

Kompetenskonto

Ordförandens förslag

Personalberedningens förslag till regionstyrelsen

1. Regionstyrelsen beslutar enligt bifogat PM 2009-11-10 att inte införa kompetenskonto för närvarande.

Sammanfattning

Personaldirektören har, i handlingsplanen för "18 förslag för morgondagens arbetsplats", fått i uppdrag att närmare utreda förutsättningarna för ett system med kompetenskonto och återkomma till regionstyrelsen för ställningstagande.

Förslaget är att Region Skåne för närvarande inte inför kompetenskonto. Skälet är att det är ganska kostsamt, det är få medarbetare som ansluter sig, svårt att nå mål och syfte. Kräver mycket administration i förhållande till de få som är anslutna. Kan uppstå målkonflikt kring önskemål av utbildning. Risk för förmånsbeskattning om utbildningen inte är i linje med den verksamhet som bedrivs. Försäkringsbolaget Skandia har upphört med tjänsten kompetenskonto, varför detta kräver egen uppbyggnad av administrativa system.

Beskrivning av ärendet och skälen för förslaget

Personalstrategiska avdelningen har undersökt förekomsten av kompetenskonton, och beskrivit olika former av dessa i PM 2009-11-10. Det är få organisationer som i dagsläget har kompetenskonto enligt den modell där arbetsgivare och medarbetare avsätter lika stora medel. Översikten pekar också på att det är få medarbetare som ansluter sig i modeller där medarbetare avsätter lika mycket medel som arbetsgivaren. En modell där arbetsgivaren avsätter medel ökar kostnaden och styrbarheten minskar.

Det övergripande ansvaret för medarbetarnas kompetensutveckling och möjligheter till fortbildning har respektive verksamhetschef. I ansvaret ingår att tillse att erforderliga medel avsätts så att medarbetarnas behov av fortbildning tillgodoses. Detta ansvar omfattar både aktiviteter som sker på enheten och aktiviteter som medarbetaren deltar i utanför arbetsplatsen. Alla aktiviteter ska värderas utifrån medarbetarens kompetensutvecklings- och fortbildningsbehov.

I PM 2009-11-10 framgår utförligare skäl för förslaget.

Ekonomisk bedömning

Eftersom införande av kompetenskonto inte genomförs kommer ekonomiska konsekvenser inte att uppstå.

Hur samverkan skett med berörda fackliga organisationer

Ett flertal dialoger med de fackliga organisationerna har skett med start i april 2009. Samverkan kring det konkreta förslaget inleddes 2009-11-12.

Katarina Erlingsson
Ordförande

Karin Bengtsson
Personaldirektör

Carina Wirth
Personalstrateg
044-309 30 58
carina.wirth@skane.se

PM

Datum 2009-11-10
Dnr 0900843

1 (3)

Kompetenskonto

Personaldirektören har, i handlingsplanen för "18 förslag för morgondagens arbetsplats", fått i uppdrag att närmare utreda förutsättningarna för ett system med kompetenskonto och återkomma till regionstyrelsen för ställningstagande.

Kompetensfond Folk tandvården Region Skåne:

Kompetenskonto finns bl.a. inom regionens egen folk tandvård med syfte att bl.a. stimulera till ökad kompetensutveckling, erbjuda medarbetare större eget inflytande över egen kompetensutveckling, öka motivationen och behålla medarbetare samt för att öka konkurrenskraften och underlätta rekrytering av nya medarbetare.

Utrymmet som avsätts är för närvarande 3,5 % av den totala lönesumman på kliniken, varav 2 % avsätts som klinikgemensam pott och resterande 1,5 % reserveras per individ i en speciell individuell fond. De 1,5 % beräknas på semestergrundande lön. Den individuella fonden behöver inte utnyttjas varje år utan kan sparas. Maximal gräns för sparande är 20 000 kronor. Samtliga tillsvidareanställda medarbetare samt vikarier med minst 12 månaders anställningstid totalt omfattas.

I samband med medarbetarsamtalen och upprättandet av individuell handlingsplan diskuterar medarbetare och chef den individuella kompetensutvecklingsfonden och medarbetarens planer för denna. Fonden ska användas till kompetensutveckling som är till gagn för verksamheten. Dock finns en tendens att mer lustbetonade utbildningar väljs.

I denna modell är det arbetsgivaren som står för finansieringen. De senaste åren har intjänandet till kompetensutvecklingsfonden varit 3 miljoner/år och uttaget mellan 2 – 3 miljoner/år. Fonden administreras internt i en access-databas inom folk tandvården, beräknad tidsåtgång för att administrera fonden är ca 8 timmar per månad.

