

*Anu Kallio, Pirjo Sarvimäki (red.)*

*Rekommendation om*

---

**kompletterande utbildning inom socialvården**

*En handbok för kommuner och samkommuner*



## SAMMANDRAG

Rekommendation om kompletterande utbildning inom socialvården. En handbok för kommuner och samkommuner. Red. av Anu Kallio och Pirjo Sarvimäki. Helsingfors, 2006. 55 s. (Social- och hälsovårdsministeriets publikationer, ISSN 1236-2050, 2006:7). ISBN 952-00-2006-3 (inh.), ISBN 952-00-2007-1 (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:** kompletterande utbildning, personal, sociala området, socialservice



## TIIVISTELMÄ

Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus. Opas kunnille ja kuntayhtymille. Toim. Anu Kallio ja Pirjo Sarvimäki. Helsinki, 2006. 55 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu, ISSN 1236-2050, 2006:7). ISBN 952-00-2006-3 (nid.), ISBN 952-00-2007-1 (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, täydennyskoulutus



## 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. 55pp. (Publications of the Ministry of Social Affairs and Health, ISSN 1236-2050, 2006:7). ISBN 952-00-2006-3 (paperback), ISBN 952-00-2007-1 (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:** continuing professional education, field of social welfare, personnel, social services

## REKOMMENDATIONER OM KOMPLETTERANDE UTBILDNING INOM SOCIALVÅRDEN

1. Utveckling av socialvårdspersonalens kompetens och kompletterande utbildning som nära ansluter sig till kompetensutvecklingen utgör en del av kommunens personal- och servicestrategi.
2. Utgångspunkten för den kompletterande utbildningen för socialvårdspersonalen är verksamhetsutvecklingen och personalens kompetensbehov.
3. Den kompletterande utbildningen är systematisk lång- och kortvarig utbildning som bygger på bedömning av personalens kompetens genom olika metoder och på utvecklingsplaner som utifrån bedömningen görs upp i samarbete med personalen på arbetsenhets-, team- och individnivå.
4. Den anställda har rätt och skyldighet att delta i utbildning som ordnas för att utveckla hans eller hennes yrkesskicklighet och arbetsgivaren är skyldig att göra det möjligt för personalen att delta i den kompletterande utbildningen.
5. Arbetsgivaren har det huvudsakliga kostnadsansvaret för den kompletterande utbildning som arbetsgivaren godkännt.
6. Den kompletterande utbildningen följs upp och dess effekter evalueras på individ-, yrkesgrupps- och organisationsnivå.
7. För planeringen, genomförandet, uppföljningen och utvärderingen av den kompletterande utbildningen utarbetas direktiv i kommunerna.
8. Kommunen kan ordna den kompletterande utbildningen själv eller i samarbete med andra kommuner, kompetenscentrum inom det sociala området, högskolor och läroanstalter samt organisationer och företag som lokal eller regional verksamhet.





