

Anu Kallio, Pirjo Sarvimäki (toim.)

Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus

Opas kunnille ja kuntayhtymille



ISSN 1236-2050
ISBN 952-00-2004-7 (nid.)
ISBN 952-00-2005-5 (PDF)

Yliopistopaino
Helsinki 2006

TIIVISTELMÄ

Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus. Opas kunnille ja kuntayhtymille. Toim. Anu Kallio ja Pirjo Sarvimäki. Helsinki, 2006. 53 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja, ISSN 1236-2050, 2006:6). ISBN 952-00-2004-7 (nid.), ISBN 952-00-2005-5 (PDF)

Vuoden 2005 elokuun alussa tuli voimaan sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutusta koskeva sosiaalihuoltolain (710/1982) muutos. Lakiuudistuksen tavoitteena on turvata sosiaalihuollossa työskentelevän henkilöstön mahdollisuudet ylläpitää ja uudistaa ammattitaitoaan työelämän ja palvelurakenteen muuttuessa. Lainmuutoksen taustana on valtioneuvoston 2.10.2003 antama periaatepäätös sosiaalialan tulevaisuuden turvaamiseksi. Periaatepäätöksessä painotetaan henkilöstön osaamisen vahvistamista ja ylläpitämistä yhtenä keskeisimmistä sosiaalialan kehittämisen osa-alueista. Periaatepäätös toteutetaan sosiaalialan kehittämishankkeena vuosina 2003 – 2007.

Sosiaalihuoltolain muutos tuli voimaan 1.8.2005 samanaikaisesti sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain (272/2005) kanssa. Sosiaalihuollon täydennyskoulutusvelvoite edellyttää, että kunnat huolehtivat henkilöstönsä riittävästä osallistumisesta sille vuosittain järjestettyyn täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuksen tulee olla suunnitelmallista ja kytkeytyä kiinteästi sosiaali- ja terveystoimen toimintakäytäntöjen ja palvelujärjestelmien kehittämiseen sekä paikallisiin, alueellisiin ja valtakunnallisiin strategisiin kehittämistavoitteisiin. Järjestämis- ja toteuttamistapa on jätetty kuntien harkintaan. Sosiaalihuoltolain edellyttämän täydennyskoulutuksen järjestämiseen liittyvien taloudellisten resursien turvaamiseksi kuntien valtionosuutta on lisätty.

Tämä opas on tarkoitettu käytettäväksi käsikirjana, joka sisältää täydennyskoulutussuositukset kunnille. Opas nostaa esille täydennyskoulutuksen valmistelun ja koulutussuunnittelun kannalta keskeisiä kysymyksiä. Luvuissa 1 – 2 kerrotaan täydennyskoulutusvelvoitteen taustasta ja lain täytäntöönpanon kannalta keskeisistä kysymyksistä sekä määritellään sosiaalihuollon täydennyskoulutus. Luvussa 3 kuvataan kohderyhmä ja siihen kuuluvan henkilöstön osaamisen kehittämisen tavoitteita. Täydennyskoulutuksen toteuttamista käsitellään luvuissa 4 – 5 edeten työntekijöiden osaamisen arvioinnista täydennyskoulutuksen tukirakenteisiin. Luvussa 6 kerrotaan, miten täydennyskoulutusta seurataan.

Sosiaalihuollon täydennyskoulutusvelvoitteen voimaantulo antaa kunnalliselle sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle nyt yhtäläiset mahdollisuudet kehittää osaamistaan täydennyskoulutuksen avulla. Uudistuksen tarkoituksena on vahvistaa sosiaalialan osaamista koko maassa.

Asiasanat: henkilöstö, sosiaaliala, sosiaalipalvelut

SAMMANDRAG

Rekommendation om kompletterande utbildning inom socialvården. En handbok för kommuner och samkommuner. Red. av Anu Kallio och Pirjo Sarvimäki. Helsingfors, 2006. 53 s. (Social- och hälsovårdsministeriets publikationer, ISSN 1236-2050, 2006:6). ISBN 952-00-2004-7 (inh.), ISBN 952-00-2005-5 (PDF)

I början av augusti 2005 trädde i kraft en revidering av socialvårdslagen (710/1982) som avser kompletterande utbildning av socialvårdspersonalen. Avsikten med lagreformen var att trygga socialvårdspersonalens möjligheter att upprätthålla och förnya sin yrkesskicklighet i takt med ändringar i arbetslivet och servicestrukturen. Lagförändringen bygger på statsrådets principbeslut av 2.10.2003 om tryggande av framtiden inom det sociala området. Principbeslutet framhäver att förstärkning och upprätthållning av socialvårdspersonalens yrkesskicklighet är ett av de mest centrala delområdena av utvecklingsarbetet inom det sociala området. Principbeslutet genomförs som ett utvecklingsprojekt för det sociala området år 2003 – 2007.

Revideringen av socialvårdslagen trädde i kraft 1.8.2005 samtidigt med lagen om behörighetsvillkoren för yrkesutbildad personal inom socialvården (272/2005). Förpliktelsen till kompletterande utbildning förutsätter att kommunen sörjer för att socialvårdspersonalen i tillräcklig utsträckning deltar i den kompletterande utbildning som årligen ordnas för den. Den kompletterande utbildningen skall vara systematiskt samt ansluta till både förnyandet av verksamhetsformer och servicesystem och social- och hälsovårdens riksomfattande, regionala och lokala utvecklingsstrategier. Den kommer an på kommunerna att avgöra hur den kompletterande utbildningen ordnas och genomförs. Statsandelarna har ökat för att trygga de ekonomiska resurserna för ordnande av den kompletterande utbildningen i enlighet med socialvårdslagen.

Denna handbok innefattar rekommendationer till kommunerna om den kompletterande utbildningen. Handboken lyfter fram centrala frågeställningar om förberedning av och utbildningsplaner för den kompletterande utbildningen. Kapitel 1 och 2 granskar bakgrunden för förpliktelsen till kompletterande utbildning och centrala frågor som avser verkställandet av lagen samt definierar begreppet kompletterande utbildning inom socialvården. Kapitel 3 beskriver målgruppen samt målsättningar för utveckling av därtillhörande personalens kunnande. Genomförandet av den kompletterande utbildningen behandlas i kapitel 4 och 5 från utvärdering av personalens kunnande till stödstrukturerna för den kompletterande utbildningen. Kapitel 6 beskriver hur den kompletterande utbildningen uppföljs.

Ikraftträdandet av förpliktelsen till kompletterande utbildning inom socialvården ger den kommunala social- och hälsovårdspersonalen likvärdiga möjligheter att utveckla sin yrkesskicklighet genom kompletterande utbildning. Reformens syfte är att förstärka kunnandet inom det sociala området i hela landet.

Nyckelord: personal, sociala området, socialservice

SUMMARY

Recommendation for continuing professional education in social welfare. A handbook for municipalities and joint-municipal boards. Eds. Anu Kallio and Pirjo Sarvimäki. Helsinki, 2006. 53 pp. (Publications of the Ministry of Social Affairs and Health, ISSN 1236-2050, 2006:6). ISBN 952-00-2004-7 (printed), ISBN 952-00-2005-5 (PDF)

In early August 2005, the revision of the Social Welfare Act (710/1982) concerning the continuing professional education of social welfare personnel came into force. The aim of the legislative revision is to secure the social welfare personnel's opportunities to maintain and renew their expertise as the working life and service structures change. The revision is based on a Government Resolution of 2 October 2003 to Secure the Future of Social Welfare. The Resolution regarded the reinforcing and maintaining of the personnel's skills as one of the most central aspects of the development of social welfare. The Resolution is implemented as a Development Project for Social Services in 2003 – 2007.

The revision of the Social Welfare Act came into force on 1 August 2005 concurrently with the Act on the qualifications required of social welfare professionals (272/2005). The obligation of continuing professional education in social welfare requires that the municipalities ensure an adequate participation by their personnel in the continuing education that is annually organised for them. Continuing professional education must be systematic and closely linked to the development of practices and service systems in the field of social welfare and health care as well as to the development goals in local, regional and national strategies. The municipalities are free to decide the mode of organisation and implementation of the continuing education. In order to secure the economic resources required for organising the continuing education required by the Social Welfare Act, the government transfers to the municipalities have been increased.

This handbook is a manual of recommendations for the municipalities concerning continuing professional education. The handbook focuses on issues that are central in the preparing and planning of continuing education. Chapters 1 and 2 give an account of the background of the obligation of continuing education and of the key issues concerning the implementation of the Act as well as a definition of continuing professional education in social welfare. Chapter 3 describes the target group and the goals for improving the skills of concerned personnel. The implementation of continuing education is dealt with in Chapters 4 and 5 starting from the assessment of the personnel's skills and concluding with the support structures for the continuing professional education. Chapter 6 explains how the continuing education should be monitored.

The obligation of continuing education in social welfare provides the municipal social welfare and health care personnel equal opportunities to improve their skills with the help of continuing professional education. The aim of the reform is to reinforce the expertise in social welfare across the country.

Key words: field of social welfare, personnel, social services

SOSIAALIHUOLLON TÄYDENNYSKOULUTUSTA KOSKEVAT SUOSITUKSET

1. Sosiaalihuollon henkilöstön osaamisen kehittäminen ja siihen oleellisesti liittyvä täydennyskoulutus on osa kunnan henkilöstö- ja palvelustrategiaa.
2. Sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen lähtökohdina ovat toiminnan kehittäminen ja henkilöstön osaamistarpeet.
3. Täydennyskoulutus on suunnitelmallista lyhyt- ja pitkäkestoista koulutusta, joka perustuu henkilöstön osaamisen arviointiin erilaisin menetelmin ja arvioinnin pohjalta yhteistyössä henkilöstön kanssa laadittuihin yhteisö-, tiimi- ja yksilötason kehittämissuunnitelmiin.
4. Työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi järjestettyyn koulutukseen ja työnantajalla on velvollisuus mahdollistaa henkilöstön täydennyskoulutukseen osallistuminen.
5. Työnantajalla on pääasiallinen kustannusvastuu hyväksymästään täydennyskoulutuksesta.
6. Täydennyskoulutusta seurataan ja sen vaikuttavuutta arvioidaan yksilö-, ammattiryhmä- ja organisaatiotasolla.
7. Täydennyskoulutuksen suunnittelua, toteutusta, seuranta ja arviointia varten laaditaan toimintaohjeet kunnissa.
8. Täydennyskoulutuksen järjestämisen kunta voi toteuttaa itse tai yhteistyössä muiden kuntien, sosiaalialan osaamiskeskusten, korkeakoulujen ja oppilaitosten sekä järjestöjen ja yritysten kanssa paikallisena, seudullisena tai alueellisena toimintana.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	3
SAMMANDRAG.....	5
SUMMARY.....	7
SOSIAALIHUOLLON TÄYDENNYSKOULUTUSTA KOSKEVAT SUOSITUKSET. 9	
1 TÄYDENNYSKOULUTUSVELVOITE.....	13
1.1 Sosiaalihuollon täydennyskoulutusvelvoitteen tausta.....	13
1.2 Täydennyskoulutusta koskeva säännös.....	13
2 TÄYDENNYSKOULUTUS SOSIAALIHUOLLOSSA.....	15
2.1 Täydennyskoulutuksen määrittely	15
2.2 Täydennyskoulutus kunta-alan koulutussovimuksessa.....	16
3 TÄYDENNYSKOULUTUKSEN JÄRJESTÄMINEN SOSIAALIHUOLLOSSA.....	18
3.1 Täydennyskoulutuksen kohderyhmä.....	18
3.2 Suunnitelmallinen henkilöstön osaamisen kehittäminen	19
3.3 Täydennyskoulutuksen ohjeistus kunnissa	21
3.4 Täydennyskoulutuksen rahoittaminen	21
3.4.1 Kunnan järjestämä ja rahoittama täydennyskoulutus.....	22
3.4.2 Omaehtoisen lisä- ja täydennyskoulutuksen rahoittaminen	22
4 TÄYDENNYSKOULUTUKSEN TOTEUTTAMINEN	24
4.1 Henkilöstön osaamisen arviointi.....	24
4.2 Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmat	26
4.3 Täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteutus	27
4.4 Täydennyskoulutuksen vaikuttavuuden arviointi	29
5 TÄYDENNYSKOULUTUKSEN TUKIRAKENTEET.....	31
5.1 Sosiaalialan osaamiskeskukset ja seudulliset kehittämissyksiköt	31
5.2 Kuntien, järjestöjen, korkeakoulujen ja muiden oppilaitosten yhteistyö.....	31
6 TÄYDENNYSKOULUTUKSEN SEURANTA	33
LÄHDEVIITTEET	35
LIITTEET:	
Liite 1. Tulevaisuus- ja kehityskeskustelut työntekijöiden ja työyhteisöjen osaamisen kehittämisessä, Helsingin kaupungin sosiaalivirasto	40
Liite 2. Työyhteisön osaamisen kartoittaminen ja täydennyskoulutuksen etenemispolku, Hämeenlinnan kaupungin perusturva.....	42
Liite 3. Osaamisen arviointi kehitys- ja yhteisökeskusteluissa, Ajan tasalla -hanke.....	44
Liite 4. Täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteutus kunta-, seutu- ja kouluttajayhteistyönä, Ajan tasalla -hanke.....	45
Liite 5. Kotihoidon osaamiskartoitus, osaamisprofiili ja työntekijän osaamiskortti, Forssan kaupungin kotihoito	46
Liite 6. Asiakaslähtöinen palvelujen arviointimenetelmä Bikva.....	49
Liite 7. Tuloksellisuuden arviointikriteereitä, KARTUKE-hanke	51
Liite 8. Osaamiskeskukset ja niiden sijainti Suomessa	52

1 TÄYDENNYSKOULUTUSVELVOITE

1.1 Sosiaalihuollon täydennyskoulutusvelvoitteen tausta

Täydennyskoulutuksen kehittämistarpeisiin kiinnitettiin huomiota monissa yhteyksissä ennen velvoitteen säätämistä. Valtioneuvoston hyväksymä sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelma vuosille 2000 – 2003¹ sisälsi suosituksen, jonka mukaan kuntien ja kuntayhtymien tuli seurata henkilöstön täydennyskoulutuksen tarvetta ja tarjota riittävät mahdollisuudet osallistua siihen.

Sosiaali- ja terveysministeriö teetti vuonna 2002 selvityksen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen nykytilasta ja parhaista käytännöistä². Selvityksestä kävi ilmi, että henkilöstön täydennyskoulutusta ei suunniteltu kunnissa pitkäjänteisesti eikä henkilöstöllä ollut mahdollisuutta osallistua koulutuksiin täydennyskoulutukseen varattujen määrärahojen niukkuuden ja lyhytkestoisten, määräaikaisten työsuhteiden vuoksi. Henkilöstön täydennyskoulutustarve koettiin suureksi sosiaalialalla, sillä sosiaalihuollon työtehtäviin ja ammatilliseen osaamiseen kohdistui jatkuvasti suuria vaatimuksia laajentuneiden ja uusien tehtävien vuoksi. Lisäksi selvityksestä ilmeni, että täydennyskoulutuksen seuranta ja vaikuttavuuden arviointi oli puutteellista.

Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunta piti³ erityisen kiireellisenä täydennyskoulutusvelvoitteen ulottamista myös sosiaalihuollon henkilöstöön käsitellessään täydennyskoulutusta koskevien säännösten lisäämistä terveydenhuollon lainsäädäntöön. Kansallisen sosiaalialan kehittämisprojektin selvitysmiehet kiinnittivät raportissaan⁴ huomiota sosiaalialan henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja ehdottivat täydennyskoulutusvelvoitteen palauttamista kunnille niin, että henkilöstön osaamisen kehittäminen olisi systemaattista ja pitkäjänteistä. Valtioneuvoston periaatepäätöksessä sosiaalialan tulevaisuuden turvaamiseksi⁵ todetaankin, että sosiaalialan henkilöstön täydennyskoulutus lakisääteistetään. Periaatepäätöksen mukaan täydennyskoulutuksen kustannusvastuu on työnantajalla.

1.2 Täydennyskoulutusta koskeva säännös

Sosiaalihuoltolakiin (710/1982) on lisätty uusi täydennyskoulutusta koskeva 53 § aiemmin kumotun pykälän tilalle:

Kunnan tulee huolehtia siitä, että sosiaalihuollon henkilöstö peruskoulutuksen pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen osallistuu riittävästi sille järjestettyyn täydennyskoulutukseen. Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa asetuksella tarvittaessa tarkemmat säännökset täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määräsistä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista.

