

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTALET FÖR LÄKARE 2025–2028

§ 1 Avtalets giltighetstid och eventuell uppsägning av avtalet

Detta tjänste- och arbetskollektivavtal är i kraft 1.5.2025–29.2.2028. Efter 29.2.2028 fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder om det inte skriftligt sägs upp minst sex veckor innan avtalsperioden löper ut.

Även om avtalet sägs upp är dess bestämmelser i kraft tills parterna gemensamt konstaterar att förhandlingarna om ett nytt avtal har slutförts eller någon avtalspart skriftligt uppger sig anse att förhandlingarna är slutförda.

§ 2 Lönehöjningar år 2025

mom. 1 Allmänna förhöjningar 1.10.2025

Allmän förhöjning 1.10.2025 i bilaga 1

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas karriärstegslöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.10.2025 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,5 procent. De individuella tilläggen enligt § 9 i lönekapitlet och uppgiftstilläggen enligt § 6 och enligt bilaga 1 § 2 höjs med 2,5 procent. Även lokala tillägg som motsvarar uppgiftstillägg höjs.

Allmän förhöjning 1.10.2025 i bilaga 2

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas karriärstegslöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.10.2025 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,5 procent. De individuella tilläggen enligt § 9 i lönekapitlet och uppgiftstilläggen enligt § 6 höjs med 2,5 procent. Även lokala tillägg som motsvarar uppgiftstillägg höjs.

Allmän förhöjning 1.10.2025 i bilaga 3

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas karriärstegslöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.10.2025 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,5 procent. De individuella tilläggen enligt § 9 i lönekapitlet och uppgiftstilläggen enligt § 6 höjs med 2,5 procent. Även lokala tillägg som motsvarar uppgiftstillägg höjs.

Allmän förhöjning 1.10.2025 i bilaga 4

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas karriärstegslöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.10.2025 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,5 procent. De individuella tilläggen enligt § 9 i lönekapitlet och uppgiftstilläggen enligt § 6 höjs med 2,5 procent. Även lokala tillägg som motsvarar uppgiftstillägg höjs.

I deltidsarbete är förhöjningen av karriärstegslönen och uppgiftstillägget lägre i samma proportion som den anställdas arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt tjänste- eller arbetskollektivavtalet.

Tillämpningsanvisning

Arvodena, uppgiftstilläggen och de individuella tilläggen för innehavare av bitjänst eller bibefattning i bilaga 1, 3 och 4 höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

I samband med avtalsuppgörelsen 2022–2025 kom parterna överens om en lokal pott på 2,1 procent 1.6.2025 i LÄKTA. Potten är avsedd för lönesamordning och utveckling av lönesättningen i samband med införandet av det nya lönesystemet.

Till skillnad från vad som tidigare avtalats betalas den lokala potten på 2,1 procent 1.11.2025. Till anställda som omfattas av LÄKTA betalas dessutom ett engångsarvode på 371 euro. Engångsarvodet betalas i samband med lönebetalningen för augusti 2025 till de tjänsteinnehavare och arbetstagare som haft en oavbruten anställning under perioden 2.6.2025–30.6.2025. För deltidsanställda betalas arvodet i proportion till deltidsarbetstiden. Som deltidsprocent används den deltidsprocent som gäller 30.6.2025.

§ 3 Lönehöjningar år 2026

mom. 1 Allmänna förhöjningar 1.8.2026

Allmän förhöjning 1.8.2026 i bilaga 1

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas karriärstegslöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.8.2026 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,27 procent. De individuella tilläggen enligt § 9 i lönekapitlet och uppgiftstilläggen enligt § 6 och enligt bilaga 1 § 2 höjs med 2,27 procent. Även lokala tillägg som motsvarar uppgiftstillägg höjs.

Allmän förhöjning 1.8.2026 i bilaga 2

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas karriärstegslöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.8.2026 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,27 procent. De individuella tilläggen enligt § 9 i lönekapitlet och uppgiftstilläggen enligt § 6 höjs med 2,27 procent. Även lokala tillägg som motsvarar uppgiftstillägg höjs.