## INNEHÅLL

<b>SAMMANDRAG</b> .....	<b>3</b>
<b>TIIVISTELMÄ</b> .....	<b>5</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>7</b>
<b>REKOMMENDATIONER OM KOMPLETTERANDE UTBILDNING INOM SOCIALVÅRDEN</b> .....	<b>9</b>
<b>1 FORTBILDNINGSSKYLDIGHETEN</b> .....	<b>13</b>
1.1 Bakgrund till fortbildningsskyldigheten .....	13
1.2 Bestämmelsen om kompletterande utbildning .....	13
<b>2 DEN KOMPLETTERANDE UTBILDNINGEN INOM SOCIALVÅRDEN</b> .....	<b>16</b>
2.1 Definition av kompletterande utbildning .....	16
2.2 Kompletterande utbildning i avtalet om kommunal personalutbildning .....	17
<b>3 ORDNANDE AV KOMPLETTERANDE UTBILDNING INOM SOCIALVÅRDEN</b> .....	<b>19</b>
3.1 Målgruppen för den kompletterande utbildningen.....	19
3.2 Planmässig utveckling av personalens kompetens.....	20
3.3 Direktiv om den kompletterande utbildningen i kommunerna .....	22
3.4 Finansieringen av den kompletterande utbildningen .....	23
3.4.1 Kompletterande utbildning som ordnas och finansieras av kommunen.....	23
3.4.2 Finansieringen av frivillig tilläggsutbildning och kompletterande utbildning	24
<b>4 GENOMFÖRANDE AV DEN KOMPLETTERANDE UTBILDNINGEN</b> .....	<b>25</b>
4.1 Bedömning av personalens kompetens .....	25
4.2 Kompetensutvecklingsplaner för personalen .....	27
4.3 Planering och genomförande av den kompletterande utbildningen.....	29
4.4 Utvärdering av den kompletterande utbildningens effekter.....	30
<b>5 STÖDSTRUKTURER FÖR DEN KOMPLETTERANDE UTBILDNINGEN</b> .....	<b>32</b>
5.1 Kompetenscentrum och regionala utvecklingsenheter inom det sociala området .....	32
5.2 Samarbete mellan kommuner, organisationer, högskolor och andra läroanstalter .....	33
<b>6 UPPFÖLJNING AV DEN KOMPLETTERANDE UTBILDNINGEN</b> .....	<b>34</b>
<b>KÄLLHÄNVISNINGAR</b> .....	<b>36</b>

**BILAGOR:**

Bilaga 1. Framtids- och utvecklingssamtal vid utvecklingen av de anställdas och arbetsenheternas kompetens, Helsingfors stads socialverk .....	41
Bilaga 2. Kartläggning av arbetsenhetens kompetens och den kompletterande utbildningens förlopp, Tavastehus stad, grundtryggheten .....	43
Bilaga 3. Kompetensbedömning vid utvecklings- och arbetsenhetssamtal, projektet ”Ajan tasalla” .....	45
Bilaga 4. Planering och genomförande av kompletterande utbildning som ett kommun-, region- och utbildarsamarbete, Projektet ”Ajan tasalla” .....	46
Bilaga 5. Kompetenskartläggning för hemvården, kompetensprofil och kompetenskort för den anställda, Forssa stads hemvård .....	48
Bilaga 6. Klientorienterad metod för utvärdering av tjänster, Bikva .....	51
Bilaga 7. Kriterier för utvärdering av resultat, projektet KARTUKE .....	53
Bilaga 8. Kompetenscentrumen och var de finns i Finland .....	54

# 1 FORTBILDNINGSSKYLDIGHETEN

## 1.1 Bakgrund till fortbildningsskyldigheten

Behoven av att utveckla den kompletterande utbildningen påtalades i många sammanhang innan fortbildningsskyldigheten fastställdes i lag. Det mål- och verksamhetsprogram för social- och hälsovården som statsrådet godkände för åren 2000 – 2003<sup>1</sup> innehöll en rekommendation, enligt vilken kommunerna och samkommunerna hade i uppgift att följa personalens behov av kompletterande utbildning och att erbjuda tillräckliga möjligheter att delta i utbildningen.

Social- och hälsovårdsministeriet lät år 2002 göra en utredning av nuläget och den bästa praxisen inom den kompletterande utbildningen för social- och hälsovårdspersonalen<sup>2</sup>. Av utredningen framgick att den kompletterande utbildningen för personalen inte planerades på lång sikt i kommunerna och att personalen inte hade möjlighet att delta i utbildningar på grund av att de anslag som reserverades för kompletterande utbildning var otillräckliga och anställningsförhållandena kortvariga och tidsbundna. Personalens behov av kompletterande utbildning upplevdes som stort inom det sociala området, eftersom stora krav ständigt ställs på arbetsuppgifterna och personalens yrkeskompetens på grund av att uppgifterna breddas och nya uppgifter tillkommer. Utredningen visade dessutom att uppföljningen av den kompletterande utbildningen och evalueringen av effekterna var bristfällig.

