

Interpellation om vårdpersonalens kompetens och löneutveckling

Ställd till personallandstingsrådet Jacob Sandgren (S)

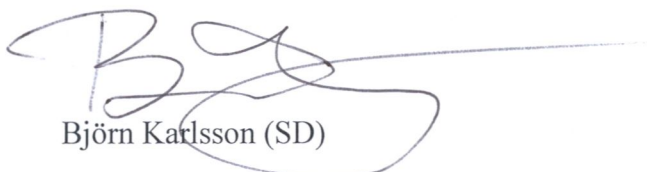
Vårdpersonal är en av samhällets stöttepelare. För många som arbetar inom vården också ett kall där man varje dag bidrar till att sjuka får en bättre livssituation, i bästa fall helt tillfrisknar. Inom vården får man träffa många människoröden som gör en mycket glad eller människoröden som fyller känslorna med sorg. Det ställer i sin tur stora krav och kräver både engagemang, erfarenhet och kompetens.

Inom industrin finns olika avtal med en lönesättning ställd efter olika kriterier. Det kan exempelvis handla om kompetensnivå eller anställningstid med mera.

Vi Sverigedemokrater ser gärna att vårdpersonalen uppmuntras, det kan ske på olika sätt, genom högre lön, mer utbildning med mera.

Med anledning av det ovanstående frågar vi följande:

1. Lönesättningen för en sjuksköterska hur går den till?
2. Med vilka verktyg som underlag sätts en lön?
3. På vilket sätt kan en sjuksköterska påverka sin lön och kompetensutveckling?
4. På vilket sätt följer man upp en sjuksköterskas personliga utveckling?
5. Hur ofta har man POU personliga utvecklingssamtal?
6. Har man separata lönesamtal?
7. På vilka konkreta sätt kan en enskild sjuksköterska påverka sin utvecklingsplan?



Björn Karlsson (SD)