Allmän förhöjning 1.8.2026 i bilaga 3

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas karriärstegslöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.8.2026 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,27 procent. De individuella tilläggen enligt § 9 i lönekapitlet och uppgiftstilläggen enligt § 6 höjs med 2,27 procent. Även lokala tillägg som motsvarar uppgiftstillägg höjs.

Allmän förhöjning 1.8.2026 i bilaga 4

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas karriärstegslöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.8.2026 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,27 procent. De individuella tilläggen enligt § 9 i lönekapitlet och uppgiftstilläggen enligt § 6 höjs med 2,27 procent. Även lokala tillägg som motsvarar uppgiftstillägg höjs.

I deltidsarbete är förhöjningen av karriärstegslönen och uppgiftstillägget lägre i samma proportion som den anställdas arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt tjänste- eller arbetskollektivavtalet.

Tillämpningsanvisning

Arvodena, uppgiftstilläggen och de individuella tilläggen för innehavare av bitjänst eller bibefattning i bilaga 1, 3 och 4 höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

mom. 2 Lokal justeringspott 1.10.2026 1–4

Den lokala justeringspotten i bilaga 1–4 är 0,2 procent av lönesumman för dem som omfattas av bilagan.

Om samförstånd inte kan nås, beslutar arbetsgivaren om användningen av den lokala justeringspotten för höjning av karriärstegslöner, för uppgiftstillägg och för individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

mom. 3 Lokal justeringspott enligt utvecklingsprogrammet 1.10.2026

Den lokala justeringspotten har fastställts i löneutvecklingsprogrammet för åren 2026–2028. Närmare information finns i programmet för utveckling av kommun- och välfärdssektorns lönestrukturer och lönesystem 2026–2028.

I bilaga 3–4 har en del av den lokala justeringspotten 1.10.2026 använts till den centrala uppgörelsen.

Lokal justeringspott enligt utvecklingsprogrammet i bilaga 1–2

I bilaga 1–2 är den lokala justeringspotten enligt utvecklingsprogrammet 0,4 procent.

Lokal justeringspott enligt utvecklingsprogrammet i bilaga 3

I bilaga 3 är den lokala justeringspotten enligt utvecklingsprogrammet 0,06 procent efter den centrala uppgörelsen.

Lokal justeringspott enligt utvecklingsprogrammet i bilaga 4

I bilaga 4 är den lokala justeringspotten enligt utvecklingsprogrammet 0,3 procent efter den centrala uppgörelsen.

§ 4 Avtalshöjningar år 2027

mom. 1 Allmänna förhöjningar 1.4.2027

Allmän förhöjning 1.4.2027 i bilaga 1

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas karriärstegslöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.4.2027 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,0 procent. De

individuella tilläggen enligt § 9 i lönekapitlet och uppgiftstilläggen enligt § 6 och enligt bilaga 1 § 2 höjs med 2,0 procent. Även lokala tillägg som motsvarar uppgiftstillägg höjs.

Allmän förhöjning 1.4.2027 i bilaga 2

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas karriärstegslöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.4.2027 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,0 procent. De individuella tilläggen enligt § 9 i lönekapitlet och uppgiftstilläggen enligt § 6 höjs med 2,0 procent. Även lokala tillägg som motsvarar uppgiftstillägg höjs.

Allmän förhöjning 1.4.2027 i bilaga 3

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas karriärstegslöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.4.2027 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,0 procent. De individuella tilläggen enligt § 9 i lönekapitlet och uppgiftstilläggen enligt § 6 höjs med 2,0 procent. Även lokala tillägg som motsvarar uppgiftstillägg höjs.

Allmän förhöjning 1.4.2027 i bilaga 4

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas karriärstegslöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.4.2027 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,0 procent. De individuella tilläggen enligt § 9 i lönekapitlet och uppgiftstilläggen enligt § 6 höjs med 2,0 procent. Även lokala tillägg som motsvarar uppgiftstillägg höjs.

I deltidsarbete är förhöjningen av karriärstegslönen och uppgiftstillägget lägre i samma proportion som den anställdas arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt tjänste- eller arbetskollektivavtalet.

Tillämpningsanvisning

Arvodena, uppgiftstilläggen och de individuella tilläggen för innehavare av bitjänst eller bibefattning i bilaga 1, 3 och 4 höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

mom. 2 Lokal justeringspott 1.4.2027 i bilaga 1–4

I bilaga 1–4 är den lokala justeringspotten 0,4 procent av lönesumman för dem som omfattas av bilagan.