Kompetensfonder övriga Sverige:

Stockholm stad införde som en pilot kompetenskonto för 13 förvaltningar med 11 000 anställda. Syftet var att öka anställningsbarheten, minska risken för framtida arbetslöshet, underlätta rörligheten mellan verksamheter och samtidigt öka den egna tryggheten och friheten vid verksamhetsförändringar. Kompetenskontot ersätter inte den ordinarie utbildning som krävs i arbetet. Staden avsatte 25 miljoner. Vilken utbildning som är aktuell diskuteras i dialog chef- medarbetare. Medarbetarens önskemål kan stå i konflikt med det arbetsgivaren anser vara viktigt för verksamhetens mål och resultat. Systemet bygger på att både arbetsgivare och medarbetare avsätter lika mycket medel till kompetenskontot, max 5 % av medarbetarens bruttolön kan sparas. Vid en första utvärdering var i snitt 7 % av medarbetare anslutna. Medarbetaren tar ut lön för studier från kontot. Stockholms stad köper administration och service av konton av försäkringsbolaget Skandia.

Stockholms stad har valt att inte teckna några nya kompetensavtal. En av anledningarna är att det är ganska dyrt och kräver mycket administrativa resurser för att kunna uppnå det som var syftet med kompetenskonto, dvs. en övergripande strategisk planering och långsiktig kompetensförsörjning. Vidare kräver det resurser i form av projektledning och information.

Landstinget Västernorrland har infört kompetenskonto som riktar sig till specifika grupper av medarbetare: för läkare specialister med 25 000 kronor/år och medarbetare, läkare ST med 20 000 kronor/år och medarbetare, legitimerade psykologer med 20 000 kronor/år och medarbetare.

Slutsatser:

Det är få organisationer som i dagsläget har kompetenskonto enligt den modell där arbetsgivare och medarbetare avsätter lika stora medel. I studien från Svenskt näringsliv pekas på att andelen anslutna medarbetare är förhållandevis lågt, under 10 % anslutna medarbetare per organisation som infört kompetenskonto.

Stockholms stad tecknar inga nya kompetensavtal, dels för att det är kostsamt dels för att få medarbetare är anslutna samt för att syftena med kompetenskonto inte förverkligats. Stockholms stad köpte administrationstjänsten av Skandia. Skandia har upphört med att sälja denna tjänst. Införandet av individuella kompetenskonton avtog under 2000 i avvaktan på vad som skulle hända med propositionen om individuellt kompetenssparande som regeringen ville införa, med planerad start 2003. Lagförslaget har inte realiserats.

Modellen som finns inom Folk tandvården i Region Skåne har 100 % anslutna medarbetare. Om modellen kompetenskonto, där arbetsgivare och

medarbetare avsätter lika mycket medel införs, minskar sannolikt anslutningsgraden av medarbetare.

Folktandvården har 1 500 medarbetare och till fonden för den individuella delen avsattes ca 3 000 000 kronor, vilket innebär 2 000 kronor/medarbetare och år.

Folktandvårdens modell för Region Skåne innebär med antagandet att det är 2000 kronor/medarbetare och totalt 32 500 medarbetare, en kostnad på ca 65 000 000 kronor årligen. Administrationskostnader och datasystemkostnader tillkommer.

Landstingets Västernorrlands modell rekommenderas inte då den inte omfattar samtliga yrkesgrupper.

Förslag:

Med hänvisning till ovan förslås att Region Skåne för närvarande inte inför kompetenskonto. Skälet är att det är ganska kostsamt, det är få medarbetare som ansluter sig, svårt att nå mål och syfte. Kräver mycket administration i förhållande till de få som är anslutna. Kan uppstå målkonflikt kring önskemål av utbildning. Risk för förmånsbeskattning om utbildningen inte är i linje med den verksamhet som bedrivs. Försäkringsbolaget Skandia har upphört med tjänsten kompetenskonto, varför detta kräver egen uppbyggnad av administrativa system.

Chefsansvar:

Det är ett chefsansvar att se till att medarbetarna har den kompetens som krävs för att driva och utveckla verksamheten. För att tydliggöra detta chefsansvar, har regiondirektören fått i uppdrag att göra ett tillägg om detta i den så kallade chefsinstruktionen i samband med den översyn som pågår.

Karin Bengtsson
Personaldirektör

Källor:

Svenskt näringsliv, kompetenskonto – den första utvärderingen, mars 2002-
Leif Hansson och Kristina Färm

Intervju med Magnus Sternudd, Ekonomiavdelningen Folktandvården
Skåne

Intervju med Annika Österberg Eriksson, Personalstrategiska avdelningen,
Stockholms stad

Skandias kundtjänst