

## Motion om att satsa på kompetensutvecklingsavtal för vårdanställda

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.

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 2005-04-12

Birgitta Rydberg (fp)    Margaretha Herthelius (fp)    Bo Lagerquist (fp)