Om samförstånd inte kan nås, beslutar arbetsgivaren om användningen av den lokala justeringspotten för höjning av karriärstegslöner, för uppgiftstillägg och för individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

mom. 3 Lokal justeringspott enligt utvecklingsprogrammet 1.4.2027

Den lokala justeringspotten har fastställts i löneutvecklingsprogrammet för åren 2026–2028. Närmare information finns i programmet för utveckling av kommun- och välfärdssektorns lönestrukturer och lönesystem 2026–2028.

mom. 4 Stupstock för avtalshöjningarna 2027

År 2027 är de avtalshöjningar som anges i mom. 1–2 sammanlagt 2,4 procent. Om kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin (Industrifacket rf och Teknologiindustrins arbetsgivare rf) sägs upp inför det tredje året och avtalshöjningarna för avtalets sista år ändras, följer avtalshöjningarna i dessa moment dock förhöjningarna i det nya kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin i samma förhållande.

§ 5 Förfaranden med de lokala justeringspotterna

mom. 1 Fördelningen av de lokala justeringspotterna

När de lokala justeringspotterna fördelas är syftet först och främst att trygga tillgången på personal, rätta till lokala missförhållanden i lönerna samt stödja resultat- och produktivitetsfrämjande omorganiseringar av verksamheten och arbetsuppgifterna. Samtidigt gäller det att se till att lönenivån för personer i lednings- och chefsställning och för andra anställda utanför karriärstegssystemet står i rätt proportion till de underställdas löner eller till lönerna i jämförbara grupper. Det är också möjligt att fördela förhöjningar till de arbetsgivarrepresentanter enligt § 17 i lönekapitlet i VÄLKA vilka omfattas av LÄKTA.

De lokala justeringspotterna används för karriärstegslöner, uppgiftstillägg och/eller individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

mom. 2 Beräkning av de lokala justeringspotterna

De lokala justeringspotterna beräknas på lönesumman under en så normal månad som möjligt för dem som omfattas av respektive bilaga i detta avtal, om inte något annat anges nedan.

mom. 3 Användning av och förhandlingar om de lokala justeringspotterna

Den lokala arbetsgivarens och huvudavtalsorganisationernas representanter förhandlar om användningen av de lokala justeringspotterna. Förhandlingarna inleds i god tid innan potten träder i kraft. Målet för förhandlingarna är att ge personalen faktiska påverkningsmöjligheter och att i mån av möjlighet uppnå samförstånd genom att höra förhandlingsparterna på lika villkor. I början av förhandlingarna ska arbetsgivaren ge förhandlarna den information som behövs, såsom lönesummans storlek, antalet anställda och beräkningsgrunderna för justeringspotten. Över förhandlingarna ska det upprättas ett protokoll där parternas ståndpunkter med eventuella motiveringar framgår.

mom. 4 Utredning om justeringspotterna

Arbetsgivaren ska utan oskäligt dröjsmål ge huvudavtalsorganisationernas representanter en skriftlig utredning om hur den lokala potten fördelats. Av utredningen ska framgå lönesumman för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av justeringspotten. Av utredningen ska också framgå justeringspottens storlek i euro. Av utredningen ska framgå hur justeringspotten fördelas samt vilken kostnadseffekt justeringspotterna har. Utredningen ska också innehålla separata uppgifter om olika lokala justeringspottar.

§ 6 Uppdatering av systemet med åtgärdsarvoden för tandläkare inom primärvården

Systemet med åtgärdsarvoden för tandläkare inom primärvården uppdateras under hösten 2025. Därför höjs inte åtgärds- och besöksarvodena i bilaga 2 i oktober 2025, utan medlen (2,5 procent) kommer att användas för reformen. Reformen av systemet med åtgärdsarvoden träder i kraft 1.1.2026. Information om detta ges senare.

§ 7 Justering av eurobaserade arvoden och ersättningar

De eurobaserade arvodena har höjts enligt följande:

Bilaga 1

1.10.2025: arvodena i prestationslönesystemet höjs med 2,5 procent. Också prestationskompensationerna enligt § 16 i lönekapitlet i LÄKTA höjs på motsvarande sätt.