När riksdagens social- och hälsovårdsutskott behandlade införandet av bestämmelser om kompletterande utbildning i hälso- och sjukvårdslagstiftningen<sup>3</sup> ansåg utskottet det vara särskilt brådskande att utsträcka fortbildningsskyldigheten till att omfatta också personalen inom socialvården. Utredningsmännen för det nationella utvecklingsprojektet för det sociala området fäste i sin rapport<sup>4</sup> uppmärksamhet vid behovet att utveckla kompetensen hos personalen inom det sociala området, och de föreslog att kommunernas skyldighet att sörja för den kompletterande utbildningen skulle återupprättas för att åstadkomma en systematisk och långsiktig utveckling av personalens kompetens. I statsrådets principbeslut om trygghet av framtiden inom det sociala området<sup>5</sup> konstateras att den kompletterande utbildningen för personalen inom socialsektorn blir lagstadgad. Enligt principbeslutet har arbetsgivaren kostnadsansvaret för den kompletterande utbildningen.

## 1.2 Bestämmelsen om kompletterande utbildning

En ny 53 § om kompletterande utbildning har fogats till socialvårdslagen (710/1982) i stället för den paragraf som tidigare upphävts:

*Kommunen skall sörja för att socialvårdspersonalen beroende på grundutbildningens längd, hur krävande arbetet är och befattningsbeskrivningen i tillräcklig utsträckning deltar i den kompletterande utbildning som ordnas för den. Social- och hälsovårdsministeriet kan vid behov genom förordning meddela närmare bestämmelser om den kompletterande utbildningens innehåll, art och omfattning samt om ordnande, uppföljning och utvärdering av utbildningen.*

Syftet med att lagfästa den kompletterande utbildningen var att förbättra socialvårdspersonalens möjligheter att regelbundet få kompletterande utbildning, eftersom upprätthållande och utveckling av personalens yrkesskicklighet främjar kvaliteten på socialvårdstjänsterna och bidrar till att de genomförs på ett effektivt och ekonomiskt sätt. Den kompletterande utbildningen skall vara kort- eller långvarig systematisk utbildning som stödjer yrket och som motsvarar socialvårdens behov och växlande krav. För att synliggöra den kompletterande utbildningens effekter skall den kompletterande utbildningen knytas till förnyandet av verksamhetspraxisen och servicesystemen samt till social- hälsovårdens riksomfattande, regionala och lokala utvecklingsstrategier.

I praktiken innebär förverkligandet av fortbildningsskyldigheten att *kommunen som arbetsgivare erbjuder personalen en möjlighet att utveckla sin kompetens*. I de handlingar som ansluter sig till beredningen av lagändringen<sup>6</sup> lyfter man fram kommunernas skyldighet att sörja för att socialvårdspersonalen beroende på grundutbildningens längd, hur krävande arbetet är och befattningsbeskrivningen i tillräcklig utsträckning deltar i den kompletterande utbildning som ordnas för den.

Bestämmelsen gäller alla personer som arbetar med uppgifter inom kommunens socialvård, men vad som är *kompletterande utbildning i tillräcklig utsträckning* bestäms individuellt med beaktande av grundutbildningens längd, hur krävande arbetet är och befattningsbeskrivningen. I statsrådets principbeslut bedömdes den kompletterande utbildningens omfattning vara i genomsnitt 3 – 10 dagar per år och person.

För att den kompletterande utbildningen skall uppfylla de förväntningar som ställts på den *bör den grunda sig på en precisering av personalens utbildningsbehov*. Därför är det viktigt att man i kommunerna noggrannare än hittills bedömer personalens kompetens och utvecklingsbehov. En analys av utbildningsbehoven ger också en god grund för att ställa upp mål för den kompletterande utbildningen och för att genomföra och följa upp den samt för att utvärdera dess effekter.

*Det ankommer på kommunerna att avgöra hur den kompletterande utbildningen ordnas och genomförs*. Den kompletterande utbildningen kan genomföras både som individuell utbildning och som utbildning för yrkesgrupper eller arbetsplatser, och den kan också ordnas som ett samarbete inom ett område eller en region. Kompetenscentrumen inom det sociala området, liksom de framväxande regionala utvecklingsenheterna, vilka är verksamhetsenheter för kommuner, ekonomiska regioner eller organisationer, kan i framtiden stödja kommunerna också vid regional planering och utveckling av den kompletterande utbildningen.

