

## Landstingsstyrelsens förslag till beslut

---

### **Motion 2005:12 av Birgitta Rydberg m fl (fp) om att satsa på kompetensutvecklingsavtal för vårdanställda**

Föredragande landstingsråd: Maria Wallhager

#### Ärendet

Motionärerna föreslår att landstinget tar fram kompetensutvecklingsavtal på flera nivåer i verksamheten enligt motionärernas förslag för att säkerställa vårdpersonalens kompetensutveckling.

#### Förslag till beslut

**Landstingsstyrelsen** föreslår landstingsfullmäktige besluta

*att* anse motionen besvarad.

Medarbetare med rätt kompetens är en avgörande faktor i tillhandahållandet av en väl fungerande sjukvård av både hög kvalitet, effektivitet och säkerhet. De förändringar som sker inom sjukvårdsstrukturen, medicinsk- och teknisk utveckling och ökad konkurrens ställer krav på långsiktigt tänkande gällande medarbetarförsörjningen. Landstinget står inför en generationsväxling som ställer ytterligare krav på verksamheterna att utgöra attraktiva arbetsplatser och erbjuda utvecklingspotential och karriärstegar för medarbetarna.

Under 2006/2007 har en koncerngemensam modell för kompetensplanering och kompetensutveckling tagits fram. Modellen med kompletterande IT-stöd i Palett (ProCompetence) ska användas för att inventera nuvarande och framtida kompetensbehov och som stöd till förvaltningar/bolag i arbetet med att säkerställa att organisationen har rätt kompetens utifrån verksamhetens behov. Projektet har delfinansierats av Europeiska Socialfonden (ESF) och berört nära 5 000 medarbetare inom hälso- och sjukvården. Denna modell är en kritisk framgångsfaktor för att få fram en strukturerad helhetsbild av kommande behov av både antal nyrekryteringar och specialitetsinriktningar.

#### **Bilagor**

- 1 Motion
- 2 Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande

LS 0504-0666

En rätt genomförd kompetensplanering och kompetensförsörjning innebär också att resurserna används optimalt, vilket är viktigt utifrån ett ekonomiskt perspektiv.

För att få en helhetsbild av de faktorer som påverkar kompetensförsörjning på längre sikt krävs samverkan mellan centrala och lokala parter inom landstingets organisation men också med externa parter t ex utbildningsanordnare. Viktiga parter inom landstinget är HSN vars uppdrag är att utifrån behovet av hälso- och sjukvård i länet beställa vård där den utförs bäst och billigast samt FoUU med sin nära kontakt med utbildningssamordnare.

De prognoser som tas fram ska ligga till grund för åtgärder vars syfte är att säkerställa landstingets framtida kompetensförsörjning där särskilt befarade vakanser bör lyftas fram. Förvaltningarna/bolagens arbete med att inventera nuvarande och framtida kompetensbehov ska underlättas genom fortsatt implementering av landstingets modell för kompetensplanering.

Kompetensförsörjningsplan med två års framförhållning upprättas av varje bolag/förvaltning, vilken bifogas budget.

Bortsett från det strategiska arbetet utifrån prognoser om kompetensbehov bör också riktade satsningar göras för att dels stärka bilden av landstinget som attraktiv arbetsgivare dels ta till vara den kompetens som finns i samhället hos bland annat invandrargrupper.

## Behandling i landstingsstyrelsen

Landstingsrådsberedningen behandlade ärendet den 5 september 2007.

Landstingsstyrelsen behandlade ärendet den 18 september 2007.

## Ärendet och dess beredning

**Birgitta Rydberg m fl (fp)** har i en motion (bilaga), väckt den 12 april 2005, föreslagit landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta *att* landstinget tar fram kompetensutvecklingsavtal på flera nivåer i verksamheten enligt motionärernas förslag för att säkerställa vårdpersonalens kompetensutveckling.

## Utskottsbehandling

**Produktionsutskottet** har avgett yttrande enligt landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 29 januari 2007 (bilaga).

## Bilagor

### Motionen

Sjukvården är en oerhört kunskapsintensiv verksamhet. Vårdjobb innebär egentligen två jobb: det ena uppdraget är att göra det man utbildats sig för, det andra innebär att vässa sin kompetens för att bli ännu bättre på att göra sitt jobb – allt med patientens kvalitet som huvudfokus. För att hela tiden ta till sig ny kunskap måste fortbildning vara en lika medveten arbetsuppgift som att ta emot patienter.