1.8.2026: arvodena i prestationslönesystemet höjs med 2,27 procent. Också prestationskompensationerna enligt § 16 i lönekapitlet i LÄKTA höjs på motsvarande sätt.

1.4.2027: arvodena i prestationslönesystemet höjs med 2,0 procent. Också prestationskompensationerna enligt § 16 i lönekapitlet i LÄKTA höjs på motsvarande sätt.

Bilaga 2

1.10.2025: prestationskompensationerna enligt § 16 i lönekapitlet i LÄKTA höjs med 2,5 procent.

1.1.2027: åtgärds- och besöksarvodena höjs med 4,27 procent. Också prestationskompensationerna enligt § 16 i lönekapitlet i LÄKTA höjs på motsvarande sätt.

Bilaga 4

1.10.2025: åtgärds- och besöksarvodena höjs med 2,5 procent. Också prestationskompensationerna enligt § 16 i lönekapitlet i LÄKTA höjs på motsvarande sätt.

1.8.2026: åtgärds- och besöksarvodena höjs med 2,27 procent. Också prestationskompensationerna enligt § 16 i lönekapitlet i LÄKTA höjs på motsvarande sätt.

1.4.2027: åtgärds- och besöksarvodena höjs med 2,0 procent. Också prestationskompensationerna enligt § 16 i lönekapitlet i LÄKTA höjs på motsvarande sätt.

Även motsvarande lönedelar som baserar sig på lokala avtal höjs med en förhöjning av motsvarande storlek.

Obs. Se dock § 4 mom. 4 i fråga om förhöjningarna 2027.

§ 8 Justering av karriärstegslönerna i bilaga 1–4

Karriärstegslönerna har höjts på det sätt som framgår av bilaga 1–4.

§ 9 Betalning av justerade löner

- a) De justerade lönerna, arvodena och tilläggen betalas första gången senast inom två månader efter att justeringarna trätt i kraft. Om stora arbetsgivare inte kan iaktta dessa tidsfrister, betalas de justerade lönerna, arvodena och tilläggen senast inom tre månader efter att justeringarna trätt i kraft.
- b) Retroaktiva förhöjningar betalas senast inom tre månader efter att justeringarna trätt i kraft och hos stora arbetsgivare senast inom fyra månader efter att justeringarna trätt i kraft.

De justerade lönerna, arvoden eller tilläggen har betalats i tid när förhöjningarna betalas på den anställdas normala lönebetalningsdag.

Tillämpningsanvisning

Exempel 1

Tidpunkten för lönejusteringen är 1.10.2025. Löner och ersättningar enligt punkt a) har betalats i tid när de betalas senast på den anställdas normala lönebetalningsdag i december 2025. I fråga om retroaktiva förhöjningar (b) på den normala lönebetalningsdagen i januari 2026, om retroaktiva förhöjningar betalas. Man bör alltid sträva efter att betala allmänna förhöjningar i tid, om det är möjligt.

Exempel 2 stora arbetsgivare

Tidpunkten för lönejusteringen är 1.10.2025. Löner och ersättningar enligt punkt a) har betalats i tid när de betalas senast på den anställdas normala lönebetalningsdag i januari 2026. I fråga om retroaktiva förhöjningar (b) på den normala lönebetalningsdagen i februari 2026, om retroaktiva förhöjningar betalas. Man bör alltid sträva efter att betala allmänna förhöjningar i tid, om det är möjligt.

- c) Arbetstidsersättningarna betalas på basis av den enligt avtalsändringarna förhöjda ordinarie lönen från början av den kalendervecka som följer efter förhöjningstidpunkten. Effekten av förhöjningen betalas från början av kalenderveckan, om förhöjningstidpunkten är den första dagen i kalenderveckan.

§ 10 Ställningstagande om kontinuiteten i vården inom primärvården

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, Finlands Läkarförbund och Finlands Tandläkarförbund har utarbetat ett ställningstagande om kontinuiteten i vården och om arbetsrelaterade faktorer. Ställningstagandet finns i bilaga 1 till detta underteckningsprotokoll.