Täydennyskoulutuksen lakisääteistämisen tarkoituksena on parantaa sosiaalihuollon henkilöstön mahdollisuuksia saada säännöllisesti täydennyskoulutusta, sillä henkilöstön ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen edistävät sosiaalihuollon palvelujen laatua sekä niiden tehokasta ja taloudellista toteutusta. Täydennyskoulutuksen tulee olla ammattia tukevaa ja suunnitel-

mallista, sosiaalihuollon tarvetta ja muuttuvia vaatimuksia vastaavaa lyhyt- tai pitkäkestoista koulutusta. Jotta täydennyskoulutuksen vaikutukset saadaan näkyviksi, kytketään täydennyskoulutus toimintakäytäntöjen ja palvelujärjestelmän uudistamiseen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnallisiin, alueellisiin ja paikallisiin kehittämisstrategioihin.

Käytännössä täydennyskoulutusvelvoitteen toteuttaminen tarkoittaa, että *kunta työnantajana tarjoaa henkilöstölle mahdollisuuden kehittää osaamistaan*. Lain muutokseen liittyvissä valmisteluasiakirjoissa⁶ tuodaan esille kuntien velvollisuus huolehtia siitä, että sosiaalihuollon henkilöstö peruskoulutuksen pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen osallistuu riittävästi sille järjestettyyn täydennyskoulutukseen.

Säännös koskee kaikkia kunnan sosiaalihuollon tehtävissä toimivia henkilöitä, mutta *täydennyskoulutuksen riittävä määrä* määritellään yksilöllisesti ottaen huomioon henkilön peruskoulutuksen pituus, työn vaativuus ja toimenkuva. Valtioneuvoston periaatepäätöksessä täydennyskoulutuksen määräksi arvioitiin keskimäärin 3 – 10 päivää vuodessa henkilöä kohden.

Jotta täydennyskoulutus täyttäisi sille asetetut odotukset, sen *tulisi perustua henkilöstön koulutustarpeiden määrittämiseen*. Siksi on tärkeää, että kunnissa arvioidaan nykyistä tarkemmin henkilöstön osaamista ja sen kehittämistarpeita. Koulutustarpeiden analysointi antaa myös hyvän pohjan täydennyskoulutuksen tavoitteiden asettamiselle, toteuttamiselle, seurannalle ja vaikuttavuuden arvioinnille.

Täydennyskoulutuksen *järjestämis- ja toteuttamistapa on kuntien harkinnassa*. Täydennyskoulutus voidaan toteuttaa sekä yksilöllisenä että ammattiryhmä- tai työpaikkakohtaisena koulutuksena ja se voidaan järjestää myös alueellisena tai seudullisena yhteistyönä. Sosiaalialan osaamiskeskukset samoin kuin syntymässä olevat seudulliset kehittämissyksiköt, jotka ovat kuntien, seutukuntien tai järjestöjen toimiyksiköitä, voivat tulevaisuudessa olla kuntien tukena myös täydennyskoulutuksen alueellisessa suunnittelussa ja kehittämisessä.

Täydennyskoulutuksen *kustannusvastuu kuuluu kunnille*. Kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon valtionosuuksia on lisätty valtion vuoden 2005 talousarvioesityksessä, jotta riittävä täydennyskoulutuksen taso voidaan saavuttaa. Valtionosuuden lisäystarvetta määriteltäessä arvioitiin, että sosiaalihuollon täydennyskoulutuksen järjestämisestä kunnille aiheutuu vuositasolla lisäkustannusta 51 750 000 euroa. Vuositason kustannuksia arvioitaessa otettiin huomioon kuntien ennen täydennyskoulutusvelvoitetta henkilöstölleen järjestämä täydennyskoulutus. Täydennyskoulutuksesta aiheutuneet lisäkustannukset on jaettu valtion ja kuntien välillä lisäämällä valtionosuutta kunnille 7 110 000 euroa vuonna 2005 ja 9 872 000 euroa vuonna 2006.

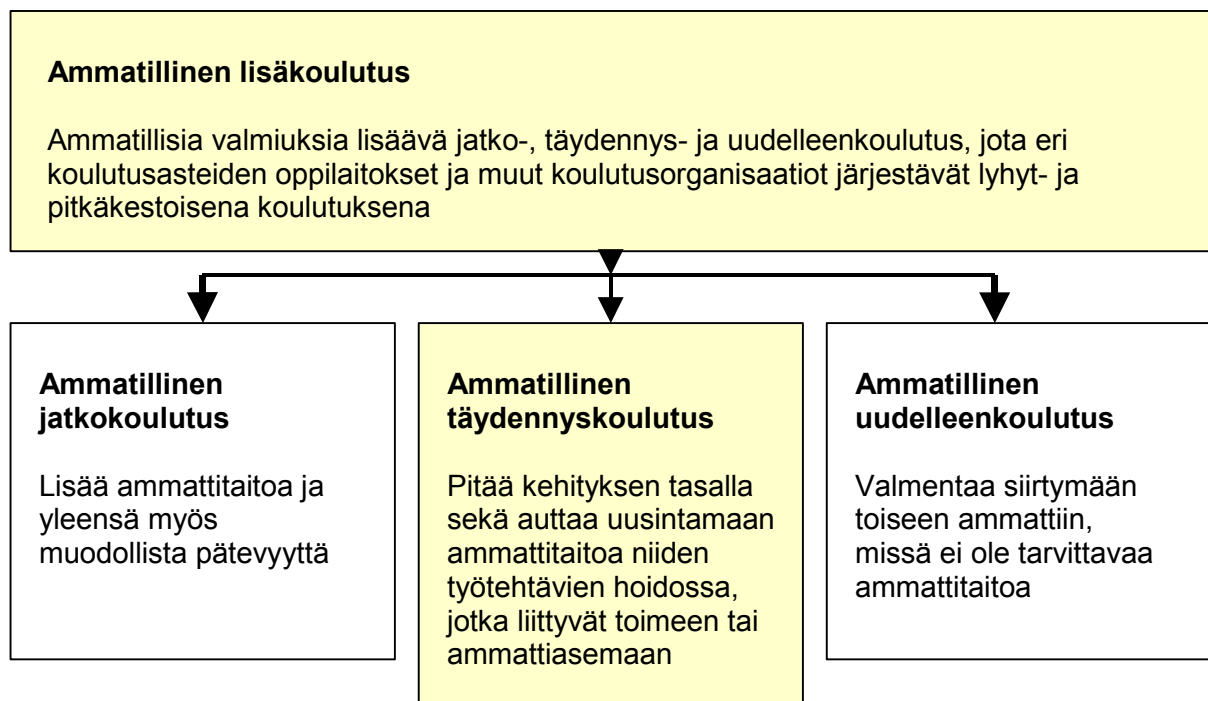
Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa asetuksella tarvittaessa tarkempia säännöksiä täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista.

2 TÄYDENNYSKOULUTUS SOSIAALIHUOLLOSSA

2.1 Täydennyskoulutuksen määrittely

Ammatillisella täydennyskoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Täydennyskoulutus vastaa henkilöstön välittömiin koulutustarpeisiin tai suuntaa tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin. Säännöllinen täydennyskoulutus antaa sosiaalihuollon henkilöstölle mahdollisuuden hankkia ammattialan viimeisintä tietoa ja kehittää työtaitoja sekä parantaa työn hallintaa ja ammatillista yhteistyötä. Ammattitaidon uudistaminen auttaa työntekijää vastaamaan entistä paremmin asiakkaiden palvelutarpeisiin ja toimintaympäristön muutoksiin. Täydennyskoulutuksen avulla voidaan kehittää organisaatiota ja palveluja sekä lisätä niiden laadun arviointiin liittyviä valmiuksia.

Aikuiskoulutusjärjestelmässä⁷ täydennyskoulutus sisältyy ammatilliseen lisäkoulutukseen. Se on ammatillisen peruskoulutuksen saaneille tai muulla tavoin ammattitaidon hankkineille työntekijöille järjestettyä jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutusta (kuvio 1).



Kuvio 1. Ammatillisen lisäkoulutuksen jäsentely (lähde: mukailten Alanen 1992⁸ ja OPM 2005)

Sosiaalihuollossa täydennyskoulutus on sosiaalihuollon henkilöstölle suunnattua, työssä tarvittavan osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen liittyvää lyhyt- ja pitkäkestoista täydennyskoulutusta. Henkilöstöllä tarkoitetaan työtehtävää ja ammattinimikettä rajaamatta koko sosiaalihuollon tehtäväalueella toimivaa henkilöstöä. Koulutuksen tulee olla työnantajan hyväksymää ja työtehtäviin liittyvää.

Täydennyskoulutus tukee sosiaalihuollon tehtäväalueella toimivan vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön ammatillista työtä ja sosiaalihuollon toiminnan kehittämistä. Koulutuksen tavoitteena on ylläpitää, ajantasaistaa ja lisätä työntekijän ja työyhteisön osaamista välittömässä ja välillisessä työssä asiakkaiden kanssa. Koulutus on suunnitelmallista toimintaa, joka pohjautuu henkilöstön osaamisen arviointiin ja sitä voidaan seurata ja sen vaikuttavuutta arvioida.

Täydennyskoulutuksen piiriin ei kuulu työnohjaus eikä uuden työntekijän perehdyttäminen. Ulkopuolelle jäävät myös eri ammattiryhmien työhön liittyvät kokoukset sekä alle puolen päivän mittaiset koulutustilaisuudet, mikäli ne eivät ole osa laajempaa täydennyskoulutuskokonaisuutta.

2.2 Täydennyskoulutus kunta-alan koulutussopimuksessa

Sosiaalihuollon henkilöstö kuuluu yhtenä kuntien henkilöstöryhmänä kunta-alan koulutussopimuksen⁹ piiriin. Koulutussopimus on oikeudelliselta luonteeltaan suositussopimus, joka koskee työnantajan henkilöstölleen osoittamaa ammatillista henkilöstökoulutusta, ammattijärjestöjen jäsenilleen järjestämää ammattiyhdistyskoulutusta sekä työnantaja- ja työntekijäosapuolten yhteisesti järjestämää koulutusta. Henkilöstön osallistumisesta koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen määrätään yhteistoimintamenettelyä koskevassa yleissopimuksessa. Koulutussopimus varmistaa osaltaan, että kuntien henkilöstövoimavaroista huolehditaan.

Kunta-alan koulutussopimuksessa ammatillinen henkilöstökoulutus jaetaan täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutukseen sekä perehdyttämiseen. Sopimuksen linjaukset ammatillisesta henkilöstökoulutuksesta ja täydennyskoulutuksesta sen osana vastaavat sosiaalihuollon täydennyskoulutusoppaassa käytettyä täydennyskoulutuksen määrittelyä. Molemmissa koulutus liittyy kiinteästi työtehtäviin ja niiden kehittämiseen. Täydennyskoulutuksella ylläpidetään ja lisätään viranhaltijoiden ja työntekijöiden ammatillisia valmiuksia toimia työssä ja työyhteisössä kunnan palvelutoiminnalle asetettujen päämäärien saavuttamiseksi. Täydennyskoulutustarpeita arvioidaan suhteessa kunnan toimintaa ohjaaviin strategisiin tavoitteisiin. Lisäksi otetaan huomioon kunnan eri toimialoja koskevan erityislainsäädännön säännökset henkilöstön täydennyskoulutuksesta.

Koulutussopimuksessa painotetaan tarvetta kouluttaa työntekijöitä kunnan toiminta- ja palvelustrategioiden muuttuessa. Koska kunnallisten palvelujen tuotanto perustuu pitkälti ihmis-

työhön, ovat palvelupainotteinen osaaminen, pätevyys, ammattitaito ja sen kehittäminen kunnallishallinnon tärkeä voimavara. Täydennyskoulutuksella turvataan henkilöstövoimavarojen ajanmukaisuus. Henkilöstökoulutus ja täydennyskoulutus sen osana suunnitellaan ja sen tuloksellisuutta arvioidaan pitäen lähtökohtana lainsäädäntöä, kunnan toiminnan kehittämistarpeita ja mahdollisuuksia.

Henkilöstön ja työelämän kehittämistä kunta-alalla on käsitelty myös sopimuksissa ja suosituksissa yhteistoiminnasta, tuloksellisuudesta, henkilöstöjohtamisesta ja työhyvinvoinnista¹⁰.

3 TÄYDENNYSKOULUTUKSEN JÄRJESTÄMINEN SOSIAALIHUOLLOSSA

3.1 Täydennyskoulutuksen kohderyhmä

Täydennyskoulutusvelvoitteen *kohderyhmänä on koko sosiaalihuollon henkilöstö*, johon kuuluvat sosiaalihuoltolain määrittämässä kunnan sosiaalihuoltoon kuuluvissa tehtävissä toimivat ja eri ammattiryhmiä edustavat vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät. Täydennyskoulutuksen kohdentuessa koko sosiaalihuollon henkilöstöön vahvistuu moniammatillinen osaaminen hoito- ja palveluketjuissa sekä muissa palvelukokonaisuuksissa. Kunnan tai kuntayhtymän asettamista strategisista painopisteistä riippuen koulutustarpeet ja -määrät voivat vaihdella vuosittain työyhteisö-, ammattiryhmä- ja yksilötasoilla.

Täydennyskoulutusta järjestettäessä on otettava huomioon, että lasten päivähoito on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu, vaikka päivähoiton hallinnosta vastaisi kunnassa muu kuin sosiaalihuollosta vastaava toimielin (sosiaalihuoltolaki 17 §). Näin ollen päivähoiton henkilöstö on täydennyskoulutusvelvoitteen piirissä.

Täydennyskoulutusvelvoite koskee ensisijaisesti kuntien sosiaalihuollon henkilöstöä, mutta välillisesti velvoite voi vaikuttaa myös yksityisten palvelujen toimintaan. Kuntien ostaessa sosiaalihuollon palveluja kolmannen sektorin tuottajilta ja yrityksiltä ne asettavat ostopalveluille laatuvaatimuksia, joihin sisältyy myös henkilöstön osaamista ja koulutustasoa koskevia odotuksia¹¹. Järjestäessään täydennyskoulutusvelvoitteen mukaisia koulutuksia kunnat voivat tarjota yksityisille yrityksille ja kolmannen sektorin toimijoille mahdollisuuden osallistua niihin yhdessä kunnan henkilöstön kanssa, mikäli se on toiminnan kannalta perusteltua. Kustannusvastuu yksityisiä palveluja tuottavien yritysten ja kolmannen sektorin henkilöstön täydennyskoulutuksesta ei luonnollisestikaan ole kunnalla.

Kohderyhmä muodostaa merkittävän osuuden kuntien työntekijöistä. Sosiaalihuollossa työskenteli lokakuussa 2004 yhteensä 114 000 työntekijää, mikä on 26,4 prosenttia kunnallisesta henkilöstöstä¹² (taulukko 1).

Taulukko 1. Kunnallinen henkilöstö lokakuussa 2004 (lähde: Tilastokeskuksen kuntasektorin palkkarekisteri)

Kunnallinen henkilöstö 2004	josta sosiaalitoimen henkilöstöä	sosiaalitoimessa vakinaisia	sosiaalitoimessa määräaikaisia	sosiaalitoimessa työllistettyjä
431 000	114 000 (26,4 %)	82 000	28 000	4 000

Yrityksissä ja järjestöissä oli puolestaan vuonna 2002 sosiaalipalveluissa yhteensä 37 700 työntekijää¹³.

