

Interpellationssvar - Vårdpersonalens kompetens och löneutveckling ställd till personallandstingsråd Jacob Sandgren (S)

Björn Karlsson (SD) har ställt frågor till Personallandstingsrådet Jacob Sandgren (S) angående vårdpersonalens kompetens och löneutveckling. Interpellanten beskriver vårdpersonal som samhällets stöttepelare och att arbetet krävs både engagemang, erfarenhet och kompetens. Vårdpersonal behöver därför uppmuntras, genom högre lön och utbildning, enligt interpellanten.

Mot bakgrund av detta ställer interpellanten följande frågor:

1. Hur går lönesättningen för en sjuksköterska 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?

Svaren på frågorna är:

1. Lön sätts enligt den Svenska modellen utifrån principerna i kollektivavtalen. I det här fallet avtalet mellan SKL och vårdförbundet. Vårdförbundet har till skillnad från en del fackförbund avtal utan fastställda löneökningssnivåer och utan individgaranti.

Vid en anställning sker dialog mellan chef och medarbetare om lön inför anställningen. I samband med löneöversynsförhandlingarna sker sedan lönesättningen enligt dialogmodellen dvs. lönesamtal mellan chef och medarbetare och därefter ett resultatsamtal där chef meddelar ny lön.

HANDLÄGGARE

Jenny Wikblom Kamage

DATUM

2018-03-02

DIARIENUMMER

LS-LED17-2009-3

2. Verksamheterna har utarbetat lönekriterier som chefer utgår ifrån i sin bedömning. Chefer kan även använda sin HR-specialist som dialogpartner inför såväl en anställning som inför löneöversynen och få tillgång till lönestatistik.
3. Lönenivån kan påverkas av arbetets beskaffenhet samt av de lönekriterier som fastställts. Kompetensutveckling tas upp i medarbetarsamtalen som sker årligen. Landstinget breddinför nu en kompetensmodell som möjliggör en mer systematisk bedömning av verksamhetens behov av kompetens och medarbetarnas kompetens. Sjuksköterskor erbjuds också studera till specialistsjuksköterska med bibehållen lön.
4. En sjuksköterskas personliga utveckling följs upp i medarbetarsamtal och lönesamtal som sker årligen. Dessa dokumenteras.
5. POU, personliga utvecklingssamtal, sker minst en gång om året.
6. Ja, man har separata lönesamtal.
7. I samband med medarbetar- och lönesamtal. Om medarbetarens egen utvecklingsplan också innefattar att byta arbete inom landstinget så finns en möjlighet att lägga in sitt CV i *Nya Möjligheter* för matchning mot lediga arbeten.

Jacob Sandgren
Personallandstingsråd