§ 11 Rekommendation om fortbildning

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, Finlands Läkarförbund och Finlands Tandläkarförbund har utarbetat en rekommendation om fortbildning för läkare och tandläkare. Rekommendationen finns i bilaga 2 till detta underteckningsprotokoll.

§ 12 Fortlöpande förhandlingar

Avtalsparterna iakttar principerna om fortlöpande förhandlingar under avtalsperioden i de kollektivavtalsfrågor som parterna tar upp.

§ 13 Arbetsgrupper

Följande arbetsgrupper tillsätts för avtalsperioden:

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, Finlands Läkarförbund och Finlands Tandläkarförbund utreder hur karriärstegsbeskrivningarna, prestationskompensationerna och uppgiftstilläggen inklusive uppgiftstilläggen i bilaga 1 fungerar, och parterna förhandlar om möjliga ändringar i lönesystemet.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och Finlands Läkarförbund följer införandet och verkningarna av prestationslönesystemet i bilaga 1. Den tillsatta arbetsgruppen kan samla in uppgifter av välfärdsområdena för att bedöma läget med prestationslönesystemet och hur det behöver utvecklas. Arbetsgruppen kan ge välfärdsområdet rekommendationer om åtgärder som behövs för att trygga att prestationslönesystemet fungerar.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och Finlands Läkarförbund bedömer systemet med arvoden för intyg och utlåtanden i bilaga 3 som helhet och förhandlar om ändringar som behövs i systemet.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, Finlands Läkarförbund och Finlands Tandläkarförbund utarbetar en situationsbeskrivning av husläkar-/hustandläkarmodellen och bedömer vilka avtalsbestämmelser som behövs. Som en del av helheten inleder arbetsgruppen under avtalsperioden ett pilotförsök med LÄKTA-bestämmelser som stöder husläkarmodellen. Även LÄKTA-bestämmelser som stöder hustandläkarmodellen testas vid behov.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och Finlands Tandläkarförbund utreder alternativ till systemet med åtgärdsarvoden i bilaga 4. Arbetsgruppens utredningsarbete kan inbegripa försök. Parterna fortsätter också utveckla systemet med åtgärdsarvoden i bilaga 2.

§ 14 Arbetsfred

Detta avtal gäller till 29.2.2028 med förpliktelse om arbetsfred enligt kap. IV § 4 i det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för läkare.

Helsingfors, den 5 maj 2025

KOMMUN- OCH VÄLFÄRDSOMRÅDESBETSGIVARNA KT

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS UTBILDADE FOSU
RF

Bilaga 1. Parternas ställningstagande: Viktigt att trygga kontinuiteten i vården inom välfärdsområdena

Bilaga 2. Rekommendation om fortbildning

Underteckningsprotokoll till tjänste- och arbetskollektivavtalet för läkare 2025–2028

Bilaga 1 KT, Läkarförbundet och Tandläkarförbundet: Viktigt att trygga kontinuiteten i vården inom välfärdsområdena

Tjänsterna och verksamheten utvecklas kontinuerligt i välfärdsområdena. För närvarande utvecklas till exempel husläkar- och hustandläkarmodeller för det offentliga servicesystemets behov, med beaktande av kontinuiteten i vården, sektorsövergripande samarbete och modeller för arbetsfördelningen. Det här gynnar särskilt dem som använder tjänster i stor omfattning. Arbetsmarknadsparterna är eniga om att långvariga patientrelationer inom primärvården förbättrar produktiviteten, kostnadseffektiviteten och arbetets meningsfullhet för enskilda läkare och tandläkare.

Arbetsmarknadsparterna uppmanar de lokala aktörerna att stärka positiva resurser i arbetet inom primärvården. Det är viktigt att man också vid omställningar ser till att personalen orkar. Personalen måste kunna göra ett gott arbete under hållbara förhållanden.

