

Produktionsutskottet

**Yttrande över motion 2005:12 av Birgitta Rydberg m fl. (fp)
om att satsa på kompetensutvecklingsavtal för vårdanställda****Ärendet**

Motionärerna föreslår landstingsfullmäktige att besluta att landstinget tar fram kompetensutvecklingsavtal för att säkerställa vårdpersonalens kompetensutveckling.

Förslag till beslut

Produktionsutskottet föreslår landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta

att yttra sig över motionen i enlighet med detta tjänsteutlåtande.

Bakgrund

Under 2006 har en koncerngemensam modell för kompetensplanering tagits fram som stöd till förvaltningar/bolag i arbetet med att säkerställa att organisationen har rätt kompetens utifrån verksamhetens behov. Modellen, med kompletterande IT-stöd i Palett (ProCOMPETENCE), kan användas för att inventera nuvarande och framtida kompetensbehov och ger underlag för utvecklingssamtal - /individuella handlingsplaner. Metoden ger förutsättningar för kontinuerlig kompetensutveckling i enlighet med de partsgemensamma intentioner som uttrycks i det centrala avtalet FAS 05 ("Överenskommelse om förnyelse – arbetsmiljö – samverkan i kommuner, landsting och regioner").

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.

Göran Stiernstedt