*Kostnadsansvaret för den kompletterande utbildningen vilar på kommunerna*. Statsandelarna för kommunernas social- och hälsovård har ökats i propositionen om statsbudgeten år 2005 så att en tillräcklig nivå på den kompletterande utbildningen kan uppnås. När behovet av att öka statsandelarna slogs fast, gjordes bedömningen att det för kommunerna på årsnivå medför tilläggskostnader på 51 750 000 euro att ordna den kompletterande utbildningen inom socialvården. Vid uppskattningen av kostnaderna på årsnivå beaktades den kompletterande utbildning som kommunerna ordnade för sin personal före fortbildningsskyldigheten. De tilläggskostnader som den kompletterande utbildningen medför har man delat upp mellan staten och kommunerna genom att öka statsandelen till kommunerna med 7 110 000 euro år 2005 och med 9 872 000 euro år 2006.

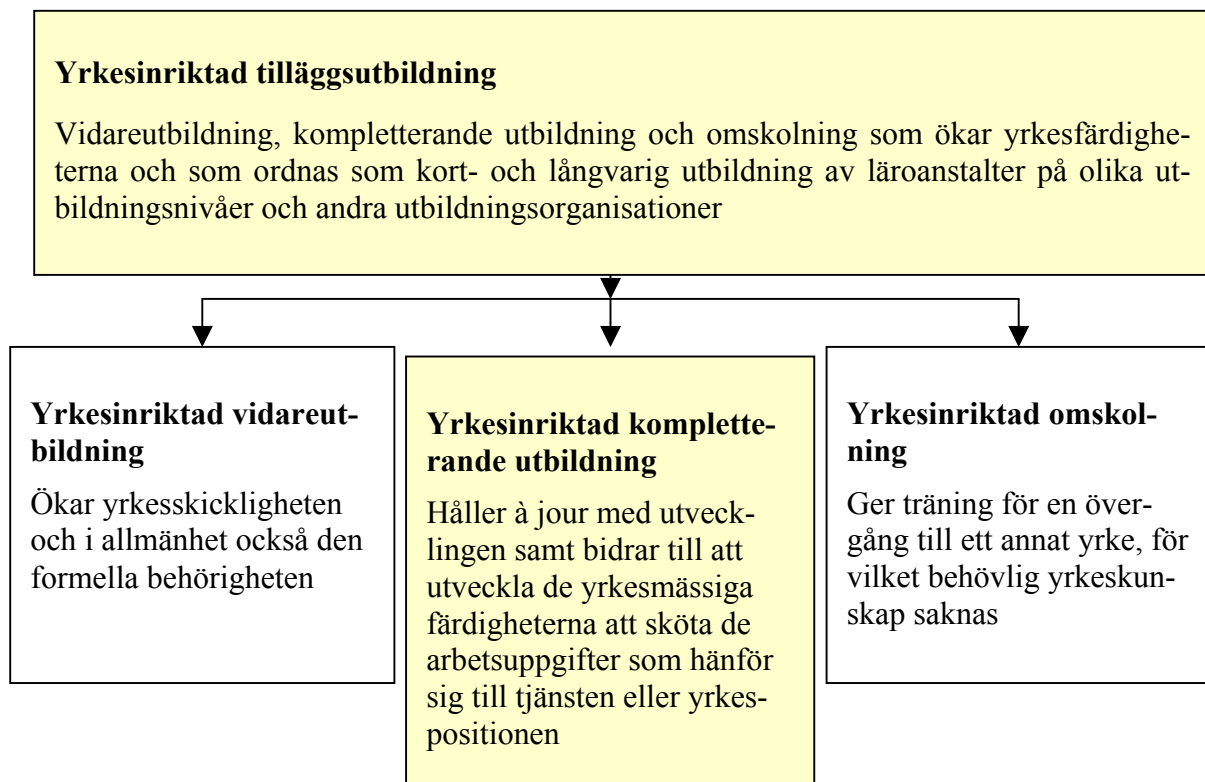
Social- och hälsovårdsministeriet kan vid behov genom förordning meddela närmare föreskrifter om den kompletterande utbildningens innehåll, art och omfattning samt om ordnande, uppföljning och utvärdering av utbildningen.