Resurserna, ledningen och arbetsfördelningen har en nyckelroll

För att arbetet inom primärvården ska vara resultatrikt och sporra de anställda att orka arbeta, är det nödvändigt att hantera belastningsfaktorerna i arbetet och säkerställa åtminstone följande:

- Arbetsgivaren ska ha möjlighet och tillräckliga resurser att styra och leda verksamheten. Den närmaste chefens roll är central för att det dagliga arbetet ska vara smidigt.
- Den ordinarie arbetstiden bör räcka till för arbetsuppgifterna så att läkarna och tandläkarna kan sköta sina patienter i enlighet med vårdrekommendationerna.
- I tandläkarnas arbete är det också viktigt att behandlingarna blir klara inom en rimlig tid.
- Med en ändamålsenlig arbetsfördelning mellan yrkesgrupperna kan man mycket snabbt påverka läkarnas och tandläkarnas möjligheter att orka i arbetet. Läkarna och tandläkarna har till uppgift att diagnostisera sjukdomar och besluta om behandlingen av dem. Detta kan inte överföras till andra yrkesgrupper.
- Arbetsfördelningen bör utvecklas så att läkarna och tandläkarna sköter uppgifter som de har utbildning och kompetens för, och så få andra uppgifter som möjligt.
- Onödiga gränser för arbetsfördelningen mellan olika yrkesgrupper bör suddas ut både normativt och genom arbetsgivarnas praktiska arbetsplanering.
- Den som tillhandahåller service bör ha möjlighet att rikta tjänsterna på ett ändamålsenligt sätt för att minska skillnaderna i välfärd och hälsa.

- Serviceproducenterna inom hälso- och sjukvården har under de senaste åren utvecklat olika lågtröskeltjänster och metoder att svara på patienternas vårdbehov för att vården ska bli mer verkningsfull. Det här utvecklingsarbetet bör fortsätta.
- Arbetet inom primärvården bör utvecklas så att patienten beroende på sitt vårdbehov kan gå direkt till rätt yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården – en sjukskötare, munhygienist, fysioterapeut, hälsovårdare, psykolog, tandläkare eller läkare.
- Ibruktagningen av digital teknik för bedömning av vårdbehovet bör fortsätta och utvidgas till eventuella andra funktioner inom primärvården.
- Tillräckliga möjligheter till konsultation samt stöd till läkare och tandläkare som är utbildare och tutorer bör tryggas.
- Verksamhetsenheter inom hälso- och sjukvården bör ha fungerande och ändamålsenliga arbetslokaler och arbetsredskap.
- Genom utveckling av bättre fungerande informationssystem och eliminering av problemen i systemen skulle mycket tid frigöras för läkarnas och tandläkarnas patientarbete. Även flerfaldig journalföring och onödig statistikföring bör elimineras i läkarnas och tandläkarnas arbete.
- Fortbildning och systematisk kompetensutveckling bör göra det möjligt att upprätthålla yrkesskickligheten, lära sig nytt och avancera i karriären samt ge möjlighet till löneutveckling (se bilaga 2 till underteckningsprotokollet).
- Genom att hantera psykosocial belastning, främja psykiskt välbefinnande och beakta personliga förutsättningar kan man förebygga sjukfrånvaro och arbetsoförmåga, stävja kostnaderna för arbetsoförmåga samt stödja fortsatt arbete och längre arbetskarriärer.

Målet är en mer verkningsfull offentlig primärvård

Arbetet inom primärvården bör innehålla resurser som främjar välbefinnandet i arbetet och arbetets produktivitet. Genom att stärka dessa resurser kan man få läkar- och tandläkarkåren att stanna kvar i långa anställningsförhållanden och rekryteringen av nya anställda underlättas. Möjligheterna att påverka sitt eget arbete, rättvis behandling på arbetsplatsen och ett gott och innovativt arbetsklimat är faktorer som sporrar de anställda att orka i arbetet och stärker deras engagemang. De här faktorerna möjliggör långvariga patient-läkarrelationer som ökar upplevelsen av att arbetet har betydelse och att det uppskattas i samhället.

Arbetsmarknadsparterna uppmuntrar till att stärka dessa positiva faktorer i arbetet och att genomföra de åtgärder som beskrivs ovan. På så sätt kan man säkerställa att alla finländare får den vård de behöver.

Underteckningsprotokoll till tjänste- och arbetskollektivavtalet för läkare 2025–2028

Bilaga 2 Fortbildning stöder vårdkvaliteten och patientsäkerheten

Fortbildning på arbetsplatserna är en gemensam sak för arbetsgivaren, läkarna och tandläkarna. Den bör vara systematisk och kräver tidsmässiga och ekonomiska insatser.

