specialistläkarnas fortbildning tas fram i syfte att vara ett underlag i arbetet att kvalitetssäkra specialistläkarnas kompetens över tid.

Policydokumentet avser både att vara ett stöd till den enskilde specialisten i kartläggning av utbildningsbehov, planering och utformning av sin långsiktiga fortbildning samt att vara ett stöd för arbetsgivare i att kvalitetssäkra verksamheten.

Policydokumentet grundar sig på Socialstyrelsens Målbeskrivningar för Läkarnas specialiseringstjänstgöring 2015, Sveriges Läkarförbunds fortbildningspolicy, Svenska Läkaresällskapets policydokument – "Läkares fortbildning" och den enkätundersökning som sfbup genomförde hösten 2017 som riktades till samtliga föreningens medlemmar och verksamhetschefer inom BUP i Sverige.

## **Fortbildning- vad är det?**

Fortbildning är individens fortsatta lärande med relevans för uppdraget, egen professionell utveckling och de aktiviteter som bidrar till detta. Fortbildning är en del av arbetsuppdraget som specialistläkare och pågår kontinuerligt i olika former. Grunden till behov av fortbildning vilar i och skall utgå ifrån frågeställningar kopplade till det kliniska patientarbetet.

Läkare behöver ha en god lärandemiljö i sitt vardagliga arbete med tid för kollegial dialog, eftertanke och informationssökande, så kallad intern fortbildning. Därutöver behöver kunskap inhämtas externt från vetenskapliga institutioner och andra klinikers erfarenhet.

Fortbildningsaktiviteter kan således vara interna, externa eller bedrivs på egen hand.

Tids-rekommendationen är proportionell mot klinisk tjänstgöringsgrad och här beräknad för heltid och 100 % kliniskt arbete. Det föreslås att man vid deltidsarbete och om tjänsten innefattar andra uppdrag än kliniskt arbete uppskattar motsvarande proportionella utrymme för fortbildning.

### ***Internutbildning och Egenstudier***

Intern fortbildning består av regelbundet avsatt tid för kollegial dialog, fallseminarium, artikelseminarium eller annan organiserad undervisning inom den egna verksamheten. Att som specialist själv få kliniskhandledning, ansvar att bevaka särskilda områden, ingå i nationella nätverk eller auskultation/rotation i olika team är också olika former av intern fortbildning.

Egna studier består av inläsning av specifik litteratur och vetenskapliga artiklar. Egna studier kan också innefatta problembaserad kunskapssökning utifrån kliniska frågeställningar.

#### ***Rekommenderad omfattning***

Från 4 timmar per läkare och vecka

### ***Externutbildning***

Extern fortbildning kan bestå av föreläsningar, kurser, konferenser och kongresser.

#### ***Rekommenderad omfattning***

Från 80 timmar eller 10 dagar per läkare och år.

## Vad är god lärandemiljö i punktform

- Eget arbetsrum och en egen dator
- Tillgång till artikelsökning via databaser och bibliotek
- Tillgång till de större internationella tidskrifterna inom området
- Extern och intern fortbildning som är budgeterad och planerad
- Internutbildning – schemalagd och regelbundet organiserad
- System för kollegial handledning/mentorskap
- Studierektorfunktion för specialistläkare lokalt eller regionalt

## Områden aktuella för fortbildning av specialistläkare inom Barn- och Ungdomspsykiatri

I verksamhet som specialist beror den fortsatta kompetensutvecklingen på de krav som ställs i den specifika situation och den funktion den enskilda läkaren har. Inom specialiteten barn och ungdomspsykiatri krävs ofta förutom kunskap om ny vetenskap i diagnostik och behandling även fortsatt professionell utveckling av etisk medvetenhet samt förmåga att hantera situationer som utmärks av osäkerhet och komplexitet.

Fortbildning för specialistläkare kan även innefatta områden som fördjupade kunskaper i handledning, ledarskap, forskningsmetodik, kursledarskap, pedagogik, patientsäkerhetsarbete och förebyggande sjukvård.

Specialistläkarna har i 2017-års enkät listat de utbildningsområden som bedöms vara angelägna att regelbundet uppdatera och fördjupa kunskaper inom, se lista nedan. Utifrån dessa förslag har ett förslag på en treårig fortbildningsplan tagits fram som ett standardexempel.

1. Psykofarmakologi
2. Psykiatrisk diagnostik
3. Neurovetenskap/neuropsykiatri
4. Fördjupning inom specifik problematik som till exempel trauma, beteendeproblematik, riskbedömning för våld, affektiva tillstånd, ångest/tvångssyndrom, beroende, transkulturell psykiatri, ätstörningar, akutpsykiatri, psykotiska syndrom, bipolära syndrom, personlighetsproblematik
5. Psykoterapeutiska behandlingsmodeller
6. Medicinsk psykiatrisk juridik
7. Forskningsmetodik/vårdutveckling
8. Handledning/Bakjoursskola/Ledarskap
9. Etik

## Förslag och exempel på fortbildningsplan över en 3-års-period

### Årligen

- 1-2 dagar kurs i psykofarmakologi.
- 2-4 dagar kurs/konferens i fördjupad kunskap, diagnostik och behandling inom specifikt område.
- 2-3 dagar deltagande i nationellt anordnad psykiatrisk kongress. (Till exempel SFBUP-kongressen)
- 1-2 dagars fortbildning inom handledning, undervisning, kommunikation, ledarskap (i stort sett ett krav i kommande SPUR-inspektioner)