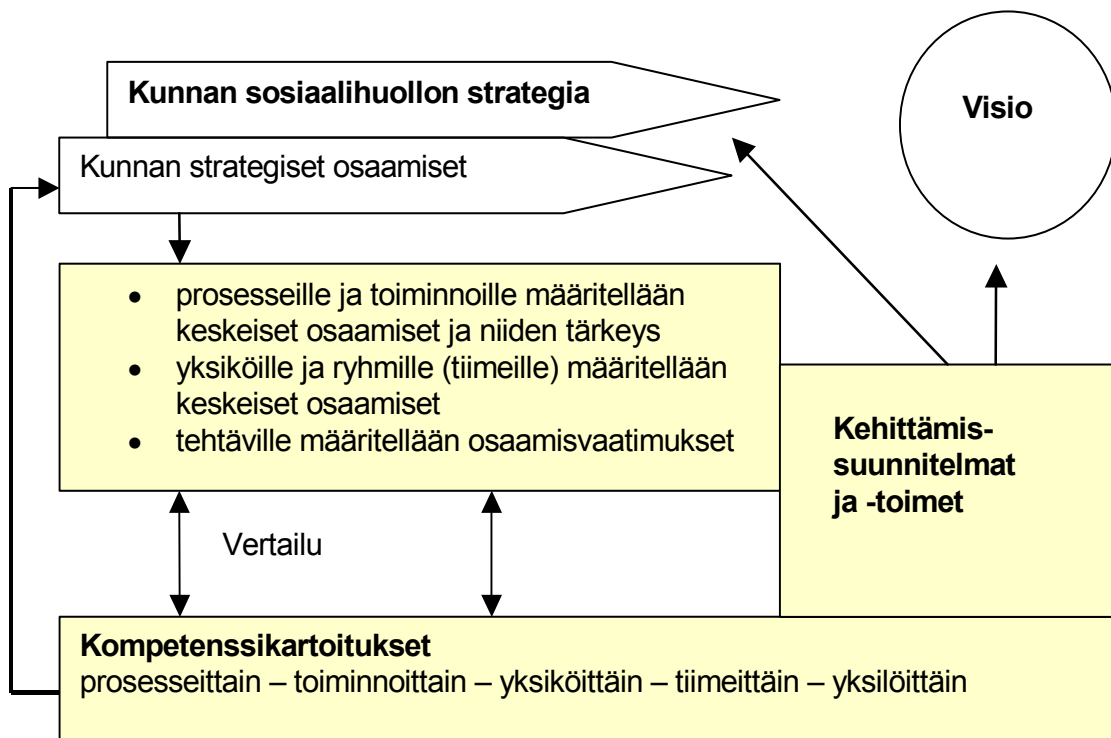
Sosiaalihuollon täydennyskoulutusvelvoitteen piiriin kuuluvien määrä säilyy suurena tulevinakin vuosina, sillä sosiaalialan työvoimatarpeiden ennakoidaan kasvavan väestön ikään-

tyessä. Sen lisäksi, että kohderyhmä on suuri, sen pohjakoulutus ja työtehtävät vaihtelevat. Vuonna 2004 kuntien sosiaalitoimen ammatillisen henkilöstön koulutusta selvitetessä¹⁴ todettiin ammatillisen perustutkinnon olevan noin 56 prosentilla työntekijöistä, korkea-asteen alempia koulutuksia on 15 prosentilla, ylemmän korkea-asteen tutkinto on 3 prosentilla ja ilman tutkintoa on 15 prosenttia henkilöstöstä eli joka seitsemäs.

3.2 Suunnitelmallinen henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstövoimavaroista ja henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen edellyttää kunnilta inhimillisten resurssien ja osaamisen johtamista. Osaamisen johtamisen¹⁵ tavoitteena on turvata kunnan sosiaalihuollossa tarvittava osaaminen. Se on kokonaisvaltaista toimintaa, jossa kunnan sosiaalihuollon tavoitteita ja henkilöstön osaamisen kehittämistä sovitetaan yhteen. Inhimillisten voimavarojen johtamiseen liittyy myös välineiden hallinta kuten henkilöstöstrategioiden ja -suunnitelmien käyttö johtamisen tukena. Henkilöstön osaamisen johtamisessa on tärkeää määritellä, mitä osaamista tavoitellaan, millaisia prosesseja johdetaan, millä välineillä johdetaan ja millaisilla tavoilla henkilöstön osaamista ja oppimista tuetaan.

Organisaation tuottavuus perustuu henkilöstön osaamiseen ja työhyvinvointiin, toiminnan palvelulähtöisyyteen sekä tiedon ja taidon hallintaan ja tietoteknologian tehokkaaseen hyödyntämiseen. Tuottavuuteen voidaan vaikuttaa lisäämällä henkilöstön mahdollisuuksia parantaa osaamistaan suunnitelmallisesti niin, että sosiaalihuollon visiot ja strategiat sekä työyksiköiden tavoitteet ja perustehtävä ohjaavat henkilöstön osaamistarpeiden määrittämistä ja koulutusta.



Kuvio 2. Osaamisen johtamisen keskeiset elementit (lähde: mukailen Viitala 2005)

Osaamisen kehittämisen haasteena on henkilöstön ammattitaidon muotoutuminen koko ajan uudelleen¹⁶. Ammattien rajat ja työnjako voivat muuttua ja ammatin ydintoiminnotkin voivat vaihtua. Ammatti- ja kuntarajat ylittävän yhteistyön hallinta on myös osa useiden ammattiryhmien työtä sosiaalialan moniammatillisessa toimintaympäristössä. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen edellyttääkin, että henkilöstön ammattitaitoon ja henkilöstörakenteeseen liittyviä tarpeita arvioidaan suhteessa erilaisiin työprosesseihin¹⁷. Henkilöstön kompetenssien, toisin sanoen ammatillisten tietojen, taitojen ja kykyjen suhdetta työtehtäviin pitää arvioida yksilötasolla, tiimeissä ja työyksiköittäin yhä uudelleen. Tämä tapahtuu tuomalla näkyväksi henkilöstön perustehtävät, niihin liittyvä ydinosaaminen ja osaamisvaatimukset (kuvio 2).

Kuntien tulisi kirjata osaamisen arviointiin perustuvat täydennyskoulutusta koskevat linjaukset ja pitkän aikavälin tavoitteet sosiaalihuollon **henkilöstöstrategiaan**¹⁸. Henkilöstöstrategia on henkilöstön kehittämiseen liittyvä kokonaissuunnitelma, joka sisältää työntekijöiden rekrytointia, valintaa ja palkkausta koskevia linjauksia, henkilöstön kehittämiseen liittyviä tavoitteita ja toimenpiteitä sekä johtamisen käytäntöihin, yhteistoimintaan, työolosuhteisiin, työympäristöön ja henkilöstöpalveluihin liittyviä osioita¹⁹. Henkilöstöstrategiassa tulisi ottaa kantaa myös siihen, miten kunnissa edistetään henkilöstön valmiuksia toimia työssään.

Henkilöstön ammatillinen koulutustausta määrittelee osaamisen kehittämisen painopisteitä. Sosiaalialan ydintehtävissä työskentelevien ammattiryhmien koulutusrakenteet ja opetussuunnitelmat ovat muuttuneet voimakkaasti koko 1990-luvun ajan. Ammattikorkeakoulututkinnot ovat korvanneet aikaisemmat opistoasteiset ammatilliset tutkinnot, ja sosiaali- ja terveydenhuollon ammatillinen perustutkinto, lähihoitajan tutkinto, on korvannut aikaisemmat kouluasteiset tutkinnot. Sosiaalityön koulutus uudistui voimakkaasti 1990-luvulla, minkä tuloksena vuonna 1999 asetukseen yhteiskuntatieteellisistä tutkinnoista lisättiin sosiaalityön peruskoulutusta koskeva 4 a § ja syksyllä 2000 sosiaalityön ammatillista lisensiaattitutkintoa koskeva 14 a §. Vuodesta 1995 lähtien lastentarhanopettajakoulutusta on annettu yliopistoissa aikaisemman opistoasteisen koulutuksen sijasta. Kun yli puolet kuntien sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöstä on iältään nyt 47 – 60-vuotiaita²⁰, on joukossa runsaasti eri koulutustaustan omaavia työntekijöitä, mikä tulisi ottaa huomioon täydennyskoulutusta järjestettäessä.

On tärkeää tunnistaa arvot ja asenteet, jotka ohjaavat osaamisen kehittämistä ja täydennyskoulutusta koskevia valintoja. Lähtökohtana on kaikkien ammattiryhmien ja erilaisissa työsuhteissa sekä ammattiasemissa olevien henkilöiden tasapuolinen huomioon ottaminen. Sosiaalihuollossa täydennyskoulutus kohdentuu koulutustaustaltaan ja iältään sekä oppimisvalmiuksiltaan erilaisiin työntekijöihin. Täydennyskoulutusta toteutettaessa tuleekin käyttää aikuisopiskeluun soveltuvia erilaisia opetusmenetelmiä ja oppimiskäytäntöjä. Vaikka täydennyskoulutuksella on henkilöstön kehittämisessä keskeinen rooli, on sen rinnalla hyvä jatkaa aiemmin hyviksi todettuja käytäntöjä tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä. Ammattitaidon kehittämisen ensimmäisenä lähtökohtana on työntekijän hyvä perehdyttäminen työhön. Myös työnkierto ja tutustuminen muiden organisaatioiden toimintatapoihin edistävät työssä oppimista ja täydennyskoulutuksen suotuisia vaikutuksia.

Kuntien tulee sisällyttää myös johdon ja esimiesten täydennyskoulutus osaksi sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutussuunnitelmia. Johdon täydennyskoulutustarpeet liittyvät oman ammattialan sisällöllisiin kysymyksiin sekä erilaisten työprosessien ja henkilöstöjohtamisen hallintaan. Päivittäisjohtamisen ohella esimiehet vievät myös täydennyskoulutusprosessia eteenpäin, laativat henkilöstön kanssa kehittämissuunnitelmia sekä tekevät täydennyskoulutuksia koskevia sisällöllisiä ja taloudellisia päätöksiä. Esimiehet muodostavat kunnissa luku-

määräisesti muuta henkilöstöä pienemmän ryhmän ja siksi erityisesti heidän kohdallaan saattaa korostua kollegiaalinen yhteistyö koulutusintressien tarkastelussa yli kuntarajojen.

3.3 Täydennyskoulutuksen ohjeistus kunnissa

Täydennyskoulutus perustuu henkilöstön osaamisen arviointiin erilaisin menetelmin ja arvioinnin pohjalta yhteistyössä henkilöstön kanssa laadittuihin yhteisö-, tiimi- ja yksilötason kehittämissuunnitelmiin. Kunnissa tehdään täydennyskoulutusta koskevia hallinnollisia päätöksiä eri tavoin ja henkilöstön osaamisen johtaminen vaihtelee. *Tästä johtuen kuntia suositellaan laatimaan ohjeistus täydennyskoulutuksen käytännön suunnittelua, toteutusta, seurantaan ja arviointia varten.* Tämä auttaa kunnan sosiaalihuollon yksiköitä toimimaan yhtenevästi koulutukseen liittyvissä asioissa ja varmistaa työyksiköiden tasavertaisuuden koulutuksen järjestämisessä. Kunnan oma ohjeistus sisältää osaamisen arviointia ja kartoitusten tekemistä koskevien menettelytapojen ja kriteerien lisäksi ohjeita kehittämissuunnitelmien laatimiseen, koulutusten hankintaan ja koulutusten käytännön toteutukseen. Kunnan ohjeistuksen tekemistä tulisi ohjata seuraavat täydennyskoulutuksen periaatteet:

- Kunnan tehtävänä on kehittää sosiaalihuollon henkilöstön osaamista kaikilla tasoilla ja erilaisissa työtehtävissä.
- Täydennyskoulutus on suunnitelmallista, palvelutarpeista ja työntekijöiden osaamistarpeista lähtevää, tietoon ja hyviin käytäntöihin perustuvaa ja se on osa työn kehittämistä ja laadun hallintaa.
- Kunta voi järjestää täydennyskoulutusta itse tai yhteistyössä muiden kuntien ja koulutusta tarjoavien eri tahojen kanssa. Täydennyskoulutukseksi voidaan hyväksyä työnantajan ja työntekijän sopimuksesta myös työntekijän hankkimaa omaehtoista koulutusta.
- Kuntien järjestäessään täydennyskoulutusta yhteistyössä on perusteltua laatia myös täydennyskoulutuksen toimintaohjeet seudullisesti tai alueellisesti.
- Täydennyskoulutusta seurataan vuosittain ja arvioidaan sen vaikutuksia henkilöstön ammatillisen osaamisen kohoamiseen ja toiminnan kehittymiseen.
- Täydennyskoulutuksella turvataan asiakkaille hyvä palvelu ja edistetään henkilökunnan työhyvinvointia.

3.4 Täydennyskoulutuksen rahoittaminen

Kustannusvastuu täydennyskoulutuksesta kuuluu kunnille niiden järjestäessä sosiaalihuoltolain edellyttämää täydennyskoulutusta sosiaalihuollon henkilöstölle. Kunta voi järjestää täydennyskoulutusta itse tai yhteistyössä muiden kuntien kanssa, jolloin myös koulutuksesta aiheutuvat kustannukset jakautuvat kuntien kesken. Lisäksi työnantaja voi hyväksyä henkilön täydennyskoulutukseksi omaehtoisesta koulutuksesta sen osan, jonka kustannuksiin työnantaja osallistuu tai antaa työntekijän käyttää työaika.

3.4.1 Kunnan järjestämä ja rahoittama täydennyskoulutus

Kunta vastaa järjestämänsä täydennyskoulutuksen hankintakustannuksista, joihin sen tulee varautua kohdentamalla talousarviossa henkilöstön kehittämiseen tarvittava määräraha. Koulutuksiin voi hakea myös ulkopuolista rahoitusta silloin, kun koulutus toteutetaan kehittämishankkeena tai sen osana, kuten esimerkiksi työelämän kehittämiseen liittyvissä TYKES-hankkeissa. Koska täydennyskoulutukseen osallistuu vuosittain useita työntekijöitä, koulutusten ajalle voidaan tarvita myös sijaisia. Kuntien tulee varautua tästä aiheutuviin järjestelyihin ja kustannuksiin jo täydennyskoulutuksen suunnitteluvaiheessa.

Sosiaalihuollon täydennyskoulutusten sisältö määräytyy henkilöstön kehittämissuunnitelmien tai muiden täydennyskoulutussuunnitelmien perusteella. Kunta päättää tavasta, jolla se järjestää kustannusvastuullaan olevan täydennyskoulutuksen. Koulutus voidaan järjestää omana toimintana tai hankkia koulutusorganisaatioilta²¹. Täydennyskoulutuksia toteutetaan eripituisina ja -sisältöisinä koulutusosioina ja yhtenä vaihtoehtona ovat myös pitkäkestoiset, useamman vuoden ajalle jaksotetut kokonaisuudet²².

3.4.2 Omaehtoisen lisä- ja täydennyskoulutuksen rahoittaminen

Pääsääntönä on, että työntekijä vastaa itse omaehtoisen koulutuksensa kustannuksista. Työnantajan osallistuminen kustannuksiin on perusteltua silloin, jos omaehtoinen koulutus lisää työntekijän työssään tarvitsemia ammatillisia valmiuksia. Kunta-alan koulutussopimuksen mukaisesti työnantaja päättää, miten ja milloin kunta osallistuu omaehtoisen koulutuksen kustannuksiin. Vaihtoehtoina voivat olla koulutus työaikaan käyttäen täydellä palkalla, osapalkkaisena tai siirtyminen palkattomalle vapaalle. Työnantaja voi lisäksi harkintansa mukaan maksaa muun muassa matkakustannusten korvauksia.

Omaehtoiseen koulutukseen luetaan pääasiassa tutkintotavoitteiset, osatutkintotavoitteiset tai lyhyemmät, ei-tutkintoon johtavat koulutukset, joihin hakeudutaan oma-aloitteisesti²³. Pätevöittävät ammatti- ja erityisammattitutkinnot katsotaan yleensä myös osaksi omaehtoisia opintoja samoin kuin jotkut erillisistä osista koostuvat täydennyskoulutusohjelmat. PD-ohjelmat (professional development -ohjelmat) ovat laajoja omaehtoisia opintokokonaisuuksia. Tieteellinen tai ammatillinen jatkokoulutus voi avata mahdollisuuksia muodolliseen kelpoisuuteen uusiin, vaativampiin tehtäviin.