Det åligger verksamhetschefen att se till att medarbetarna har rätt kompetens för sitt uppdrag. Det borde vara en fråga som diskuteras mellan chef och medarbetare vid årliga utvecklingssamtal. I verkligheten fungerar inte alltid detta.

Landstinget och läkemedelsindustrin har i sitt nya avtal om läkemedelsinformation begränsat företagets roll och finansiering i utbildningen. Vi tycker att detta är alldeles riktigt. Men hittills har inte landstinget visat att det förmår att öka sin andel i utbildningen för att långsiktigt säkra utbildningsinsatserna.

Det krävs en medveten arbetsgivarstrategi för att investera i kunskapsutveckling för att alla vårdanställda. Annars kan inte sjukvården i sin helhet möta patienternas behov av en ständigt förbättrad sjukvård.

Vi anser därför att landstinget ska införa avtal som reglerar åtagande och inriktning för kompetensutveckling. Lämpligen bör det finnas ett centralt övergripande avtal mellan personalorganisationerna och landstinget vilket sedan följs av lokala avtal mellan arbetsgivare och fack på verksamhetsnivå. Som en naturligt nästa led ska på lokal nivå göras individuella kompetensutvecklingsplaner i avtal mellan medarbetare och chef. Detta skulle tydliggöra vilka utbildningsbehov varje enhet och medarbetare har och öka möjligheten att planera för nödvändig kompetensutveckling.

Fördelen med att avtalsreglera kompetensutveckling är att båda parter ser det som ett gemensamt förpliktigande. Det skapar också möjlighet att följa upp och agera när en av parterna inte följer sin del i uppdraget. Det blir också tydligt att det måste avsättas resurser för kompetensutveckling.

En annan fördel är att det blir lättare att följa upp kvalitetsutvecklingen när det går att följa upp att medarbetare har skaffat sig utbildning. Detta kvalitetsmått kompletterar gängse patientrelaterade kvalitetsmått.

LS 0504-0666

När landstinget som arbetsgivare vet vilka utbildningsbehov medarbetarna har finns också behov av att öka medarbetarnas kunskap om var olika utbildningar arrangeras och vilka som uppfyller den kvalitet som är nödvändig. Det finns skäl att överväga hur ett sådant informationssystem kan se ut. Exempel finns från läkarnas kvalitetsgranskade utbildningar i IPULS där man med lätthet på webben kan söka information om kurser. För andra personalgrupper saknas idag lättillgänglig information om olika utbildningar.

Vi föreslår

*att* landstinget tar fram kompetensutvecklingsavtal på flera nivåer i verksamheten enligt motionens förslag för att säkerställa vårdpersonalens kompetensutveckling

Stockholm 12 april 2005

Birgitta Rydberg

Margaretha Herthelius

Bo Lagerquist

## **Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande**

### **Förvaltningens synpunkter**

Landstingets åldersfördelning tillsammans med förändringar i sjukvårdsstrukturen, medicinsk och teknisk utveckling samt ökad konkurrens ställer krav på en strategisk planering avseende personal- och kompetensförsörjning. Som motionärerna framhåller krävs en medveten arbetsgivarstrategi för att investera i kunskapsutveckling för alla vårdanställda.

Under 2007 kommer den koncerngemensamma modellen för kompetensplanering att införas successivt inom hälso- och sjukvården. Med stöd av landstingets medarbetarenkät kan förvaltningar och bolag göra fördjupade analyser av kompetensbehovet inom olika verksamhetsområden.

Landstingsstyrelsens förvaltning vill framhålla betydelsen av att verksamheterna planerar och avsätter tid för kompetensutveckling för medarbetarna så att kompetensen motsvarar behov och krav inför landstingets framtida strukturförändring. Inom SLL satsas idag mycket pengar direktstyrda till kompetensutveckling, och under året kommer en kartläggning att genomföras för att visa i vilken omfattning detta sker via såväl FoU-medel som direkt avsättning i personalbudgeten.

Genom samarbete med FoUU, högskolor och olika utbildningsanordnare skall landstingets framtida kompetensbehov säkras. Personalstrategiska avdelningen följer upp förvaltningarnas/bolagens kompetensplanering, och bevakar särskilt de områden där eventuella brister i kompetens inom olika yrkeskategorier förutses.