## 2 DEN KOMPLETTERANDE UTBILDNINGEN INOM SOCIALVÅRDEN

### 2.1 Definition av kompletterande utbildning

Med yrkesinriktad kompletterande utbildning avses utbildning som bidrar till att upprätthålla och utveckla den kompetens som behövs i arbetet. Den kompletterande utbildningen skall motsvara personalens omedelbara utbildningsbehov eller vara inriktad på kunskaper och färdigheter som kommer att behövas i framtiden. En regelbunden kompletterande utbildning ger socialvårdspersonalen en möjlighet att skaffa sig den senaste kunskapen inom yrkesområdet samt att utveckla sina yrkesfärdigheter och förbättra sin behärskning av arbetet och det yrkesmässiga samarbetet. Att förbättra yrkesskickligheten hjälper den anställda att bättre än tidigare möta klienternas servicebehov och förändringar i omvärlden. Med hjälp av kompletterande utbildning kan man utveckla organisationen och tjänsterna samt öka förmågan att bedöma deras kvalitet.

I vuxenutbildningssystemet<sup>7</sup> ingår den kompletterande utbildningen i den yrkesinriktade tilläggsutbildningen. Det är fråga om vidareutbildning, kompletterande utbildning och omskolning (figur 1) som ordnas för anställda som har fått grundutbildning eller på annat sätt skaffat sig yrkeskunskap.



Figur 1. Den yrkesinriktade tilläggsutbildningens utformning (källa: bearbetning efter Alanen 1992<sup>8</sup> och UVM 2005)

***Inom socialvården är den kompletterande utbildningen*** sådan kort- och långvarig kompletterande utbildning för socialvårdspersonalen som bidrar till att upprätthålla och utveckla den kompetens som behövs i arbetet. Med personal avses all personal som verkar inom något uppgiftsområde inom socialvården utan några begränsningar i fråga om arbetsuppgift eller yrkesbeteckning. Utbildningen bör godkännas av arbetsgivaren och anknyta till arbetsuppgifterna.

Den kompletterande utbildningen stödjer det yrkesarbete som utförs av den ordinarie och visstidsanställda personal som arbetar inom något uppgiftsområde inom socialvården samt utvecklingen av socialvårdsverksamheten. Målet med utbildningen är att upprätthålla, uppdatera och öka arbetstagarens och arbetsenhetens kompetens i det direkta och indirekta arbetet med klienter. Utbildningen är en systematisk verksamhet som grundar sig på bedömning av personalens kompetens, och den kan följas upp och dess effekter utvärderas.

Den kompletterande utbildningen omfattar inte handledning och inte heller inskolning av nya arbetstagare. Utanför faller också olika yrkesgruppers arbetsrelaterade möten samt utbildningar som omfattar mindre än en halv dag, såvida de inte utgör en del av en bredare fortbildningshelhet.

## **2.2 Kompletterande utbildning i avtalet om kommunal personalutbildning**

Socialvårdspersonalen omfattas som en av kommunernas personalgrupper av avtalet om kommunal personalutbildning<sup>9</sup>. Utbildningsavtalet är till sin juridiska karaktär ett rekommendationsavtal, som gäller yrkesinriktad personalutbildning som arbetsgivaren anvisar sin personal, facklig utbildning som fackorganisationerna ordnar för sina medlemmar samt utbildning som arbetsgivar- och arbetstagarparten ordnar gemensamt. Personalen kan delta i planeringen och genomförandet av utbildningen enligt vad som föreskrivs i det allmänna avtalet om samarbetsförfarande. Utbildningsavtalet säkerställer för sin del att kommunerna tar hand om sina personalresurser.