Työntekijän hankkimaan omaehtoiseen koulutukseen on saatavissa tietyin edellytyksin ulkopuolista rahoitusta. Tukimuodot voidaan jakaa yleistasolla seuraavasti²⁴:

- opiskeluaikaisen toimeentulon tukimalleihin pohjautuvat tuet (mm. opintovapaa yhdistettynä aikuisopintorahaan)
- työnjakomalleihin pohjautuvat tuet (mm. vuorottelukorvaus ja aikuiskoulutustuki)
- työllisyystavoitteita ja työelämän muutoksia tukemaan perustetut tuet (mm. työvoimakoulutuksen koulutustuki ja koulutuspäiväraha)
- muut tukimuodot (mm. ammattitutkintostipendi)

Kokonaisten tutkintojen suorittaminen sekä keskeytyneiden ammattikorkeakoulu- ja yliopistotutkintojen loppuun saattaminen on rajatuilla ehdoilla mahdollista työvoimapolitiittisen koulutuksen tuella²⁵. Ammatillisena kuntoutuksena on mahdollisuus hakea koulutusajan toimeentuloturva ja koulutuskustannuksia useasta eri järjestelmästä, erityisesti työeläkejärjestelmästä, kansan-

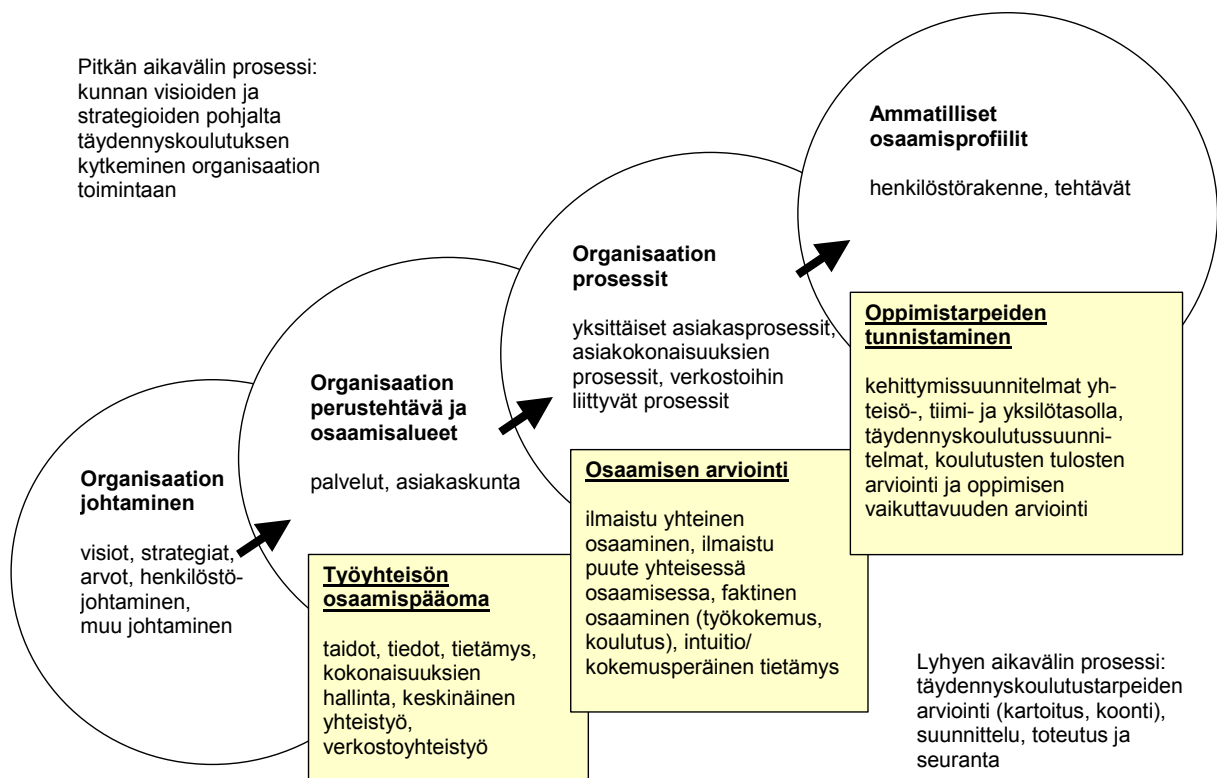
eläkejärjestelmästä, Kelan kuntoutusjärjestelmästä ja tietyissä tilanteissa pakollisesta liikenne- ja tapaturmavakuutuksesta. Ohjausta ja neuvontaa omaehtoisen koulutuksen tukimuodoista antavat www-sivuillaan muun muassa Kela, työministeriö, Koulutusrahasto, Työttömyysvakuutusrahasto ja opetushallitus²⁶.

4 TÄYDENNYSKOULUTUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa kuvataan täydennyskoulutuksen toteuttamiseen johtavaa prosessia. Kappaleiden loppuksi nostetaan esille lähtökohtia, joita on hyvä ottaa huomioon kussakin työvaiheessa. Osioon sisältyviä esimerkkejä kuntien toimintakäytännöistä on koottuna liitteeksi oppaan loppuun.

4.1 Henkilöstön osaamisen arviointi

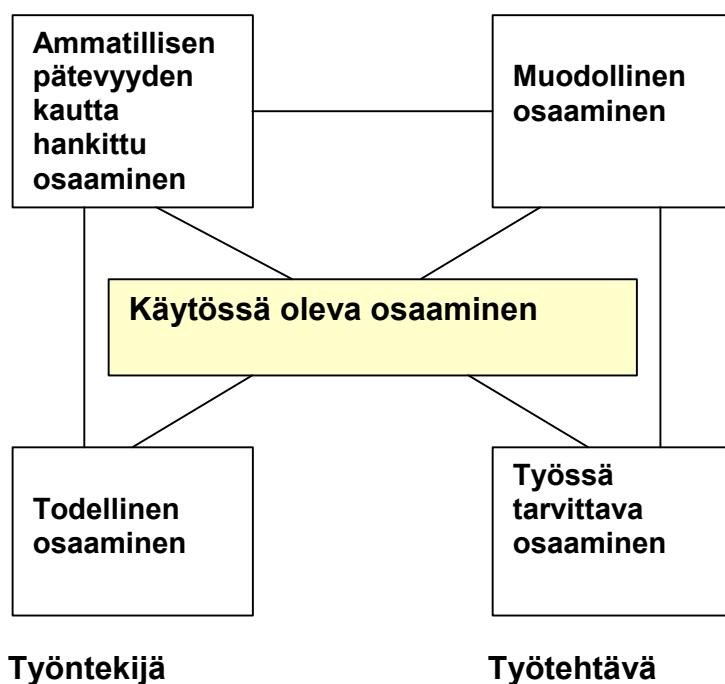
Henkilöstön osaamisen arviointi alkaa nykytilan hahmottamisella: millaista työtehtäviin liittyvä osaaminen on juuri nyt, miten se vastaa organisaation perustehtävään ja mitä osaamista henkilöstöltä edellytetään sosiaalihuollon palveluille asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.



Kuvio 3. Osaamistarpeiden määrittelypohja (lähde: mukailleen Kallio & Kuhalainen 2005 ja Terveystieteiden tutkimuskeskuksen täydennyskoulutussuositus 2004)²⁷

Osaamisen arvioinnin lähtökohtana ovat sosiaalihuollon tavoitteet ja strategiat, mutta niitä voivat olla myös alueelliset ja valtakunnalliset kehittämishaasteet. Osaamistarpeiden määrittelyyn tarvitaan vertailukohtia, jotka löytyvät organisaatioiden tehtävistä ja tavoitteista²⁸. Osaamista arvioidaan tarkastelemalla työprosesseja, joihin työntekijät osallistuvat ammatillisissa tehtävissään. Osaamisen arvioinnin avulla tunnistetaan henkilöstön olemassa oleva osaaminen ja tuodaan esiin ne alueet, joissa työntekijöillä on osaamisen vajeita. (Kuvio 3.)

Kunnan sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimukset varmistavat sen, että työntekijöillä on perusosaaminen työhönsä. Se ei vielä takaa, että työntekijöillä olisi käytössä kaikki tarvittava osaaminen. Ammatillinen pätevyys muodostuu työssä vaiheittain tiedon ja kokemuksen yhdistyessä *todelliseksi osaamiseksi*. Työntekijän osaaminen onkin usein laajempaa kuin työssä välittömästi tarvittava osaaminen edellyttäisi. Yksittäisen työntekijän osaaminen voi vahvistua työyhteisössä tai jäädä hyödyntämättä, mikäli organisaatiossa ei tunnusteta eikä osata ottaa käyttöön työntekijöiden todellista osaamista. Hyvällä johtamisella ja suunnittelulla voidaan tunnistaa työntekijän todellinen osaaminen ja lisätä näin käytössä olevaa osaamista työyhteisössä. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Näkökulma osaamiseen (lähde: Ahvo-Lehtinen & Maukkonen 2005)

Osaamista voidaan arvioida työntekijän ja esimiehen välisissä *kehityskeskusteluissa ja täydentää niitä strukturoiduilla osaamiskartoituksilla*. Yksinomaan osaamisluetteloiden tai muiden vastaavien kartoitusten tekeminen (esimerkiksi koulutusta ja työkokemusta käsittelevät arvoasteikolliset kysymykset) tuottavat rajallista tietoa. Kehityskeskustelu tuo esille, millaisia työhön ja työyhteisöön liittyviä tavoitteita työntekijä henkilökohtaisesti asettaa ja mitä työnantaja häneltä odottaa. Työntekijän kannalta on tärkeää, että käytettävien arviointimenetelmien avulla hän saa selkeän käsityksen työssä kehittymiseen ja oppimiseen liittyvistä tavoitteista. Kehi-

tyskeskusteluissa kiinnitetään huomiota erityisesti työtehtävien hallintaan ja työntekijän osaamisvalmiuksien tunnistamiseen ja tukemiseen.

Yksi tapa täydentää henkilökohtaista osaamisen arviointia on järjestää työyhteisölle, tiimille tai muulle palveluketjussa yhdessä toimivalle ryhmälle *yhteisökeskustelu*. Tällaisen tarve arvioidaan työyhteisökohtaisesti. Keskustelussa käsitellään yhteistä osaamista ja siinä koettuja vajeita suhteessa työyksikön tehtäviin ja tavoitteisiin. Etuna on, että koko työyhteisön tai tiimin näkökantoja osaamiseen voidaan kuulla samanaikaisesti. Yhteisökeskustelussa on mahdollisuus hahmottaa, miten oma työ sijoittuu osaksi laajempaa kokonaisuutta niin asiakkaiden kuin koko palveluketjun kannalta. Kehitys- ja yhteisökeskustelujen pohjalta tehdyt koonnit ja muut kirjaukset edesauttavat osaltaan täydennyskoulutuksen suunnittelua.

Lähtökohtia osaamisen arvioinnin tekemiseksi

- Osaamisen arvioinnissa sovitetaan yhteen kunnan palvelustrategia ja yksittäisten työntekijöiden sekä ammattiryhmien osaamis- ja täydennyskoulutustarpeet.
- Arvioinnissa käytetään kehityskeskusteluja ja koko työyhteisön keskusteluja sekä tarpeen mukaan strukturoituja osaamisen kartoitusmenetelmiä.
- Arvioinnissa koottu tieto muodostaa pohjan yhteisö-, tiimi- ja yksilötason kehittämissuunnitelmille.
- Osaamisen arviointimenetelmien kehittämiseksi voidaan tarvittaessa tehdä seudullista ja alueellista yhteistyötä muiden kuntien kanssa.

4.2 Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmat

Osaamisen arvioinnissa esille tulleet täydennyskoulutustarpeet ovat pohjana henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmille. Suunnitelmat voidaan tehdä yksinomaan täydennyskoulutusta tai vaihtoehtoisesti laajempaa kokonaisuutta varten, johon täydennyskoulutuksen lisäksi voi sisältyä muitakin työssä oppimiseen liittyviä tavoitteita. Kehittämissuunnitelma tarkoittaa yksittäisen työntekijän kohdalla suunnitelmaa henkilökohtaisten ammatillisten osaamisvalmiuksien parantamiseksi. Ryhmä- ja työyksikkötason suunnitelmissa otetaan huomioon myös työyhteisön moniammatillisten tiimien ja yhteistyöryhmien kehittymistarpeet. Kehittämissuunnitelmiin voidaan sisällyttää sekä lyhyen että pitkän aikavälin oppimistavoitteita. Lyhyellä aikavälillä oppimisen tavoitteena voi olla esimerkiksi työsuoritusten parantaminen tai tiedon lisääminen jostain ammatin osa-alueesta. Pitkän aikavälin osaamistavoitteet voivat kohdentua esimerkiksi henkilöstön erityisosaamisen lisäämiseen, johtamisvalmiuksien kohottamiseen tai laajemmin palvelurakenteiden ja toiminnan kehittämiseen. Johto, esimiehet ja henkilöstö yhdessä sopivat, miten täydennyskoulutusta koskevat odotukset ja osaamistavoitteet kirjataan työyksiköiden, tiimien ja työntekijöiden osaamisen kehittämissuunnitelmiksi.

Kunnan sosiaalihuollon henkilöstön osaamisen kehittämistä koskevat linjaukset ja koulutuskustannuksia koskevat päätökset vaikuttavat henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmien täytäntöönpanoon. Kun henkilöstöllä on monenlaisia täydennyskoulutustarpeita, niiden suhteen joudutaan tekemään priorisointia ja valintaa. Mitä suuremmasta täydennyskoulutuksen kokonaisuudesta on kyse, sitä tärkeämpää on kuntien yhteistyö jo suunnitteluvaiheessa kouluttajien tai muiden täydennyskoulutuksen tukirakenteita edustavien tahojen kanssa.

Lähtökohtia kehittämissuunnitelmien tekemiseksi

- Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmat sisällytetään henkilöstöstrategiaan.
- Kehittämissuunnitelmaan sisältyy täydennyskoulutussuunnitelma ja sen lisäksi tarvittaessa myös laajempia osaamisen kehittämiseen liittyviä kokonaisuuksia. Kehittämissuunnitelmat voivat koskea henkilöstön osaamisen kehittämistä lyhyellä tai pitkällä aikavälillä.
- Työntekijän henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tavoitteena on ammatillisten osaamisvalmiuksien parantaminen. Työyhteisön osaamisen kehittämissuunnitelmissa otetaan huomioon myös työyhteisön moniammatillisten tiimien ja yhteistyöryhmien osaamistarpeet.
- Työyhteisön johto ja lähiesimiehet huolehtivat siitä, että henkilöstö on mukana suunnittelemassa täydennyskoulutusta, päivittämässä suunnitelmia ja arvioimassa koulutuksia.
- Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelma viedään päätöksentekoon ja täytäntöön kunnan omien toimintaohjeiden mukaisesti.

4.3 Täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteutus

Sosiaalihuollon henkilöstön tarvitseman täydennyskoulutuksen määrään ja laatuun vaikuttavat työyksiköiden toiminnan luonne ja kehittämistarpeet. Täydennyskoulutuksen toteuttamista paan vaikuttavat esimerkiksi työyksiköiden henkilöstötilanne, sijaisten käyttö ja työkäytännöt. Päätökset koulutusten jaksottamisesta ja siihen kulloinkin käytettävästä ajasta tehdään kunnissa. Koulutukset voivat olla pituudeltaan puolesta päivästä viikkoihin tai kuukausiin. Jos täydennyskoulutusta järjestetään alle puolen päivän mittaisena, sen on oltava osa suurempaa kokonaisuutta.

Täydennyskoulutuksen käynnistämässä on useita vaihtoehtoja. Laajassa kumppanuusverkostossa on mahdollista jakaa osaamista, kokeilla uusia koulutuskäytäntöjä sekä ottaa huomioon toimintayksiköiden hyvin erilaisiakin tarpeita. Täydennyskoulutuksen toteutuksessa on hyvä hyödyntää myös työyksiköiden omaa osaamista. Henkilökunnan antama koulutus voi

olla esimerkiksi johonkin erityisalaan liittyvää opetusta tai ohjattua työssä oppimista. Työpaikan opintopiirit ovat myös yksi tapa järjestää koulutusta. Vertaisoppimista edistää osaltaan työyksiköiden välinen benchmarking²⁹. Kollegiaaliset, yli kuntarajojen toteutetut ammattiryhmien tapaamiset voivat olla luonteeltaan koulutuksellisia, samoin kuin kuntien, järjestöjen ja yritysten yhteistilaisuudet.

Täydenniskoulutuksen lähtökohtana ovat aina työyhteisöjen omat kehittämissuunnitelmat ja niihin sisältyvät koulutustavoitteet, joiden toteutumisessa voidaan hyödyntää paikallisten ja alueellisten oppilaitosten ja korkeakoulujen sekä järjestöjen ja koulutusyritysten osaamista. Työyhteisöt voivat suunnitella ja toteuttaa yhdessä edellä mainittujen tahojen kanssa osaamistarpeisiinsa räätälöityjä koulutuksia sekä työyhteisön toiminnan kehittämiseen liittyvää työssä oppimista.

Täydenniskoulutuksen toteuttamista seudullisena tai alueellisena yhteistyönä on syytä harkita silloin, kun ammattiryhmien osaamistarpeet tai tarvittavan täydenniskoulutuksen sisältöalueet ovat samansuuntaisia seudun tai alueen kunnissa. Tällöin myös koulutuksen kustannukset voivat muodostua kunnalle kohtuullisiksi jakautuessaan useamman kunnan kesken. Seudullisilla ja alueellisilla täydenniskoulutuksilla voidaan tukea muun muassa palvelurakenteiden uudistamista sekä uusien työtapojen ja -menetelmien kehittämistä ja juurruttamista.

Täydenniskoulutukset kilpailutetaan kulloinkin voimassa olevien säännösten ja kunnan hankintakäytäntöjen mukaisesti. Tarjouspyyntövaiheessa varmistetaan, että koulutuksen tarjoajat ovat päteviä täyttämään koulutukselle asetetut tavoitteet. Täydenniskoulutusten pitää vastata työyksiköiden ajankäytön tarpeisiin ja olla sisällöllisesti laadukasta ja ammattitaitoisten kouluttajien antamaa.