### Tillägg/utbyte ca vartannat år

- 1-2 dagar kurs/konferens i neuropsykiatri, neurovetenskap. (Till exempel Barn neuropsykiatriska sektionens årliga utbildningsdagar.)
- 1-2 dag kurs i tvångsvård/LPT/bakjoursskola

### Tillägg/utbyte ca var tredje år

- 1-2 dagar kurs i etik och juridik
- 1-2 dagar kurs i kvalitetsarbete, metodutveckling, forskningsmetodik
- 2-5 dagar deltagande i internationell psykiatrisk kongress. Till exempel AACAP eller ESCAP

Observera att detta är ett standardförslag och att det för varje enskild specialistläkare behöver göras en individuell plan utifrån specifika behov, krav på kompetens, aktuellt uppdrag och intresse.

## Hjälp och stöd i planering och uppföljning av fortbildning

### Stöd i att kartlägga ditt individuella utbildningsbehov

För att underlätta den individuella fortbildningsplanen kan det vara av värde att kartlägga de aktuella utbildningsbehoven med hjälp av ett instrument, bilaga 1. Här får man hjälp att stämma av sin egna aktuella kompetens mot de centrala kompetenskraven hos en specialistläkare inom barn och ungdomspsykiatri och därmed möjlighet att identifiera eventuella kunskapsluckor.

### Förslag på utformning av utbildningsplan

Utbildningsplanen kan sedan göras konkret och överblickbar med ett dokument se bilaga 2. Det är av stor vikt att utbildningsplanen tas fram i samarbete med verksamheten vars roll är att avsätta tid och resurser så att utbildningsplanen kan efterlevas. Ofta görs det i samband med det årliga medarbetarsamtalet. På de platser där det finns tillgång till studierektorfunktion för specialistläkare kan de bidra med stöd till utformning av fortbildningsplaner.

### Ha koll på dina fortbildningsaktiviteter

Det rekommenderas att varje specialistläkare årligen gör en egen skattning av sin specialistkompetens och sammanfattar vilka fortbildningsaktiviteter man har deltagit i. Spara gärna informationen i en så kallad portofolio för ditt eget minna och ditt CV.

## Fortbildningsplanering i 3 steg



- **1.** Självsatta årligen din aktuella kompetens och kartlägg dina behov av ny eller fördjupad kunskap med stöd av bilaga1.



- **2.** Skapa med stöd av din kartläggning en utbildningsplan i samråd med arbetsgivaren. Bilaga 2.



- **3.** Sammanställ årligen din genomförda fortbildning och spara denna i din portofolio.

## Ansvarsfördelning

Ansvar för kompetensutvecklingen vilar dels på den enskilda läkaren och dels på arbetsgivaren. Den enskilde läkaren har som ansvar att driva, bedöma och kontinuerligt kartlägga och planera sitt behov av fortbildning. Arbetsgivare och chefer på olika ledningsnivåer gör fortbildningen möjlig genom att ställa resurser till förfogande.

Ansvar för att adekvat kompetens finns hos vårdpersonal regleras i Hälso- och sjukvårdslagen samt i Socialstyrelsens föreskrifter enligt nedan.

- **5 kap. 2 § Hälso- och sjukvårdslag (2017:30)** ”Där det bedrivs hälso- och sjukvårdsverksamhet ska det finnas den personal, de lokaler och den utrustning som behövs för att god vård ska kunna ges.”
- **5 kap 4 § Hälso- och sjukvårdslag (2017:30)** ”Kvaliteten i verksamheten ska systematiskt och fortlöpande utvecklas och säkras.”
- **SOSFS 2005:12 är ersatt av SOSFS 2011:9:** Tidigare paragrafer i SOSFS 2005:12 runt metoder och kompetens i kapitel 4 har utgått, utan istället fokuseras på att processer och rutiner ska finnas på plats för att säkerställa kvaliteten (4 kap 2-4§). I detta kan man läsa in kompetensförsörjning.

## Referenser:

1. Socialstyrelsens Föreskrifter och allmänna råd- Läkarnas Specialiseringstjänstgöring Målbeskrivning 2015: <https://slf.se/sfbup/app/uploads/2022/04/Malbeskrivning-2015-8.pdf>
2. Socialstyrelsens Föreskrifter och allmänna råd- Läkarnas Specialiseringstjänstgöring Målbeskrivning 2015: <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/foreskrifter-och-allmanna-rad/2021-2-7194.pdf>
3. Åtgärder för en bättre fortbildning – EN Policy från Sveriges läkarförbund: <https://slf.se/app/uploads/2018/05/fortbildningspolicy-2017.pdf>
4. Läkares fortbildning - en del av yrkeslivslånga lärandet – Svenska Läkaresällskapet [https://www.sls.se/globalassets/sls/utbildning/dokument/fortbildning\\_policydokumen\\_20151221.pdf](https://www.sls.se/globalassets/sls/utbildning/dokument/fortbildning_policydokumen_20151221.pdf)