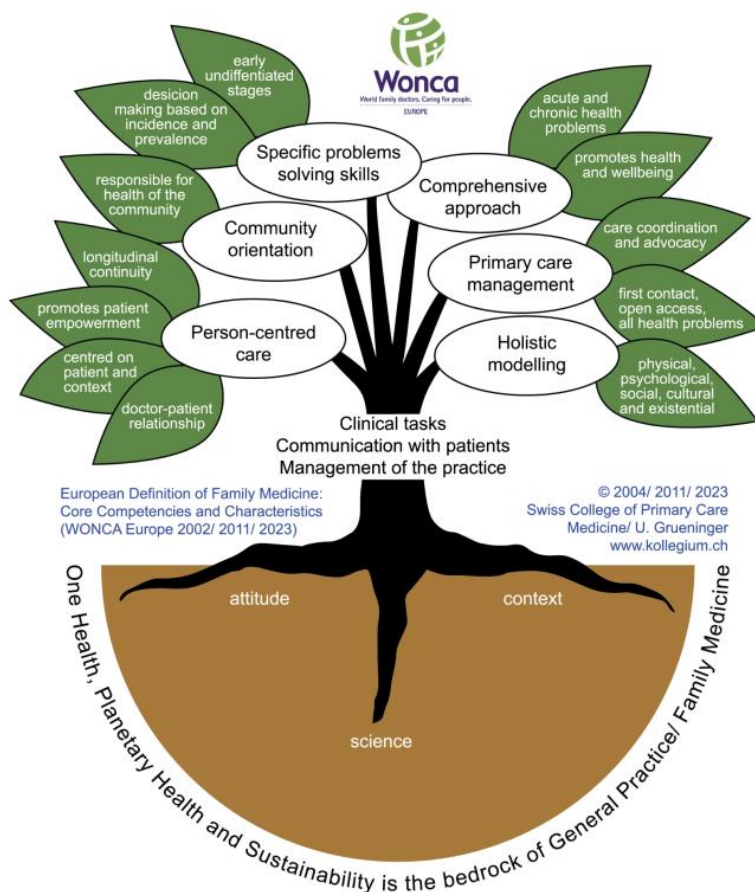


Om reglering av det yrkeslivslånga lärandet

Allmänmedicinskt lärande handlar om **kunskap och läkekonst**. Lärandet är en integrerad del av vårt arbete och utgår från mötet med patienten. Lärandet befrämjas av en ständigt pågående **reflekterande kollegial dialog** på arbetsplatsen och i andra sammanhang där professionen möts. Allmänläkaren behöver tillägna sig en rad olika kompetenser som under ett yrkesliv kräver både förstärkning och förnyelse. Se WONCA-trädet nedan:

WONCA EUROPE 2023 Edition



THE WONCA TREE - AS PRODUCED BY THE SWISS COLLEGE OF PRIMARY CARE
(Revised 2011 and 2023)

CPD eller CME?

Den internationella termen CPD (continuing professional development) beskriver det yrkeslivslånga lärandet för allmänläkaren betydligt bättre än det snävare begreppet CME (continuing medical education) som riktar in sig på att förmedla medicinska kunskaper utan någon på förhand direkt relation till patientens, läkarens eller verksamhetens behov, men där deltagande i lärandeaktiviteter är det centrala. Det senare är mätbart, men det finns ingen koppling till hur läkaren senare i sin praktik omsätter det som har lärts in. Här finns en avgörande skillnad gentemot **CPD som ser lärandet som en integrerad del av arbetet**. Det finns en koppling till de kompetenser som krävs för att allmänläkaren ska lösa sina arbetsuppgifter till gagn för patienter och samhälle.

Vi bör alltså precis som Svenska Läkaresällskapet har formulerat i sin fortbildningsmodell se på allmänläkarens kompetensutveckling som en **kontinuerlig process**.

Varför är den kontinuerliga processen viktig?

Tema förbättring:

- Vi lär oss för att bli bättre på att lösa våra arbetsuppgifter
- Lärandet gör vården bättre, mer patientsäker och etiskt mer välgrundad
- Vården kan bli mer kostnadseffektiv
- Vi skapar tillit i befolkningen om vi ägnar tid åt lärande och utveckling
- Vi som enskilda professionella utövare utvecklas såväl personligen som professionellt vilket ökar vår självkännet och självtillit
- Gemensamt upprätthåller vi en god standard i ett internationellt perspektiv

Vilken metod för att stimulera det yrkeslivslånga lärandet i ett internationellt perspektiv är vanligast?