Lähtökohtia täydenniskoulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen

- Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmat ohjaavat täydenniskoulutuksen suunnittelua ja toteutusta.
- Täydenniskoulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa otetaan huomioon henkilöstön iän ja koulutustaustan sekä oppimisvalmiuksien vaikutukset oppimiseen. Koulutuksissa käytetään monipuolisia aikuisopiskeluun soveltuvia opetusmenetelmiä ja -käytäntöjä.
- Täydenniskoulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa otetaan huomioon eri ammattiryhmien, erilaisia työvuoroja tekevien ja vakinaisten lisäksi myös määräaikaaisesti työskentelevien työntekijöiden osaamistarpeet.
- Kunnassa määritellään täydenniskoulutuksen suunnittelun ja toteuttamisen eri työvaiheista vastuussa olevat tahot.
- Kunta varaa kunnan talousarvioon määrärahan henkilöstön täydenniskoulutusta varten ja varautuu myös sijaisjärjestelyihin ja niiden kuluihin koulutukseen osallistumisen turvaamiseksi.

4.4 Täydennyskoulutuksen vaikuttavuuden arviointi

Kuntien tulee arvioida säännöllisesti täydennyskoulutusten vaikutusta henkilöstön osaamiseen ja ammatillisen toiminnan kehittymiseen. Henkilöstön kehittämissuunnitelmiin on tarpeen sisällyttää kuntakohtaiset kriteerit, joiden avulla arvioidaan oppimista ja tavoitteena olevan osaamisen saavuttamista.

Täydennyskoulutusten vaikuttavuutta arvioidaan itse tai ulkoisen arvioinnin avulla. Työyhteisöjen tekemän sisäisen arvioinnin ensisijaisena tarkoituksena on tuoda esille täydennyskoulutuksen oppimisvaikutukset. Sisäinen arviointi voidaan tehdä päivittäisjohtamisen yhteydessä ja kehittämiskeskusteluissa, tiimikokouksissa tai muissa ryhmäkohtaisissa tapaamisissa. On tärkeää, että arvioinnissakin täydennyskoulutus nähdään laajasti osana työn kehittämistä. Täydennyskoulutuksen tarkoituksena on tuottaa pysyviä muutoksia työntekijöiden osaamiseen ja yhdistää aiempia tietoja, taitoja ja kokemuksia uusiin yhteyksiin. Hyvä koulutuskokonaisuus sisältää oppimiseen kannustavia työmuotoja ja tutkivaan otteeseen nojaavia opetuskäytäntöjä. Tutkiva ote opiskeluun ja työhön merkitsee kyseenalaistamista ja uudenlaisten ratkaisujen hakemista. Oppimisvaikutusten todentamiseksi³⁰ nostetaan esille ne ammatti- ja työtaitoihin liittyvät valmiudet, joita täydennyskoulutuksessa on pyritty parantamaan. Koulutusten anti voidaan koota esimerkiksi kirjallisiksi arvioiksi siitä, mitä uutta opittiin ja millaiset vaikutukset opitulla arvioidaan olevan työtapoihin ja työmenetelmiin, miten opittua asiaa voidaan jakaa koulutuksen jälkeen ja miten kukin on henkilökohtaisesti hyödyntänyt oppimaansa. Arviointikeskustelut tarjoavat mahdollisuuden kokemusten jakamiseen ja laajentavat täydennyskoulutuksen hyödyntämistä työyhteisössä.

Oppimisvaikutusten lisäksi täydennyskoulutuksen tulosten odotetaan näkyvän sosiaalihuollon asiakkaiden entistä parempana palveluna. Tämän vuoksi järjestettyjen koulutusten vaikutuksia asiakaspalvelujen kehittymiseen tulisi myös arvioida. Pidemmän aikavälin vaikuttavuuden toteamiseksi on suotavaa, että kuntien sosiaalihuollon yksiköt voisivat täydentää henkilöstöltä tulevia palautteita asiakaspalautteella. Asiakkailta saadut palautteet auttavat paitsi näkemään koulutuksen vaikutukset asiakaspalveluun myös hahmottamaan tulevien vuosien täydennyskoulutustarpeita. Kun työskentely palveluketjuissa ja muissa yhteistyörakenteissa paranee ja henkilöstö on kiinnostunut työn kehittämisestä, ne ovat merkittäviä pitkäaikaistuloksia.

Laadullista arviointia täydentää koulutusten kustannusten ja täydennyskoulutukseen osallistuneiden määrällinen seuranta.

Lähtökohtia täydennyskoulutuksen vaikutusten arvioimiseksi

- Täydennyskoulutuksen toteuttaja kerää palautetta koulutukseen osallistuneilta työntekijöiltä ja palautetta arvioidaan suhteessa koulutukselle asetettuihin tavoitteisiin.
- Työyhteisöissä arvioidaan täydennyskoulutuksen oppimisvaikutuksia, jaetaan opittua tietoa ja hyödynnetään koulutuksessa opittua työn kehittämiseen.
- Täydennyskoulutuksen pitkäaikaisvaikutuksia arvioidaan asiakaspalautteita hyödyntäen ja/tai seuraamalla muilla tavoin koulutuksen vaikutuksia työmenetelmiin ja -tapoihin.

5 TÄYDENNYSKOULUTUKSEN TUKIRAKENTEET

5.1 Sosiaalialan osaamiskeskukset ja seudulliset kehittämisyksiköt

Sosiaalialan osaamiskeskukset ovat tärkeä sosiaalialan täydennyskoulutuksen kehittämisen tukirakenne. Kahdeksan alueellisen ja yhden maamme ruotsinkieliset alueet kattavan sosiaalialan osaamiskeskuksen (yhteystiedot: www.stm.fi, aluekartta liitteenä 8), tehtävänä on osaamiskeskuksia koskevan lain ja asetuksen (1230/2001) mukaan sosiaalialalla tarvittavan perus- ja erityisosaamisen kehittämisen ja välittämisen turvaaminen.

Sosiaalialan osaamiskeskukset voivat toimia kuntien tukena henkilöstön osaamisen arvioinnissa, täydennyskoulutustarpeiden kartoituksessa ja koulutussuunnittelussa. Osaamiskeskukset toteuttavat erilaisia alueellisia teemapäiviä ja seminaareja ja tuovat sekä valtakunnallisen että paikallisen kehittämistyön ajankohtaisia asioita alueelliseen keskusteluun. Ne edistävät koulutuksen, tutkimuksen ja käytännön työn välistä yhteyttä ja sosiaalialan toimijoiden kumppanuutta. Pyrkimyksenä on suunnitelmalliseen tiedontuotantoon ja tutkitun tiedon monipuoliseen käyttöönottoon perustuva sosiaalialan osaamisen kehittäminen.

Viime vuosina eri puolille maamme on perustettu ja edelleen ollaan suunnittelemassa *sosiaalialan seudullisia kehittämisyksiköitä*. Kehittämisyksiköt ovat sosiaalialan asiakastyötä tekeviä, pitkäjänteisesti kehittäviä ja tutkivia, oppivia yhteisöjä. Kehittämisyksiköt lisäävät oman alueensa henkilöstön ammatillista osaamista ja mallintavat muille alueen yksiköille erilaisia tapoja kytkeä kehittämisorientaatio yksikön perustehtävään. Yksiköihin liittyvän tutkimuksen muodostumista ohjaa vahva kytkentä käytännön asiakastyöhön.

Kehittämisyksiköt ovat alansa osaavia asiakaspalveluyksiköitä. Sen lisäksi ne ovat osa seudullista ja alueellista kehittämisrakennetta toimiessaan tiiviissä yhteistyössä kuntien, sosiaalialan osaamiskeskusten, alan järjestöjen sekä oppilaitosten ja tutkimuslaitosten kanssa. Eriytyisen keskeistä on oppilaitosyhteistyö, joka toteutuu usealla tavalla, muun muassa opinnäytteinä, tutkimuksina, käytännön opetuksena, työelämävaihtona ja koulutusyhteistyönä. Kehittämisyksiköt ovat aktiivisia toimijoita, joiden asiantuntemusta kuntien kannattaa hyödyntää täydennyskoulutuksen järjestämisessä.

5.2 Kuntien, järjestöjen, korkeakoulujen ja muiden oppilaitosten yhteistyö

Täydennyskoulutuksen toteutus edellyttää koulutukseen liittyvän suunnittelun ja muun vuorovaikutuksen lisäämistä eri toimijoiden kesken. Alueellisten yhteistyörakenteiden luominen koulutuksen tarpeisiin palvelee sekä kuntia että opetuksen edustajia. Järjestöt ovat omilla tehtäväalueillaan erityisosaajia ja niiden liittyminen mukaan koulutuksellisiin verkostoihin antaa lisäarvoa täydennyskoulutuksen sisällön kehittämiseen. Kuntien ja oppilaitosten välistä yhteistyötä opiskelijoiden työssä oppimiseen liittyvissä asioissa voidaan hyödyntää myös täydennyskoulutuksen yhteydessä. Alueellisina yksiköinä korkeakoulut ja yliopistot/yliopistokeskukset ovat tärkeitä kumppaneita täydennyskoulutuksen kentässä.

Toimijoiden yhteistyönä on mahdollista toteuttaa alueellisia foorumeja ja muita tilaisuuksia, joissa kunnat, järjestöt, oppilaitokset ja sosiaalialan osaamiskeskukset kohtaavat täydennys-

koulutuksen merkeissä. Yhteiset tilaisuudet ovat tapa tuoda esille seudun kuntien koulutustarpeita, koulutustarjontaa ja resursseja. Niissä voidaan sopia erilaisista yhteistyömalleista sekä tehdä koulutukseen liittyviä tulevaisuusskenaarioita.

6 TÄYDENNYSKOULUTUKSEN SEURANTA

Sosiaalihuoltolain 1.8.2005 voimaan tullut muutos edellyttää, että kunta huolehtii sosiaalihuollon henkilöstön riittävästä täydennyskoulutuksesta ja siihen liittyvästä seurannasta. Kunnat seuraavat koulutuksen toteutumista sekä koulutukseen osallistumista ja siitä aiheutuvia kustannuksia. Kunnallinen työmarkkinalaitos kerää toimintayksiköiden seurantatietojen pohjalta vuosittain täydennyskoulutusta koskevat määrälliset ja kustannustiedot koko kunta-alan osalta ja raportoi kehityksestä. Vastaava seurantavelvoite on ollut voimassa terveydenhuollossa vuoden 2004 alusta lähtien³¹.

Jotta seuranta työnantajatasolla ja valtakunnallisesti on mahdollista, tulee jokaisen kuntatyönantajan ryhtyä vuoden 2006 alusta lukien tilastoimaan sisäistä ja ulkoista koulutusta esimerkiksi henkilöstökoulutusrekisterin tai jonkun muun sopivan seurantajärjestelmän avulla. Systemaattinen seuranta edellyttää toimivaa tietojärjestelmää, minkä vuoksi työnantajien tulisi selvittää käytössä olevien palkka- ja henkilöstöhallintojärjestelmiensä mahdollisuudet. Lisäksi pitää sopia sisäinen yhdenmukainen käytäntö ja seuranta, jotta toimintayksiköiden tiedot voidaan koota kuntatasolla esimerkiksi henkilöstöraporttiin.

Kunnallinen työmarkkinalaitos pyytää alkuvuodesta 2007 kaikilta kuntatyönantajilta täydennyskoulutuksen määrälliset ja kustannustiedot vuodelta 2006 ja sen jälkeen vuosittain. Tästä syystä tulee paikallistasolla ryhtyä seuraamaan ja tilastoimaan systemaattisesti seuraavia tietoja:

- täydennyskoulutukseen osallistuvien lukumäärät
- täydennyskoulutuspäivien määrät
- täydennyskoulutuksen kustannukset

Määrälliset tiedot kootaan suoritettujen tutkinnon mukaan ammattiryhmittäin:

1. Sosiaalityöntekijät (ylempi tai alempi yliopistotutkinto)
2. Yliopistokoulutettu muu sosiaalihuollon henkilöstö, muun muassa lastenvalvoja, sosiaaliasiamies, koulukuraattori, psykologi
3. Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinnon, opetus- ja kasvatusalan alemman korkeakoulututkinnon tai sosiaalialan opistoasteen tutkinnon suorittaneet, muun muassa lastentarhanopettaja, sosiaaliohjaaja
4. Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon tai kouluasteen tutkinnon suorittaneet, muun muassa lähihoitaja, kodinhoitaja, lastenhoitaja, kehitysvammaistenhoitaja
5. Muu palveluketjussa toimiva henkilöstö, muun muassa perhepäivähoitajat, tuki-, toimisto- ja tietopalveluhenkilöstö

Valtakunnallisesti vuosittain seurattavaa ammattiryhmittelyä voidaan myöhemmin tarvittaessa tarkentaa antamalla ohjeet seurantakohtien jakamiseksi alaryhmiin.

Kunnat ilmoittavat täydennyskoulutuksen seurantatietonsa valtakunnalliseen seurantaan. Ne voivat tehdä omaa paikallista seurantaa myös yksityiskohtaisemmin ja käyttää sitä pohjana omassa suunnittelussaan. Ammattialoja tai eri henkilöstöryhmiä koskevia tarkempia tietoja voidaan paikallisesti hyödyntää osaamisen kehittämisessä, henkilöstösuunnittelussa tai rekry-

toinnissa. Valtakunnallisesti voidaan näitä tarkempia tietoja käyttää tulevaisuudessa mahdollisesti tehtävien eri ammattialojen täydennyskoulutuksen ajantasaisseurannassa.

Johtamis- ja esimiestehtävissä toimiva henkilöstö luokitellaan edellä mainittuihin ryhmiin koulutustaustan perusteella (esim. päiväkodin johtajat). Sosiaali- ja terveysalan vähintään 30 opintopisteen laajuiseen johtamiskoulutukseen osallistuneiden lukumäärästä, täydennyskoulutuspäivien määrästä ja koulutuskustannuksista kerätään seurantatieto erikseen.

Jotta tietojen antaminen edellä mainitun ryhmittelyn mukaisesti onnistuu, tulee henkilöstön suorittamat tutkinnot olla kirjattuna henkilöstötietojärjestelmiin. Täydennyskoulutustilastoon henkilö ryhmitellään korkeimman suoritettun tutkinnon mukaisesti.

Opintopisteinä¹ annettava täydennyskoulutus muutetaan päiviksi seuraavan kaavan mukaisesti: yksi työviikko = 1,5 opintopistettä.

Kustannustiedot työmarkkinalaitos kerää työnantajakohtaisesti kokonaiskustannustietoina. Niitä ei siten tarvitse eritellä ammattiryhmittäin. Kustannuksiin lasketaan kurssimaksut, kouluttajien palkkiot, majoitus- ja matkakulut, päivärahat sekä mahdollisten sijaisten palkat sivukulkuineen. Kustannuksiin ei lasketa täydennyskoulutukseen osallistuvan henkilöstön koulutusajan palkkoja.

Kunnallinen työmarkkinalaitos antaa kunnille tarkemmat ohjeet vuosittain valtakunnallista seurantaa varten.

¹ opintopisteiden määrittely vaihtelee jonkin verran oppilaitoksittain

LÄHDEVIITTEET

- 1 TATO 2000 – 2003. Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelma. www.stm.fi
- 2 Harju, Aune & Risikko, Paula (2003). Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen nykytila ja parhaat käytännöt. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistio 2002:23. Helsinki.
- 3 StVM 14/2003 Sosiaali- ja terveystieteiden valiokunnan mietintö 14/2003 vp
Hallituksen esitys laeiksi kansanterveystoimilain ja erikoissairaanhoidon lain 10 §:n muuttamisesta.
www.eduskunta.fi -> Valiokuntien mietinnöt ja lausunnot.
- 4 Heikkilä, Matti & Kaakinen, Juha & Korpelainen, Nina (2003). Kansallinen sosiaalialan kehittämissuunnitelma. Selvityshenkilöiden loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2003:11. Helsinki.
- 5 www.sosiaalihanke.fi, Valtioneuvoston periaatepäätös sosiaalialan tulevaisuuden turvaamiseksi. Esitteitä 2003:5. Sosiaali- ja terveysministeriö sekä Sosiaalialan kehittämissuunnitelma. Toimeenpanosuunnitelma. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2003:20. Helsinki.
- 6 StVM 30/2004 ja HE 168/2004 Sosiaali- ja terveystieteiden valiokunnan mietintö 30/2004 vp
Hallituksen esitys laeiksi sosiaalihuoltolain muuttamisesta ja Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi sosiaalihuoltolain muuttamisesta. www.eduskunta.fi -> Valiokuntien mietinnöt ja lausunnot & hallituksen esitykset.
- 7 www.minedu.fi Koulutus -> Aikuiskoulutus -> Aikuiskoulutusjärjestelmä -> Ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus. OPM 2005. Helsinki.
- 8 Alanen, A. (1992). Suomen aikuiskasvatuksen organisaatiomuodot. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Opetusmonisteet B7. Jäljennepalvelu, Tampere.
- 9 Kunnallista henkilöstökoulutusta koskeva suositussopimus sekä virka- ja työehtosopimus ammattiyhdistyskoulutuksesta. www.kuntatyonantaja.fi -> Työelämän kehittäminen -> Koulutus -> syp05koulutussopimus.doc.
- 10 Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla (2005). Sopimuksia ja suosituksia yhteistoiminnasta, tuloksellisuudesta, henkilöstöjohtamisesta ja työhyvinvoinnista. Kunnallinen työmarkkinalaitos. Helsinki.
- 11 Laki yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta 603/96 ja www.laaninhallitus.fi/intermin -> Lomakkeet -> Lääninhallitusten lomakkeet -> Sosiaali- ja terveysasiat -> Yksityiset sosiaalihuollon palvelut.
- 12 KT:n työllisyystiedustelu 2005. www.kuntatyonantajat.fi -> Tilastot: Tutkimukset ja selvitykset.

