



§ 7/14 Interpellation – Medarbetarnas kompetensutveckling

Diarienummer: LS-LED13-642

Landstingsfullmäktiges beslut

Interpellationen Medarbetarnas kompetensutveckling är besvarad.

Interpellationen

Interpellationen är ställd till ordföranden i personalutskottet Greger Tidlund (S) från Magnus Leivik (M).

I interpellationsdebatten deltar Magnus Leivik (M), Greger Tidlund (S), Carl Werner (MP), Stefan Jakobsson (SD) och Åke Bjurstam Wejéus (KD).

Beslutsunderlag

Interpellation, Magnus Leivik (M) 2013-12-18
Interpellationssvar, Greger Tidlund (S) 2014-02-27



HANDLÄGGARE
Carina Fredriksson

DATUM
2014-02-18

DIARIENR
LS-LED13-642-7

Interpellation - Medarbetarnas kompetensutveckling

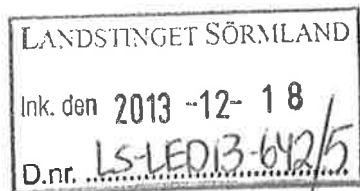
Förslag till beslut

Landstingsfullmäktige beslutar

Interpellation - Medarbetarnas kompetensutveckling får ställas.

Interpellationen

Ställd till ordföranden i personalutskottet Greger Tidlund (S) från Magnus Leivik (M).



nya

moderaterna

SÖRMLANDS FRÄMSTA SJUKVÅRDPARTI

Interpellationen behandlades endast delvis den 26/11. Den inges nu för att komplettera svaret enligt nedan. Fråga 1 och 4 besvarades ej. Fråga 4 omformuleras.

Interpellation angående medarbetarnas kompetensutveckling

Till: ordförande i personalutskottet *Greger Tidlund*

Medarbetarna är landstingets främsta och viktigaste resurs. En stor del av vår verksamhet är kunskapsintensiv och omsättningen på kunskap är ofta hög. För att kunna tillhandahålla en sjukvård enligt bästa standard och praxis är det nödvändigt med ständig kompetensutveckling.

En av de viktigaste uppgifterna för landstingsfullmäktige är att säkerställa att tillgängliga resurser för detta ändamål är rimliga i förhållande till behovet.

Med anledning av ovanstående ställer jag följande frågor:

1. Hur mycket uppgick Landstinget Sörmlands totala kostnader för kompetensutveckling de senaste fem åren (2008-2012) samt prognos för 2013?
 - a. Hur mycket av dessa kostnader avser hälso- och sjukvården?
 - b. Hur stor är den årliga kostnaden per medarbetare (årsarbetare)?
 - c. Anser Du att dessa kostnader står i rimlig proportion till behovet?

4. Hur många dagar, de senaste fem åren, har våra medarbetare (totalt och i genomsnitt) varit frånvarande för kompetensutveckling, fördelat på yrkeskategorierna: undersköterska, läkare, sjuksköterska

Magnus Leivik (M)

Nyköping, den 16 december 2013

DATUM
2014-02-27DIARIENR
LS-LED13-642-8

Interpellationssvar - Medarbetarnas kompetensutveckling

Magnus Leivik (M) har inlämnat en interpellation i vilken han efterfrågar kompletterande uppgifter. En i stort sett likalydande interpellation behandlades vid Landstingsfullmäktiges sammanträde i november. Interpellantens frågor avser kostnader för kompetensutveckling 2008-2012 samt hur många dagar hälso- och sjukvårdens medarbetare har varit frånvarande för kompetensutveckling under samma period.

Då interpellationen behandlades på LF 26 nov 2013 konstaterades att det inte går att ta fram relevanta svar utan en rejält fördjupad utredning. Situationen är inte förändrad då det i interpellationen ställs fråga gällande kostnader respektive tidsåtgång i dagar kopplat till kompetensutveckling de senaste fem åren:

I svaret den 26 nov förklarades komplexiteten kopplat till begreppet kompetensutveckling, men diskussionen rörde sig en hel del kring kostnadskonton där frånvaro för utbildning har registrerats. Kompetensutveckling och frånvaro för utbildning är inte samma sak.

Några definitioner ur Svensk standard SS 624070 (Ledningssystem för kompetensförsörjning)

Kompetens: Förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter.

Förmåga: *Erfarenhet, förståelse och omdöme att omsätta kunskaper och färdigheter*

Vilja: *Attityd, engagemang, mod och ansvar*

Kunskap: *Fakta och metoder – att veta*

Färdigheter: *Att kunna utföra i praktiken – att göra*

Kompetensutveckling: Aktivitet för att bredda/ höja individers och gruppers kompetens.

Kompetensutveckling kan alltså bestå av en mängd olika typer av aktiviteter för att bredda och/eller höja individers och gruppers kompetens enligt kompetensbegreppets definition.

Exempel på aktiviteter är:

arbetsrotation, deltagande i nätverk, handledning, kompetensöverföring mellan yrkesgrupper, litteraturläsning, praxisnära lärande, e-kurser på arbetsplatsen, färdighetsträning, mentorskap, seminarier, utbildningar och



kurser, utmaningar i tilläggsuppgifter e t c. Sammanfattningsvis är det aktiviteter som leder till lärande i arbete.

Ovanstående visar på den mängd av olika kostandskonton/ tidsredovisningar som blir inblandade när en inventering av total kostnad och tid för kompetensutveckling ska redovisas fem år bakåt. I interpellationen önskas också särredovisning per olika yrkesgrupper, vilket ger ännu större behov av utredningsinsats.

Om det ska vara möjligt att följa upp på begreppet kompetensutveckling kommer det framöver krävas ständig särredovisning på individnivå för varje dag vad individen ägnat sin tid åt. Alla har insett att den administrativa bördan som läggs på inte minst medarbetare i vården inte alltid är värdeskapande för patienten eller vårdens kvalitet, utan att det finns en hel del som ålagts medarbetare att administrera av olika intressenters intresse att följa upp specifika områden som till och med kan hindra att kompetensen får användas till rätt arbetsuppgifter.

I Landstingets medarbetarenkät finns ett indexområde som mäts för "lärande i arbete". I stället för att fokusera på kostnader och tid för att följa kompetensutveckling så kan resultatet för indexområde "lärande i arbete" användas. Där finns idag resultat från 2012 (ca 74 procentenheter) och för 2013 (ca 76,5 procentenheter). Både 2012 och 2013 års resultat är goda och ligger över det forskningsbaserade referensvärde som utgör nivå för var en organisation lägst bör ligga på det indexvärdet.

I enkätresultatet visas skillnader på olika yrkesgrupper för de olika indexområdena. För området "lärande i arbete" syns tydliga skillnader mellan läkare, sjuksköterskor och undersköterskor som är de grupper som tas upp i interpellationen, men där finns också andra yrkesgrupper redovisade vars skillnader är viktiga att belysa.

Området kompetensutveckling för landstingets medarbetare är ett viktigt område. Desto viktigare att vi använder rätt verktyg för att skapa underlag för rätt riktade insatser. Energi på omfattande utredningar på historiska data som inte till fullo fångar de fakta som önskas eller att ålägga medarbetare extra administrativa bördor för att ständigt registrera om de utför en kompetensutvecklande aktivitet är fel väg att gå.

Greger Tidlund (S)
Personalutskottets ordförande