- Samla poäng för genomgångna lärandeaktiviteter

Är denna metod effektiv?

- Nej knappast
- Visar bara på deltagande, inte på inlärningseffekten
- Ingen egentlig koppling till faktiska identifierade behov
- Evidens saknas för effekt på praktik
- Läkarna deltar för att de behöver samla poäng, inte i första hand för att tillgodose identifierade behov i den egna praktiken

Finns det positiva effekter av att samla poäng?

- Ja, det möjliggör deltagande i lärandeaktiviteter
- Resurser för detta behöver avsättas av huvudmannen

- Visar på betydelsen av professionell utveckling
- Skapar nya arbetsuppgifter för byråkrater (nja)

Vad är huvudproblemet med att samla poäng?

- Poängsamlande blir en isolerad process frikopplad från de enskilda professionella utövarnas behov eller praktikens behov i stort
- Bortser från att det kan finnas andra mer effektiva sätt att lära sig
- Lärande är en process inte en samling av enskilda lärandeaktiviteter

Vad visar forskningen när det gäller effekter av lärande?

- Det finns sparsamt med evidens
- Randomisering eller kontrollgrupper används sällan
- Statistiska analyser av tillgängliga data är svåra att genomföra
- Frågor om validitet bortser man ofta från
- Svårt att påvisa kausalitet på grund av studieuppläggen
- Det finns ett stort inslag av "confounders"
- Mätning av resultat har brister

Varför är det svårt att forska på lärande?

- Det finns för många okontrollerbara, inblandade och omätbara variabler
 - a. De som ska lära sig
 - b. Lärande aktiviteten
 - c. Förändringsbenägenhet hos de som ska lära sig
 - d. Förändringar i praktiken
 - e. Förändringar i praktikens resultat

Vad vet vi?

- En effektiv lärandeprocess kännetecknas av:
 - a. Ett klagjort syfte för lärandet
 - b. En identifierad lärandemetod
 - c. Uppföljning
- Läkare har olika preferenser för lärandemetoder
- En hel del lärande genererar inga poäng
- Förbättringsarbete känns mer tillfredsställande om de sker till följd av inre drivkrafter jämfört med pålagor från externa aktörer
- Yrkeslivslångt lärande gör skillnad men förutsättningarna har stor betydelse
- Lärosituationen behöver vara relevant för individen och passa i sammanhanget
- Självstyrt lärande har stor betydelse

Lärandet är en process, inte en serie isolerade händelser

Hur kan det yrkeslivslånga lärandet bli:

- Transparent och tillitsfullt?
- Relevant till hälso- och sjukvårdens behov?
- Kostnadseffektivt?
- Reglerat?
- Anpassat till den enskilde utövarens behov?
- Baserat på effektiva lärandemetoder?

Fyra steg i all enkelhet

- Vad behöver läras?
- Hur ska det läras?
- Lär!
- Använd det du har lärt dig!

Lärandet kopplat till praktisk nytta är mest effektivt

- Det finns ingen bästa metod
- Det finns stor spridning vad gäller preferenser
- Valet av lärandemetod beror på sammanhang, kultur och syfte

Lärandet är en del av arbetet inte något som sker vid sidan om

- Utmaningen är att stödja vars och ens professionella utveckling, inte att tvinga på olika lärandemetoder bara för att de är mätbara eller observerbara
- Det yrkeslivslånga lärandet kan i sin helhet inte beskrivas som instrumentellt, men enskilda delar kan beskrivas så
- Det finns inte något fastställt schema att följa som i grundutbildning. AT, BT och ST

En personlig utvecklingsplan

- En plan för handling baserad på identifierade utvecklingsbehov gärna i kollegial dialog. Kan användas i revalideringssyfte.
- Årliga utvärderingar rekommenderas med reflekterande kollegiala samtal

Ta tillbaka det du har lärt dig till arbetsplatsen

- Grund för förbättringsarbete

Det handlar om att vi ska bli ännu bättre på att lösa våra arbetsuppgifter!

Referenser:

[The Good CPD Guide | A Practical Guide to Managed Continuing Professio \(taylorfrancis.com\)](https://www.taylorfrancis.com)

[SLS fortbildningspolicy - Svenska Läkaresällskapet](#)

[CPD Standards - The World Federation for Medical Education \(wfme.org\)](https://www.wfme.org)

[Allmänläkares yrkeslivslånga lärande.pdf](#)

2024-05-29

Anders Lundqvist

Facklig sekreterare SFAM

anders.lundqvist@sfam.se