- 13 Yksityinen palvelutuotanto sosiaali- ja terveydenhuollossa. Tiedot vuodelta 2002, viimeisimmistä Stakesin seurantatiedoista / Kauppinen, Sari. Perustuu Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastoihin (työssä olevien tilastointi).
- 14 Terveys- ja sosiaalialan perustutkinnon suorittaneet (2004). Suomen perushoitajien liitto Super. Tilast selvitys. Liittokokousaineisto 2004 sekä Kuntatyönantaja-lehti: numerot 5/2003, 3/2004, 3/2005 eripainos (1/2002), www.kuntatyonantaja.fi
- 15 Viitala, Riitta (2005). Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu.
- 16 Kuusivaara, Ritva (2006). Kotihoidon henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvointitekniologia. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hyvinvointitekniologian jatkokoulutusohjelma. Opinnäytetyö. Hämeenlinna.
- 17 Voutilainen, Päivi & Backman, Kaisa & Isola, Arja (2005). Laadulla on tekijänsä – Katsaus ikääntyneiden parissa toimivan henkilöstön määrään ja rakenteeseen. Artikkeleli julkaisussa Hoitotiede vol. 17, no 3/-05.
- 18 Henkilöstöstrategia tukee hyvää työnantajapolitiikkaa. KT:n yleiskirje 16/2001: Kannanotto strategisen henkilöstöjohtamisen kehittämistä kunnissa ja kuntayhtymissä. www.kuntatyonantajat.fi
- 19 Kannanotto strategisen henkilöstöjohtamisen kehittämistä kunnissa ja kuntayhtymissä. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 16/2001.
- 20 Parjanne, Marja-Liisa (2004). Kehitysarvioita sosiaali- ja terveyssektorin työvoiman tarpeesta. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2004. Työministeriö, Helsinki.
- 21 Ammatillisen aikuiskoulutuksen järjestäjaverkon, laadun ja rahoituksen kehittäminen. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:39. Helsinki.
- 22 Parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän mietintö 3:2002. OPM. Helsinki.
- 23 www.mol.fi -> Aikuiskoulutusinfo ja www.minedu.fi -> Koulutus -> Aikuiskoulutus.
- 24 Omaehtoisen ammatillisen aikuiskoulutuksen kehittäminen (1999). Omaehtoisen ammatillisen aikuiskoulutuksen kehittämistä selvittävän työryhmän väliraportti. Valtioneuvoston kanslian raportteja 2/1999.
- 25 Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290 ja laki aikuiskoulutustuesta 28.12.2000/1276.
- 26 www.mol.fi, www.oph.fi, www.koulutusrahasto.fi, www.tvr.fi ja www.kela.fi (tietoja koulutusajan tukimuodoista ja etuuksista).
- 27 Terveystieteiden täydennyskoulutussuositus (2004). Sosiaali- ja terveysministeriön oppaia, 2004:3, Helsinki sekä Kallio, Anu & Kuhala, Anni (2005). Ajan tasalle – yhdessä suunnitellen, yhteisesti toteuttaen. Ajan tasalla -hankkeen loppuraportti. Pikassos Oy. Tampere.

- 28 Ahvo-Lehtinen, Sirkku & Maukkonen, Sanna, toim. (2005). Osaamisen johtaminen kuntasektorilla – kuntaosaaja 2012 työkirja. Efeko Oy. Helsinki.
- 29 Seppälä-Järvinen, Riitta (2005). Vertaismenetelmät kehittävän arvioinnin välineenä. Finsoc arviointiraportteja 2/2005. Helsinki. www.stakes.fi -> Julkaisut -> Julkaisusarjat -> Käsikirjat ja oppaat.
- 30 Dahler-Larsen, Peter (2005). Vaikuttavuuden arviointi. Finsoc arviointiraportteja 3/2005. Helsinki. www.stakes.fi -> Julkaisut -> Julkaisusarjat -> Käsikirjat ja oppaat.
- 31 Terveydenhuollon täydennyskoulutus vuonna 2004. www.kuntatyonantajat.fi, Tilastot.

MUUTA LÄHDEKIRJALLISUUTTA

Globalisaatioraportin aikuiskoulutusosa. [www.minedu.fi/ aikuiskoulutusneuvosto/ julkaisut/ globalisaatioraportin_aikuiskoulutusosa.pdf](http://www.minedu.fi/aikuiskoulutusneuvosto/julkaisut/globalisaatioraportin_aikuiskoulutusosa.pdf)

Halmeenmäki, Tuomo (2003). Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoiman eläkepoistuma 2003 – 2012. Kuntien eläkevakuutus. Helsinki.
www.stm.fi/Resource.phx/hankk/hankt/ennakointi/tyovoimkoulu.htx

Huotari, Päivi & Selivuo, Hanna & Koski, Antti & Pakarinen, Terttu (2005). Tuloksellisuuden arviointi, henkilöstöjohtaminen ja työyhteisön toimivuus. KARTUKE-tutkimusohjelman julkaisuja 3. Keuruu.

Hätönen, Heljä (1998). Osaava henkilöstö nyt ja tulevaisuudessa. Metalliteollisuuden kustannus, Helsinki.

Kallio, Anu & Pitkänen, Sari (2005). ”Ihan minne tuuli kuljettaa, niin sinne on aina menty”. Sosiaali- ja terveystieteiden työttömyyden kuva Hämeenlinnan työnhakualueella vuonna 2005. Työpoliittinen tutkimus 282. Työministeriö. Helsinki.

Kannanotto strategisen henkilöstöjohtamisen kehittämisestä kunnissa ja kuntayhtymissä. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 16/2001.

Kansallinen sosiaalialan kehittämisohjelma/ osa-asiakirja/ selvityshenkilön tukiryhmä. Henkilöstön riittävyys, kvalifikaatiot ja johtaminen. 22.11.2002.

Karjalainen, Tommi (2004). Esimiestaitojen tärkeys, hallinta ja kehitystarpeet. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteen laitos. Helsingin yliopisto.

Kasvatus- ja opetusalan täydennyskoulutuksen strategia. Valtakunnallinen opettajakoulutuksen ja kasvatustieteen tutkintojen kehittämisprojekti (Vokke). 22.11.2005.

Katajisto, Marjo & Parviainen, Kaijamaija (2005). Terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen toteutuminen. Kysely kunta-alan ammattiliiton jäsenistölle. Kunta-alan ammattiliitto KTV. Työelämän kehittämisosasto. B2/2005. Helsinki.

Koski, Antti (2004). Osaamisen johtaminen osana kokonaisjärjestelmää – osaamisen arviointi ja kehittäminen Kuusamon perusturvassa. Teoksessa Pakarinen, Terttu & Tamminen, Hannu (toim. 2004). Sosiaali- ja terveydenhuollon tuloksellisuuden arviointi. Kunta-alan tuloksellisuusprojektit. KARTUKE-ohjelma.

Kotila, Olli (2005). Strateginen henkilöstöjohtaminen ja yrityksen tuloksellisuus. Cranet-projekti 2005.

Lehtimäki, Vuokko (2005). Prosessikuvaus Hämeenlinnan perusturvan osaamiskartoitusten, työskentely-ympäristön analyysien sekä täydennyskoulutussuunnitelmien tekemiseksi. PowerPoint-esitys.

Lehtonen, Teemu J. (2002). Organisaation osaamisen strateginen hallinta. Acta Universitatis Tamperensis 867. University of Tampere.

Lissabonin strategia kasvun ja työllisyyden parantamiseksi. ”Suomen kansallinen toimenpideohjelma pyrkii vastaamaan kansainvälistymisen ja väestön ikääntymisen luomiin haasteisiin”. www.vm.fi/julkaisusarjat

Manninen, Jyrki & Luukannel, Saara (2005). Osaa, jaksaa ja työllistyy. Ikääntyvien osaamista, jaksamista ja työllistymistä tukevien ESR-osarahoitettujen hankkeiden tulokset ja vaikuttavuus. Tutkimukset ja selvitykset 6/05. Työministeriö. Helsinki.

Montonen, Marjatta (2003). Teoksessa A Trainer’s Tool Kit – by the transdrug project. Marjatta Montonen & Tracey Powers-Erkkilä (toim.).

Niiranen, Vuokko & Stenvall, Jari & Lumijärvi, Ismo, toim. (2005). Kuntapalvelujen tuloksellisuuden arviointi. Tasapainotettu mittaristo kunnallisessa organisaatiossa. KARTUKE-tutkimusohjelman julkaisuja 3. Keuruu.

Pakarinen, Terttu & Tamminen, Hannu, toim. (2004). Sosiaali- ja terveydenhuollon tuloksellisuuden arviointi. Kunta-alan tuloksellisuusprojektit. KARTUKE-ohjelma.

Parkkinen, Pekka (2004a). Terveystuolto- ja sosiaalipalvelujen henkilökunnan muutosnäkymät vaihtoehtolaskelmien valossa. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2004. Työministeriö, Helsinki.

Pesonen, Ilkka (2005). Vuorovaikutteinen kunnan johtaminen. Kunta-alan ammattiliitto. Selvityksiä B7/2005. Helsinki.

Puroila, Anna-Maija (2005). Pohjoinen varhaiskasvatus – palvelut, henkilöstö ja osaaminen. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.

Rikosseuraamusalan henkilöstön täydennyskoulutus. Työryhmän muistio. 30.9.2002. Opetusministeriö. Helsinki.

Rintala, Taina & Elovainio, Marko (1997). Lähihoitajien työ, ammatti-identiteetti ja hyvinvointi. Tutkimuksia 86. Stakes, Helsinki.

Seretin, Leena (toim.) (2004). Päiväkodin johtaja on monitaituri. Kurkistus päiväkodin johtajien työn arkeen. Lastentarhanopettajaliiton julkaisu. Helsinki.

Sydänmaalakka, P. (2001). Älykäs organisaatio, tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Työssä jaksamisen ohjelma 2003. Hyvä henkilöstöjohtaminen kuntasi menestystekijä. Työministeriö. Helsinki.

Terveys- ja sosiaalialan perustutkinnon suorittaneet (2004). Suomen perushoitajien liitto Super. Tilastaselvitys. Liittokokousaineisto 2004.

Tiainen, Pekka (2002). Työllisyys uuden vuosituhannen alussa. Työvoima 2020 väliraportti. Työpoliittinen tutkimus nro 234. Työministeriö. Helsinki.

Tolonen, Mervi (2005). ”Pitkäaikainen vaatimus sosiaalialan täydennyskoulutuksesta toteutui”. Artikkelit. <http://www.taydennyskoulutus.fi/tati>

Viitala, Riitta (2002). Henkilöstöjohtaminen. Edita Prima Oy. Helsinki.

Vuorikoski, Marjo (1999). Sosiaalityön professionalistuminen ja koulutus. Acta Universitatis Tamperensis 687. Tampereen yliopisto. Tampere.

SOSIAALIHUOLTOA KOSKEVIA LAKEJA JA HALLITUKSEN ESITYKSIÄ

Hallituksen esitys laiksi sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista
HE 226/2004

Hallituksen esitys laiksi sosiaalihuoltolain muuttamisesta
HE 168/2004

Laki sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista
272/2005

Laki sosiaalihuoltolain muuttamisesta
50/2005

Sosiaalihuoltolaki
710/1982

LIITE 1. TULEVAISUUS- JA KEHITYSKESKUSTELUT TYÖNTEKIJÖIDEN JA TYÖYHTEISÖJEN OSAAMISEN KEHITTÄMISESSÄ Helsingin kaupungin sosiaalivirasto

Tulevaisuus- ja kehityskeskustelut

Osaamisen johtamisen keskeisiä välineitä ovat kehityskeskustelut. Kehityskeskustelut Helsingin sosiaalivirastossa koostuvat:

- tulevaisuuskeskusteluista (= työyhteisökeskustelu)
- henkilökohtaisista kehityskeskusteluista
- mahdollisista ryhmäkehityskeskusteluista.

Säännölliset kehityskeskustelut edistävät henkilöstön osallistumista ja sitoutumista työyhteisön toimintatapaan ja tavoitteisiin. Näin varmistetaan, että työnteko ja osaaminen suuntautuvat tavoitteiden toteuttamiseen. Keskusteluissa käydään dialogia, vuoropuhelua, jossa luodaan yhteinen näkemys työyksikön visiosta, strategioista ja tavoitteista. Kehityskeskustelut ovat osaamisen johtamisen työväline, jossa esimiehet ovat avainasemassa.

Tulevaisuus- ja ryhmäkehityskeskustelut

Vuosittain käytävissä tulevaisuuskeskusteluissa arvioidaan saavutettuja tuloksia ja pohditaan tulevan kauden haasteita. Keskusteluissa suunnitellaan tulevaa toimintaa ja samalla arvioidaan osaamisen kehittymistarpeita.

Sosiaaliviraston ja vastuualueiden johtoryhmät käyvät tulevaisuuskeskusteluja tulokorttien päivittämisen yhteydessä.

Työyhteisön tulevaisuuskeskusteluissa työyhteisön tavoitteet ja osaamisen kehittäminen sidotaan oman toimiston ja vastualueen strategioihin ja tulokortteihin. Tulevaisuuskeskustelun tulee olla yhteistoiminnallinen. On tärkeää, että keskustelussa strategiset tavoitteet työstetään kaikille ymmärrettäviksi oman työn tavoitteiksi.

Henkilökohtaisia kehityskeskusteluja voidaan täydentää ryhmäkehityskeskusteluilla. Ryhmäkehityskeskustelussa käydään läpi tiimin tulokset ja tavoitteet seuraavalle vuodelle. Tällöin voidaan käydä läpi keskeisiä työnjakokysymyksiä ja yhteisen osaamisen kehittämistä ja jakamista. Ryhmäkehityskeskustelu ei kuitenkaan korvaa työntekijän ja esimiehen välistä henkilökohtaista kehityskeskustelua.

Henkilökohtainen kehityskeskustelu

Kehityskeskustelussa käsitellään työntekijän onnistumista työtehtävissään ja tavoitteissaan sekä kartoitetaan hänen osaamisensa kehittämistarpeita.

Tarpeet työntekijän osaamisen kehittämiseksi pohjautuvat työyhteisön tavoitteisiin ja työntekijän osaamistarpeisiin sekä kehittymistoiveisiin, jotka suhteutetaan osaamisen nykytilaan.

Työntekijä arvioi omaa osaamistaan suhteessa työyhteisön tulevaisuuskeskusteluun. Jos yksikössä on tehty osaamiskartoitus tai -profileja, voidaan niiden tuloksia hyödyntää.

Keskustelussa muodostetaan yhteinen käsitys siitä,

- minkälaista osaamista työn tekeminen ja kehittäminen edellyttävät
- missä asioissa ja miten osaamista kehitetään
- tehdään tarvittaessa henkilökohtainen kehityssuunnitelma.