I avtalet om kommunal personalutbildning indelas den yrkesinriktade personalutbildningen i kompletterande utbildning, omskolning, vidareutbildning och inskolning. Avtalets principer om yrkesinriktad personalutbildning och kompletterande utbildning som en del av denna motsvarar den definition på kompletterande utbildning som används i handboken om kompletterande utbildning inom socialvården. I båda har utbildningen nära anknytning till arbetsuppgifterna och utvecklingen av dessa. Genom kompletterande utbildning upprätthålls och ökas tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas yrkesmässiga färdigheter att verka i sitt arbete och sin arbetsenhet för att nå de mål som ställts upp för kommunens service. Behoven av kompletterande utbildning bedöms i relation till de strategiska mål som styr kommunens verksamhet. Dessutom beaktas speciallagstiftningens bestämmelser om kompletterande personalutbildning inom olika kommunala verksamhetsområden.



I utbildningsavtalet framhålls behovet att utbilda de anställda i takt med att kommunens verksamhets- och servicestrategier förändras. Eftersom produktionen av kommunal service i hög grad bygger på människors arbetsinsats är serviceinriktad kompetens, yrkesbehörighet, yrkesskicklighet och utveckling av den en viktig resurs för kommunalförvaltningen. Genom kompletterande utbildning tryggar man att personalresurserna hålls à jour med tiden. Personalutbildningen och den kompletterande utbildningen som en del av den planeras och dess resultat utvärderas med utgångspunkt i lagstiftningen och behoven av och möjligheterna att utveckla kommunens verksamhet.

Personal- och arbetslivsutvecklingen inom den kommunala sektorn har behandlats också i avtal och rekommendationer om samarbete, produktivitet, personalledning och välbefinnande i arbetslivet<sup>10</sup>.

### 3 ORDNANDE AV KOMPLETTERANDE UTBILDNING INOM SOCIALVÅRDEN

#### 3.1 Målgruppen för den kompletterande utbildningen

*Målgruppen* för fortbildningsskyldigheten är *hela personalen inom socialvården*, i vilken ingår ordinarie och visstidsanställda arbetstagare som företräder olika yrkesgrupper och som arbetar inom sådana uppgifter inom den kommunala socialvården som fastställs i socialvårdslagen. I och med att den kompletterande utbildningen riktas till hela socialvårdspersonalen förstärks den multiprofessionella kompetensen i vård- och servicekedjorna och i andra serviceenheter. Beroende på kommunens eller samkommunens strategiska prioriteringar kan utbildningsbehoven och utbildningens omfattning variera från år till år på arbetsenhets-, yrkesgrupps- och individnivå.

När den kompletterande utbildningen ordnas skall det beaktas att barndagvården är en form av social service enligt socialvårdslagen, även i de fall där dagvården administrativt faller under något annat organ än det organ som svarar för socialvården (17 § i socialvårdslagen).

Fortbildningsskyldigheten gäller i första hand kommunernas socialvårdspersonal, men indirekt kan skyldigheten också påverka den privata serviceverksamheten. När kommunerna köper socialvårdsservice av producenter inom den tredje sektorn och företag ingår också förväntningar på personalens kompetens och utbildningsnivå<sup>11</sup> i de kvalitetskrav som kommunerna ställer på de tjänster som köps. När kommunerna ordnar utbildningar enligt fortbildningsskyldigheten kan de erbjuda privata företag och aktörer från den tredje sektorn en möjlighet att delta i dem tillsammans med kommunens personal, såvida det är motiverat med tanke på verksamheten. Kostnadsansvaret för kompletterande utbildning för personal från företag som producerar privat service och från den tredje sektorn är givetvis inte kommunens.

Målgruppen inkluderar en betydande del av kommunens anställda. Inom socialvården arbetade i oktober 2004 sammanlagt 114 000 personer, vilket är 26,4 % av den kommunala personalen<sup>12</sup> (tabell 1).