För att vårdkvaliteten och patientsäkerheten ska kunna tryggas måste välfärdsområdena satsa tid och pengar på tillräcklig fortbildning för läkarna och tandläkarna. Fortbildning avser här utbildning som kompletterar och uppdaterar tidigare kunskaper, utbildning eller kompetens, till skillnad från till exempel introduktion på arbetsplatsen. Fortbildningen ska i regel ske antingen på arbetstid eller under avlönad tjänst- eller arbetsledighet. Det är viktigt att läkarna och tandläkarna kan frigöra sig från sitt dagliga arbete för att delta i fortbildning. Fortbildning stöder också välbefinnandet i arbetet.

Fortbildningen baserar sig på lagstiftning

Bestämmelser om fortbildningsskyldighet och kontinuerlig yrkesmässig utveckling för läkare och tandläkare finns bland annat i 59 § i lagen om ordnande av social- och hälsovård och i 18 § i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården.

Den yrkesmässiga utvecklingen bör vara systematisk

Fortbildningen kan ha olika form och genomföras på olika sätt, men ska enligt förordningen främja personalens kontinuerliga yrkesmässiga utveckling samt trygga klient- och patientsäkra och verkningsfulla social- och hälsovårdstjänster som främjar befolkningens hälsa och välfärd.

Fortbildningen ska grunda sig på en plan för arbetsenheten och för läkarna och tandläkarna, och i planen ska både individernas och läkar- och tandläkargruppernas behov av utbildning och kunskaper beaktas.

Eftersom läkarvetenskapen och vårdmetoderna utvecklas kontinuerligt och vårdbehovet ökar då befolkningen åldras, bör fortbildningsplaneringen vara framåtblickande och proaktiv, och den bör trygga den yrkesmässiga utvecklingen på ett kostnadsmedvetet sätt.

Behovet avgör fortbildningens omfattning

Läkarna och tandläkarna ska i tillräcklig utsträckning kunna delta i fortbildning som upprätthåller och utvecklar yrkesskickligheten och kunskaper inom det egna yrkesområdet. Välfärdsområdet ska se till att fortbildningens omfattning är tillräcklig för att säkerställa social- och hälsovårdspersonalens kompetensbehov, de mål som fastställts för fortbildningen och förutsättningarna för fortbildningens kvalitet.

Fortbildningens omfattning kan variera från år till år enligt läkarnas och tandläkarnas behov med beaktande av de krav som den yrkesmässiga utvecklingen och tryggandet av vårdens kvalitet ställer. Välfärdsområdet är skyldigt att på olika sätt, också till exempel genom

organisering av arbetet, göra det möjligt för läkarna och tandläkarna att delta i fortbildning som de behöver. Det är viktigt att se till att också deltidsanställda kan delta i fortbildning.

Enligt lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården är läkarna och tandläkarna för egen del skyldiga att upprätthålla och utveckla de kunskaper och färdigheter som utövandet av yrket förutsätter. Det innebär också skyldighet att delta i fortbildning som behövs för att upprätthålla och utveckla utövandet av yrket.

Välfärdsområdet ska i enlighet med förordningen sörja för uppföljningen och bedömningen av utbildningen, varvid det också är viktigt att på ett ändamålsenligt sätt utveckla indikatorer och redskap för att mäta utbildningens verkningar. Behovet av fortbildning varierar mellan individer och det är viktigt att beakta också läkarnas och tandläkarnas egna åsikter om huruvida de fått tillräckligt med fortbildning till exempel under de föregående 12 månaderna.

Arbetsmarknadsparterna uppmanar de lokala aktörerna att bekanta sig med läkarorganisationernas rekommendationer och beakta dem i mån av möjlighet:

<https://www.laakariliitto.fi/sv/viktiga-dokument/lakarorganisationernas-rekommendation-om-fortbildning/>

<https://www.hammaslaakariliitto.fi/fi/hammaslaakarijarjestojen-suositus-taydennyskoulutuksesta> (på finska, en del av rekommendationen på svenska:
<https://www.osf.fi/assets/Uploads/6.11.2024-Tandlakarorganisationernas-fortbildningsrekommendation.pdf>