Työyhteisökohtainen yhteenveto ja arviointi

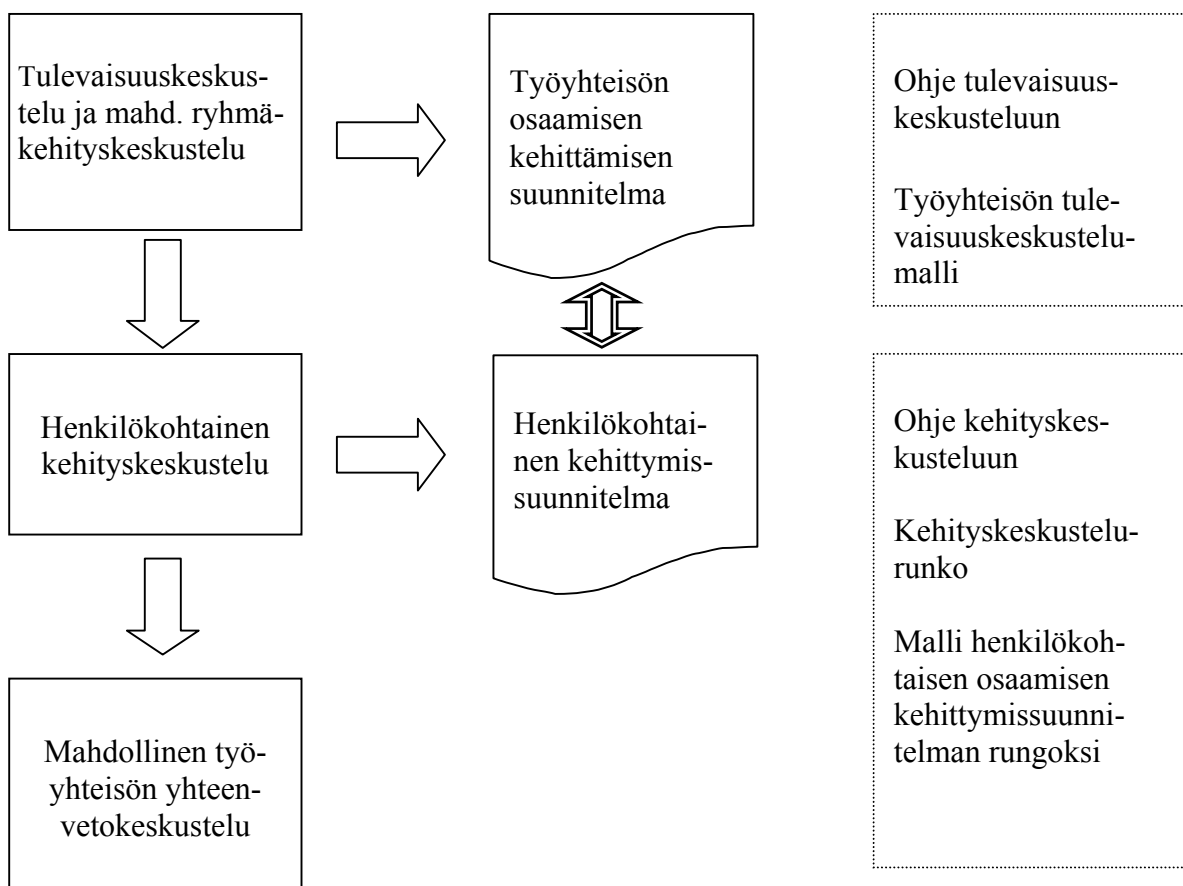
Työyhteisöt voivat halutessaan käydä vielä yhteenvetokeskustelun, jossa viimeistellään työyhteisön kehityssuunnitelma. Yhteenvetokeskustelussa osaamisen kehittämisen suunnitelma aikataulutetaan ja samalla sovitaan seurannasta.

Tulevaisuus- ja kehityskeskustelut työyhteisöjen ja työntekijöiden osaamisen kehittämisessä

Toimenpide

Dokumentti

Ohjeet ja mallit



LIITE 2. TYÖYHTEISÖN OSAAMISEN KARTOITTAMINEN JA TÄYDENNYSKOULUTUKSEN ETENEMISPOLKU Hämeenlinnan kaupungin perusturva

Työyhteisön ja työskentely-ympäristön analyysi

- **Lähtökohtana:** Organisaation visio ja toiminta-ajatus, avainnäkökulmat, ydinprosessit, ydinsaamisalueet
- Yksikön/tiimin toiminta-ajatus
- Yksikön/tiimin ammatillinen rakenne
- Henkilöstön koulutus ja työkokemus suhteessa työtehtävien pätevyysvaatimukseen
- Yksikön/tiimin jäsenten erityisosaaminen
- Henkilöstön toimenkuvien luonne (rajatut tehtävät / moniosaajat)
- Henkilöstön vaihtuvuus
- Tehtäväprosessien tarkastelu (ydintehtävät/tukitehtävät)
- Mahdollisuudet kokeilla ja ottaa käyttöön uusia työmenetelmiä
- Yhteistyöverkostot

Osaamisen sekä vuorovaikutuksen vahvistaminen

- Yhteisten oppimistavoitteiden tunnistaminen ja niiden kirjaaminen
- Yhteisön/tiimin vahvuudet ja heikkoudet ammatillisessa osaamisessa
- Yhteisön/tiimin koulutustavoitteet nousevat tunnistetuista koulutustarpeista ja johtavat suunnitelmalliseen täydennyskoulutukseen -> yhteys yksilötasolle

TÄYDENNYSKOULUTUKSEN ETENEMISPOLKU

Kartoitusvaihe

- Työyhteisön kartoitus
- Esimiesten ja alaisten väliset kehityskeskustelut, joiden osana toteutetaan **henkilöstön** osaamiskartoitukset, tukena osaamiskartta

Koontivaihe

- Osaston/yksikön/tiimin täydennyskoulutustarpeiden kirjaaminen ja kokoaminen tiedoksi osaston johtoryhmälle

Arviointivaihe

- Täydennyskoulutustarpeiden arviointi suhteessa perusturvan/osastojen visioon, strategiaan sekä palveluprosesseihin -> ”ykköstarpeet esiin”, priorisointi
- Arviointiin osallistuvat osastojen johtoryhmät ja sen jälkeen tiedoksi perusturvan johtoryhmälle

Suunnitteluvaihe

- Yhteisesti tärkeiksi koettujen täydennyskoulutustarpeiden muuttaminen osasto/ yksikkötasoisiksi/työntekijäkohtaisiksi koulutussuunnitelmiksi (käyttösuunnitelman ja muiden resurssien puitteissa)
- Koulutussuunnitelmat muodostuvat lyhyt- ja pitkäkestoisista koulutuksista (prosessinomaista osaamisen vahvistamista)

Seurantavaihe

- Excel-lomakkeisto osasto/työyhteisö/työntekijä
- Pohja valmiina levyasemalla (levyn nimi XXXX)

LIITE 3. OSAAMISEN ARVIOINTI KEHITYS- JA YHTEISÖKESKUSTELUISSA, Ajan tasalla -hanke

Esimies-alaiskeskustelu:

alkukartoitus (kehityskeskustelu)

- nykyiset työtehtävät yksikössä
- työtehtävän vaatima osaamisen vähimmäistaso
- työntekijän oma arvio osaamisen nykytasosta
- henkilökohtainen suunnitelma omalle osaamiselle, jaksamiselle, työn ilolle

työhön liittyvät tavoitteet

- kehittymisalueet
- osaamisen käyttöalueet ja -mahdollisuudet
- osaamisen vahvistaminen
- koulutustarve

oppimiseen liittyvät tavoitteet

- työn sisällöt ja yksityiskohtaiset taidot
- työyhteisössä toimiminen (yksilönä, tiimissä, yhteisössä, moniammatillisessa ketjussa)

työntekijän näkökulma:

työssä kehittymisen orientaatio
(henkilökohtaisia ja työyhteisöön liittyviä kehittämistavoitteita)

esimiehen näkökulma:

työyhteisön kehittämisen orientaatio
(osaamisvalmiuksien tunnistaminen ja tukeminen)

Työntekijän osaamiskartoitus:

työkokemus

- henkilökohtainen työhistoria
- työkokemuksessa opittujen asioiden nimeäminen ja kiinnittäminen (siirtovaikutukset)

koulutus

- koulutushistoria (ammattilliset peruskoulutukset sekä lisä- ja täydennyskoulutukset)

tiedot -> taidot

- toiminnalliset taidot
- työkuultuuriin liittyvät taidot
- asemaan liittyvät taidot
- oikeuksiin liittyvät taidot

työntekijän näkökulma:

osaamisen laaja-alainen käyttömahdollisuus
(oppimisprosessien analysointi ja oppimisen jatkuvuuden ylläpitäminen)

esimiehen näkökulma:

työntekijöiden osaamisen kytkennät organisaation visioihin, arvoihin ja strategioihin sekä työprosesseihin
(talouden, organisaation toiminnan ja palvelujärjestelmän kokonaisuuden rakentuminen sekä uusien oppimistarpeiden näkeminen)

Yhteisökeskustelu:

työyhteisön / moniammatillisen tiimin hahmottaminen

- yksikön/tiimin toiminta-ajatus
- yksikön/tiimin ammatillinen rakenne
- henkilöstön koulutus ja työkokemus suhteessa tehtävien pätevyysvaatimuksiin
- yhdessä työskentelevien henkilöiden osaamisen nimeäminen (lisäarvo-periaatteella; miten kukin kasvattaa yhteisen osaamisen ”pottia”)

työskentely-ympäristön analyysi

- toimenkuvien luonne (rajatut tehtäväkuvat, erikoistuneet työntekijät, laaja-alaiset toimenkuvat, moniosaajat)
- oppimisen ja uusiutumisen syklit (”konkarien ja juniorien” välinen tiedonvaihto, henkilöstön vaihtuvuus, verkostot)
- tehtävien/työntekijöiden tarkastelu (ydinprosessit ja tukiprosessit)

yhteisökuultuuriin tunnistaminen

- ammatillisen kasvun tila ja keinot
- ikä, kokeneisuus, osaaminen, näkemykset (missä tämä vuorovaikutus toteutuu)
- mahdollisuudet kokeilla ja ottaa käyttöön uusia menetelmiä (organisaation joustot)

dialogin vahvistaminen

- ammatillisen osaamisen ja erityisosaamisen kohdat (”ylpeydenaiheet” ja ”parantamisen paikat”)
- kyseleminen ja ihmetteleminen, innovaatioiden ja ilon lähteet

työntekijän ja esimiehen näkökulma:

yhteisten oppimistavoitteiden tunnistaminen ja nimeäminen

(oppimistarpeista yhteisön koulutustavoitteisiin ja edelleen suunnitelmalliseen täydennyskoulutukseen)

**LIITE 4. TÄYDENNYSKOULUTUKSEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS
KUNTA-, SEUTU- JA KOULUTTAJAYHTEISTYÖNÄ,
Ajan tasalla -hanke**

KARTOITUS	KOONTI	ARVIOINTI	SUUNNITTELU	TOTEUTUS
Kuntatason yhteisöllinen kehittäminen				
<ul style="list-style-type: none"> • esimiesten ja alaisen väliset kehityskeskustelut • henkilöstön osaa- miskartoitukset • työyhteisöjen ja tiimien yhteisökeskustelut 	<ul style="list-style-type: none"> • osaamis- ja koulutustarpeiden kirjaaminen • em. kokoaminen tiedoksi kunnan tai organisaation johtoryhmätasolle 	<ul style="list-style-type: none"> • täydennyskoulutustarpeiden arviointi suhteessa kunnan, työyksikön tai tiimin visioihin, strategioihin ja palveluprosesseihin • arvioinnissa mukana ja tekijöinä esimiehet, sektori- johtajat sekä johtoryhmät 	<ul style="list-style-type: none"> • koulutussuunnitelmat yksikkötasolla, kuntatasolla tai yhteistyössä seudun muiden kuntien kanssa • sekä lyhyen että pitkän aikavälin koulutussuunnittelu kunnassa osana henkilöstöstrategiaa 	<ul style="list-style-type: none"> • koulutusten toteutus koulutuspäivien sarjana, koulutus- jaksaina sekä laajempina koulutus- kokonaisuuksina • koulutusten järjestä- misessä huomioidaan henkilöstön mahdolli- suudet osallistua kou- lutukseen • omaehtoisen koulu- tuksen tukeminen • kuntien omat sekä yh- teiset koulutukset (seutu tai alue)
KARTOITUS	KOONTI	ARVIOINTI	SUUNNITTELU	TOTEUTUS
Seututason yhteistyöryhmät ja foorumit				
<ul style="list-style-type: none"> • tarvekartoitusmenetelmien käyttö täy- dennyskoulutusfoorumeissa (jo kerätyn täydennyskoulutus- tarpeita koskevan tiedon käyttäminen tai uuden hankkiminen) 	<ul style="list-style-type: none"> • sopimus seutu- tai aluetason täyden- nyskoulutustarpeita koskevan koonnin tekevästä tahosta 	<ul style="list-style-type: none"> • kootut tiedot tuo- daan käsittelyyn eri tahoille seudulla ja maakunnassa • kootut täydennys- koulutustarpeet priorisoidaan ajal- lisesti ja aiheelli- sesti 	<ul style="list-style-type: none"> • tehdään sopimus täydennyskoulutus- foorumien järjes- tämisestä / vastuul- lisesta järjestäjästä • foorumissa keskus- telut kuntien ja kouluttajien kes- ken, priorisoidaan edelleen koulutus- aiheita 	<ul style="list-style-type: none"> • viimeistellään koulu- tusajatukset (hyvät kokemukset kiertoon ja käyttöön) • sopimus kuntakump- panuuksista koulu- tuksen toteutuksessa • sopimus koulutusten hankintatavoista
KARTOITUS	KOONTI	ARVIOINTI	SUUNNITTELU	TOTEUTUS
Koulutustason yhteistyö				
<ul style="list-style-type: none"> • kuntien koulutus- tarpeet koostetusti koulutusorganisaatioiden tietoon 	<ul style="list-style-type: none"> • kuntien koulutus- tarpeet käsittelyyn kouluttajien yhteis- työverkostoon • sopimuksia koulut- tajaverkostoista ja yhteistyöstä 	<ul style="list-style-type: none"> • esitettyjen koulu- tustarpeiden arviointi suhteessa ole- massa olevaan kou- lutustarjontaan 	<ul style="list-style-type: none"> • koulutusten räätä- löinti kuntien tarpeisiin • eri koulutusorga- nisaatioiden osaa- misen ja tarjonnan huomioiminen • osallistumiset foo- rumeihin 	<ul style="list-style-type: none"> • koulutuksen toteut- taminen kouluttajien yhteistyönä (kuten esim. lastensuojelun pilottikoulutuksessa) • kuntien koulutukset

**LIITE 5. KOTIHOIDON OSAAMISKARTOITUS, OSAAMISPROFIILI JA
TYÖNTEKIJÄN OSAAMISKORTTI
Forssan kaupungin kotihoito**

Forssan kaupunki
Hoitaja

Osaamiskartoitus 2005
Mallinen Maija

Kotihoito

OSAAMISALUE	Osaamisen tärkeystaso					Osaamisen nykytaso					Osaamisen tavoitetaso				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
AMMATTITAITO															
HOIVA- JA HOITOTYÖN MENETELMIEN HALLINTA															
* Hoitotaito															
- asiakkaan kohtaaminen				X					X					X	
- haavahoidot			X					X					X		
- lääkehoito, injektiot, näytteenotot, mittaukset				X				X							X
* Kokonaisvaltainen työote (asiakkaan kokonaistilanteen ymmärtäminen)				X					X					X	
* Kuntouttava työote (toimintakyvyn ylläpitotaito)				X				X					X		
* Ohjaus-, opettamis- ja neuvontataidot				X				X					X		
* Tiimityötaidot				X				X							X
* Hygieniosaaminen					X			X							X
* Ravinto (ruokahuolto, dieetit, energia- ja ravitsemus- tietämys)			X						X						X
* Ympäristön puhtaus (siivous ja puhdistus)			X						X					X	
ERITYISOSAAMINEN															
* Monisairaiden hoitotaito				X				X						X	
* Mielenterveys				X				X						X	
- dementia			X						X					X	
- depressio			X						X					X	
- päihde	X					X					X				
* Leikkausten jälkeinen hoitotaito			X			X					X				
* Saattohoito					X			X							X
TYÖN VAIKUTTAVUUS JA VASTUU															
* Työn edellyttämä itsenäinen harkinta					X				X					X	
* Työn vaikutusten ymmärtäminen					X				X					X	
* Vastuullisuus työstä					X				X						X
VIESTINTÄ- JA KIELITAITO															
* Suullinen esitystaito					X			X						X	
* Kirjallinen esitystaito					X			X						X	
* Tarpeesta riippuen eri kielet				X		X							X		
* Korvaavat kommunikaatiotaidot			X			X							X		
AUTON AJOTAITO															
* Ajokortti					X					X					X
* Käyttötaito (ajotaito)			X						X				X		
* Autoon liittyvät välineet			X						X				X		

