

INTERPELLATIONSSVAR: "SÄKRA KOMPETENSEN PÅ BARNKLINIKEN"

Interpellanten Malin Gabrielsson (KD) ställer tre frågor om kompetensen på barnkliniken:

- Hur ser majoriteten på att i samarbete med MDH utforma en utbildning/kurs med inriktning mot "sjuka barn"?
- Vilka framsteg har hittills gjorts för att stabilisera bemanningen av sjuksköterskor på Barnkliniken, utifrån den nya personal- och arbetsgivarepolitiken?
- Anser ansvarigt regionråd att ytterligare åtgärder krävs för att få fler sjuksköterskor att arbeta kvar på Barnkliniken?

Frågan om utbildning på MDH kan ses i perspektivet av att barnkliniken, liksom alla verksamheter inom Region Västmanland, behöver inom ramen för sin löpande kompetensförsörjningsprocess bedöma sitt kompetensbehov. Om det föreligger kompetensbehov som bäst tillfredsställs med en högskoleutbildning så är det rimligt att undersöka möjligheterna att få till stånd detta. Region Västmanland har för detta ändamål löpande kontakter med lärosäten i vår sjukvårdsregion och då framförallt med Mälardalens högskola, i synnerhet via MDH:s branschråd Vård. En annan aspekt är det arbete som nu bedrivs inom ramen för "optimerad kompetensbemanning", det vill säga den del som berör karriärmöjligheter skulle kunna stärkas av att ha en kompletterande utbildning till den som ges inom barnmedicin. Fokus på den ordinarie utbildningen anses inte handla så mycket om sjuka barn utan om aspekter så som utveckling, hälsovård mm. Så på frågan om utbildning inom området "sjuka barn" så ser vi positivt på frågan och ser inga hinder att arbeta vidare med frågan.

Arbetet med personal- och arbetsgivarpolitiken avser inte specifikt en klinik, utan är ett omfattande arbete som berör alla verksamheter, så även barnkliniken. I arbetet hanteras arbetsmiljö, kompetensförsörjning och lönestrategi. Inom dessa områden återfinns en mängd aktiviteter och arbete som har påbörjats och befinner sig antingen i implementerings- eller genomförandefasen. Vissa delar har fastslagits och beslutats om så som medarbetarpolicyn och lönestrategin. Här återfinns arbetet som nu görs inom ramen för optimerad kompetensbemanning så som översyn av arbetstidsmodeller och karriärmodeller. Vidare är en viktig del också chef- och

Datum

2017-02-16

ledarutveckling. Löneutveckling i förhållande till lönestrategin har också börjat att få effekter och det ser vi inte minst via löneutvecklingen på bland annat barnkliniken.

Jag och interpellanten delar nog bilden av problematiken och vi har på det stora hela liknande syn på många av de åtgärder som behöver tas. Jag ser att de åtgärder som nu är på gång beträffande systematiseringen av arbetsmiljöarbetet, arbetstidsmodeller och karriärmöjlighet kopplat till kompetensutveckling och löner, är framgångsfaktorer som kommer att bidra till en attraktivare arbetsplats. Jag tror vidare att möjligheten att göra karriär inom sin klinik bidrar till att man stannar kvar och både utvecklas som individ och bidrar till verksamhetsutvecklingen.

Med detta anser jag interpellationen besvarad

Lena Johansson (S)
Regionråd