1 = pätevä, 2 = osaava, 3 = taitava, 4 = asiantuntija, 5 = ekspertti

OSAAMISPROFIILI		2005				
Mallinen Maija						
☆ = nykytaso	● = tavoitetaso	OSAAMISTASOT				
		1	2	3	4	5
AMMATTITAITO						
Hoiva- ja hoitotyön menetelmien hallinta				☆	●	
Erityisosaaminen			☆	☆	●	
Työn vaikuttavuus ja vastuu				☆	●	
Viestintä ja kielitaito		☆	●	●	●	
Auton ajotaito				☆	●	
ASIAKASNÄKÖKULMA						
Yhteiskunnan asettamat vaatimukset		☆	●	●	●	
Yhdenvertaisuus				☆	●	
Itsemääräämisoikeus				☆	●	
Asiakaspalvelu				☆	●	
Palvelujen kehittäminen				☆	●	
AMMATILLINEN YHTEISTYÖ JA VERKOSTOT						
Yhteistyö			☆	●	●	
Verkostotyö			☆	●	●	
TYÖN KUORMITTAVUUDEN HALLINTA						
Fyysinen työturvallisuus				☆	●	
Psyykinen työturvallisuus				☆	●	
Sosiaalinen työturvallisuus			☆	●	●	
HYVINVOINTITEKNOLOGIA						
Hyvinvointiteknologian tuntemus		☆	●	●	●	
Teknologian käyttötaidot		☆	●	●	●	
Teknologian kehittäminen		☆	●	●	●	
HALLINTO JA JOHTAMINEN						
ITSENSÄ JOHTAMINEN						
Sitoutuneisuus				☆	●	
Oman työn suunnittelu				☆	●	
HALLINTO						
Esimiestyö		☆	●	●	●	
Johtaminen		☆	●	●	●	

1 = pätevä, 2 = osaava, 3 = taitava, 4 = asiantuntija, 5 = ekspertti

K
O
T
I
H
O
I
T
O

TYÖNTEKIJÄN OSAAMISKORTTI

Forssan kotihoito	Mallinen Maija		
Tehtävä: hoitaja	Koulutus: lähihoitaja		
TYÖKOKEMUS			
	alkanut	päätynyt	
Hoitaja	17.12.1990	-	Forssan kaupunki/kotihoito
Kodinhoitaja	16.2.1990	- 16.12.1990	Vintelin kunta/vanhainkoti
Hoitaja	10.12.1979	- 15.2.1990	Launeen kaupunki/kotipalvelu
Kotiavustaja	10.8.1979	- 9.12.1979	Forssan kaupunki/kotipalvelu
Kotiavustaja	1.6.1979	- 31.7.1979	Forssan kaupunki/kotipalvelu
Perhepäivähoitaja	8.7.1977	- 25.5.1979	Kuuman kunta
Kodinhoitaja	1.6.1975	- 12.6.1974	Kuuman kunta
Harjoittelija	1.6.1971	- 31.10.1972	Kuuman kunta
KOULUTUS			
<i>Ammatillinen koulutus</i>			
Lähihoitaja, sosiaali- ja terveysala		2002	Forssan ammatti-instituutti
Kodinhoitaja		1975	Väestöliiton kodinhoitajakoulu
<i>Muu koulutus</i>			
Hoitotieteen perusopinnot, 15 ov		1996	Hämeen yliopisto
Emäntäkoulu		1972	Lepaan emäntäkoulu
<i>Lyhytkestoinen koulutus</i>			
Työpaikkaohjaajakoulutus, 1 ov		2005	Forssan ammatti-instituutti
Hygieniosaamiskortti		2004	Elintarvikevirasto
Ensiavun peruskurssi I, 16 h		2003	Punainen Risti
Lääkehoidon kurssi, 40 h		1999	Tammerkosken sosiaalialan oppilaitos
Kokonaisilmaisu ja esiintyminen, 12 h		1998	Tampereen kesäyliopisto
Hoitotoimenpiteet sosiaalialan työssä, 28 h		1996	Kainuun sosiaalialan oppilaitos
Kodinhoitajien täydennyskoulutus, 64 h		1988	Tuupakan sosiaalialan oppilaitos
Kodinhoitajien täydennyskoulutus, 124 h		1983	Mattilan kotitalousopisto
Erytisyruokavaliokurssi, 21 h		1980	Forssan ammattikoulu
Sairaalan lapsen kotihoidon kurssi, 33 h		1978	Launeen työväenopisto
<i>Pohjakoulutus</i>			
Keskikoulu		1971	Kauhajärven keskikoulu
MUUTA			
Maanpuolustuskurssiohjaaja	1.2.1999	-	Puolustustoiminnan vapaaehtois-toiminta ry.

LIITE 6. ASIAKASLÄHTÖINEN PALVELUJEN ARVIOINTIMENETELMÄ BIKVA

Hanne Kathrine Krogstrup, Asiakaslähtöinen arviointi, Bikva-malli Hyvät käytännöt menetelmä -käsikirja, Stakes 2004

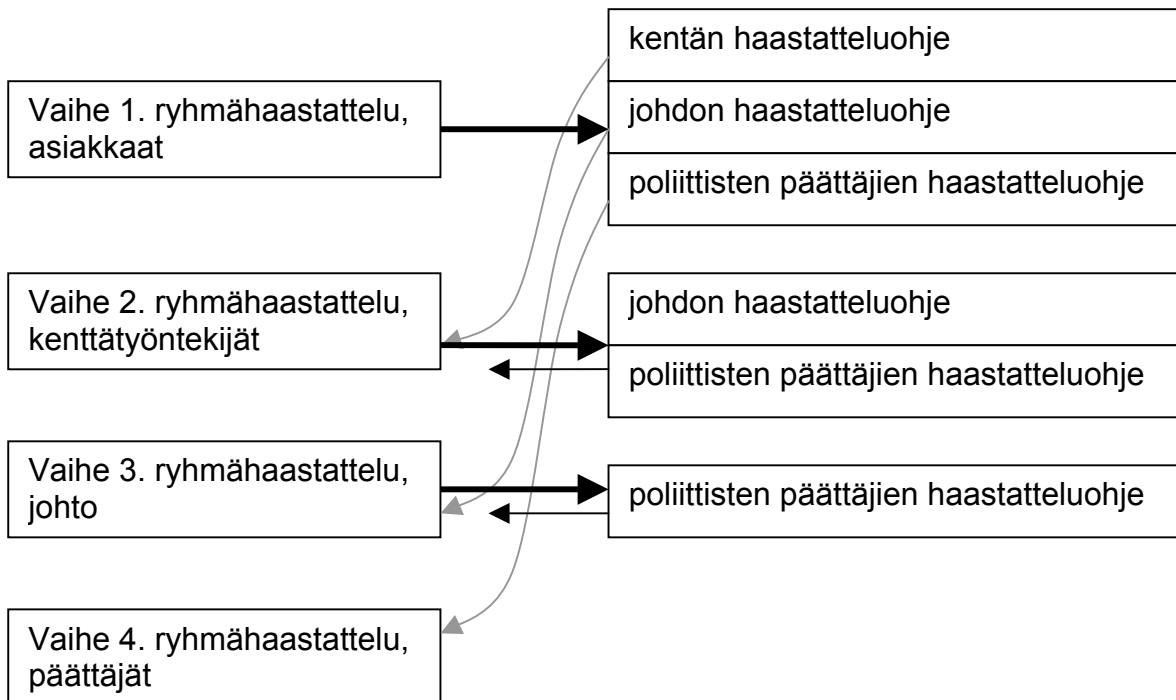
Bikva-malli on asiakkaan kannanottoihin ja palautteisiin perustuva arviointimalli. Siinä asiakkaiden ryhmäkeskusteluissa esille tuodut asiat viedään työntekijöiden tietoon ja edelleen työntekijöiden ja asiakkaiden jatkokeskusteluun. Ryhmän kokoonnuttua viesti lähtee eteenpäin johdolle ja päätöksentekijöille. Bikva tulee tanskankielisistä sanoista ”Brugerindragelse i kvalitetsvurdering” eli ”Asiakkaiden osallisuus laadunvarmistajana”. Menetelmän taustalla on ajatus saada asiakkaiden kannanotot esiin ensi vaiheessa ilman viranomaisten tulkintaa.

Bikva-mallissa on neljä vaihetta:

- 1) Ryhmähaastattelu, jossa asiakkaat kertovat ja perustelevat, mitä he pitävät saamissaan palveluissa myönteisenä ja mitä kielteisenä
- 2) Asiakkaiden palaute esitellään kenttätyöntekijöille ja he pohtivat ryhmähaastattelutilanteessa, mihin asiakkaiden antamat arviot perustuvat vertaamalla palautetta kukin myös omaan toimintaansa
- 3) Asiakkaiden ja kenttätyöntekijöiden ryhmähaastattelussa saatu palaute esitellään hallintojohdolle, jossa edelleen jatketaan palautteen syiden pohtimista ja kiinnittämistä työprosessien eri vaiheisiin
- 4) Asiakkaiden, kenttätyöntekijöiden ja hallintojohdon ryhmähaastattelussa saatu palaute esitellään poliittisille päättäjille

Asiakkaiden palautteen odotetaan käynnistävän arviointi- ja oppimisprosessin kunnallisorganisaation kaikilla tasoilla.

Bikva-mallin työvaiheet voidaan toteuttaa seuraavasti:



LIITE 7. TULOKSELLISUUDEN ARVIOINTIKRITEEREITÄ KARTUKE-hanke

KARTUKE tuloksellisuusverkosto: Työntekijälähtöinen perustehtävän jäsentäminen käyttäen pohjana henkilökohtaisen osaamisen arviointimallia

Tuloksellisuusarvioinnilla viitataan toiminnan onnistumisen arviointiin. Kehittämistyö edellyttää pohdintaa, missä on onnistuttu ja missä on parannettavaa. Onnistumista arvioidaan suhteessa asetettuihin tavoitteisiin.

Osaamisen ollessa arvioinnin kohteena ajatuksena on, että inhimillisiä voimavaroja voidaan koulutuksen ja osaamisen kehittämisen avulla tehdä näkyväksi ja saada näin voimavarat laajasti käyttöön. Organisaatiota kehitetään osaamisen kautta.

Osaamisen arvioinnissa lähdetään liikkeelle viiden peruskysymyksen avulla. Jokainen organisaatio laatii viiden kysymyksen alle yksityiskohtaisen arviointikysymysten sarjan, jonka katsoo parhaiten mittaavan tuloksellisuutta kyseisessä tilanteessa.

Henkilökohtaisen osaamisen arviointiteemat

- 1) Perustehtävän yleinen hallinta
- 2) Tavoitetietoisuus
- 3) Asiakaslähtöisyys
- 4) Itsensä kehittäminen ja uudistaminen
- 5) Yhteistyökykyisyys

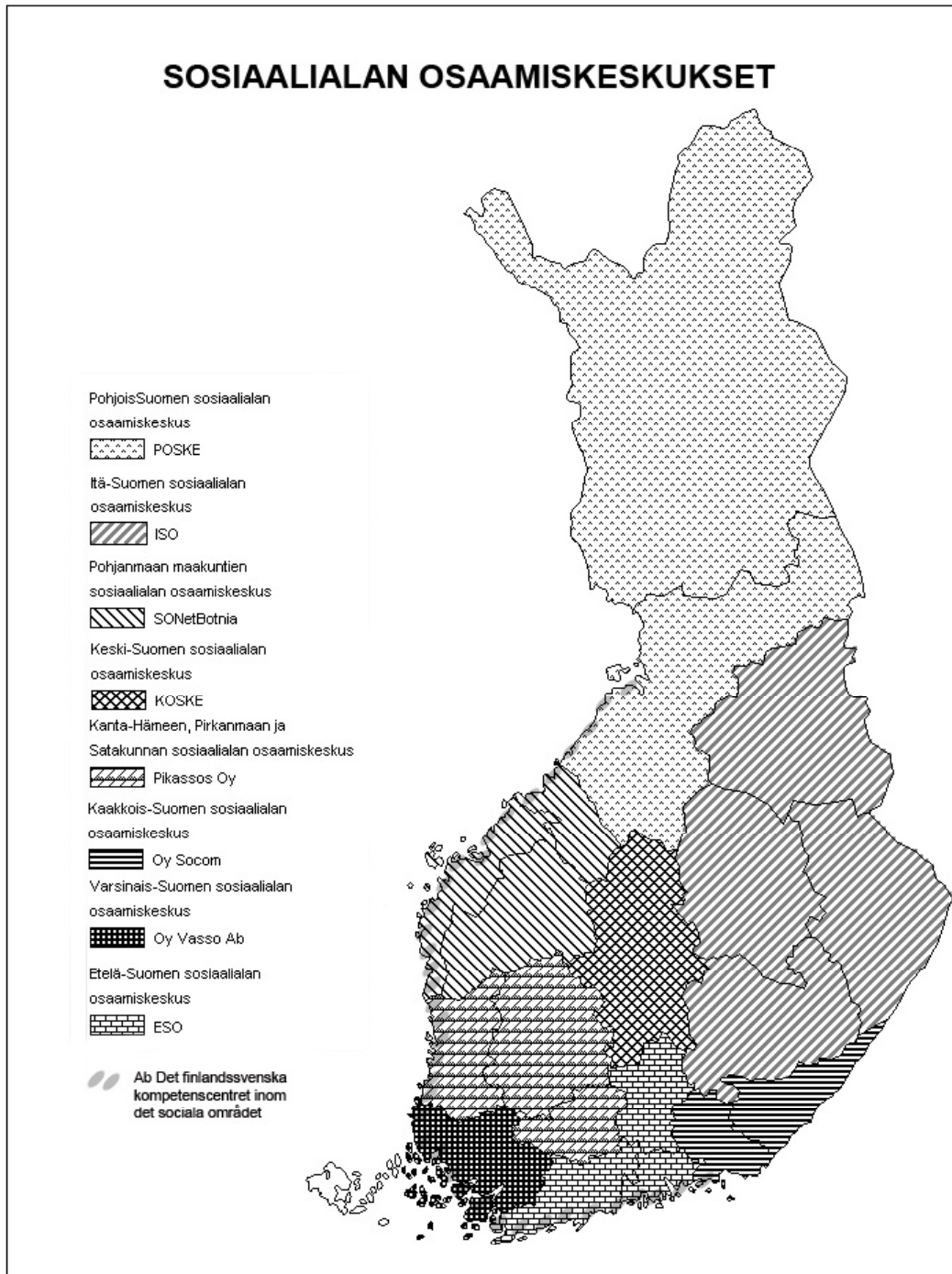
Esimerkit – kohtien 1 ja 3 arviointikriteerit

Kontiolahden kunta. Teoksessa Anu Kervinen (2005). Opettajan perustehtävän jäsentäminen – tuloksellisuuden arviointia. Kasvatustieteen tiedekunnan tutkimuksia no 91. Joensuun Yliopisto.

- 1) Perustehtävä
 - perustehtävään liittyvä osaaminen ja ammattitaito
 - työn suoritustaso ja laatu
 - tavoitteiden saavuttaminen, vastuuntunto
 - osaamisen suhde ammatin edellyttämiin vaatimuksiin
 - esimiehen taito
- 2) Asiakaslähtöisyys
 - palveluhenkisyys, asiakasjoustavuus
 - luontevasti toimiminen, ohjaaminen, tiedottaminen, asiakkaiden tasapuolinen kohtaminen
 - ongelmatilanteiden oikeudenmukainen ja asiakaslähtöinen selvittäminen
 - viivytyksettä päätöksenteossa toimiminen ja aikataulujen noudattaminen

Kysymysten käsittelyä jatketaan jakamalla kriteerit yhä pienempiin osioihin, vastausten perusteella luokiteltaviksi ja mitattaviksi osa-alueiksi.

LIITE 8. OSAAMISKESKUKSET JA NIIDEN SIJAINTI SUOMESSA



- 2006: 1 Sosiaaliturvan suunta 2005-2006.
ISBN 952-00-1935-9 (nid.)
ISBN 952-00-1936-7 (PDF)
- 2 Huumausainetestaus työelämässä.
ISBN 952-00-1981-2 (nid.)
ISBN 952-00-1982-0 (PDF)
- 3 Narkotikatestning i arbetslivet.
ISBN 952-00-1983-9 (inh.)
ISBN 952-00-1984-7 (PDF)
- 4 Sosiaali- ja terveystietomus 2006.
ISBN 952-00-1996-0 (nid.)
ISBN 952-00-1997-9 (PDF)
- 5 Romanit toimijoina yhteiskunnassa. Romaniasiaain neuvottelukunta 50 vuotta –juhlaulkaisu.
Toim. Sarita Friman-Korpela, Anne-Mari Mäki.
ISBN 952-00-1998-7 (nid.)
ISBN 952-00-1999-5 (PDF)
- 6 Sosiaalihuollon täydennyskoulutusuuositus. Opas kunnille ja kuntayhtymille.
Toim. Anu Kallio, Pirjo Sarvimäki.
ISBN 952-00-2004-7 (nid.)
ISBN 952-00-2005-5 (PDF)
- 7 Rekommendation om kompletterande utbildning inom socialvården. Handbok för kommuner och samkommuner. Red. av Anu Kallio, Pirjo Sarvimäki.
ISBN 952-00-2006-3 (inh.)
ISBN 952-00-2007-1 (PDF)