Tabell 1. Den kommunala personalen i oktober 2004 (källa: Statistikcentralens lönestatistik för kommunsektorn)

Den kommunala personalen 2004	varav personal inom socialväsendet	ordinarie inom socialväsendet	visstidsanställda inom socialväsendet	sysselsatta inom socialväsendet
431 000	114 000 (26,4 %)	82 000	28 000	4 000

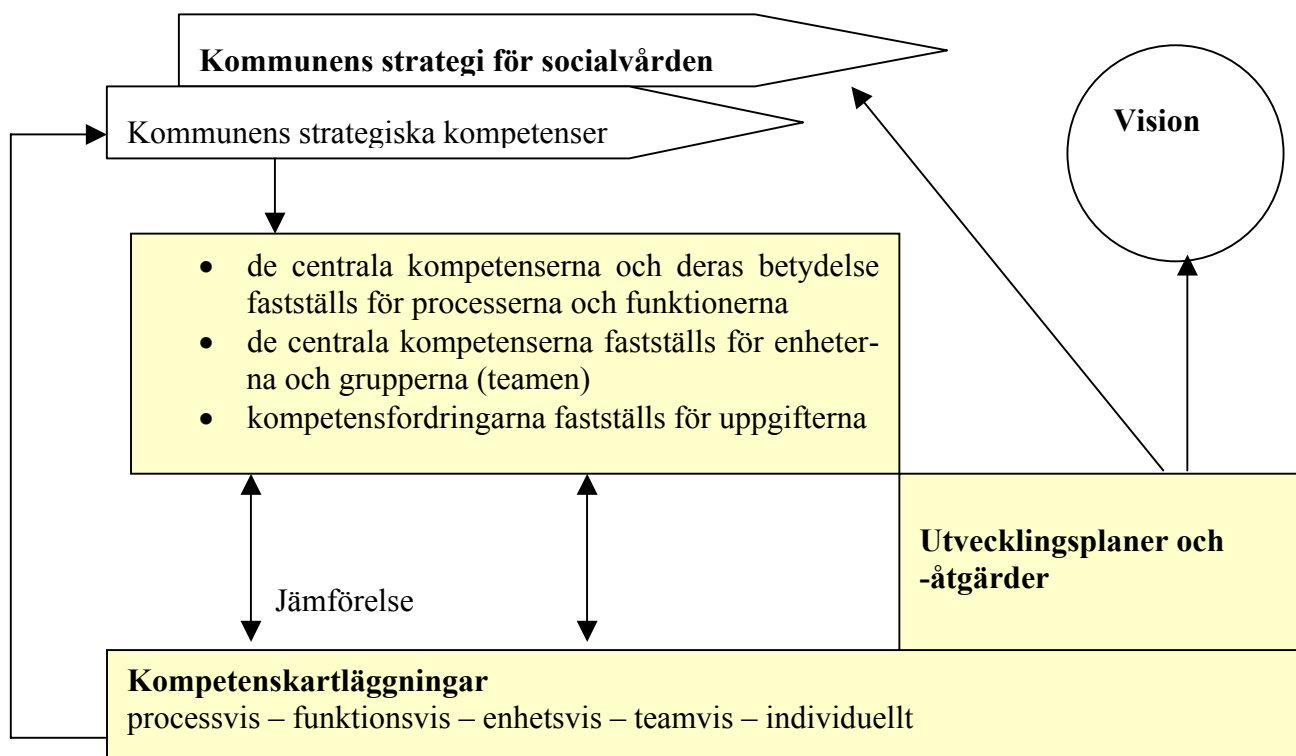
Företag och organisationer hade för sin del år 2002 sammanlagt 37 700 anställda inom social service<sup>13</sup>.

Antalet anställda som omfattas av fortbildningsskyldigheten inom socialvården kommer att fortsätta att vara stort också under de kommande åren, eftersom behovet av arbetskraft inom den sociala sektorn förutses öka i takt med att befolkningen blir äldre. Förutom att målgruppen är stor, varierar också dess grundutbildning och arbetsuppgifter. När utbildningen hos yrkespersonalen inom socialväsendet kartlades år 2004<sup>14</sup>, konstaterades att cirka 56 procent av de anställda hade en yrkesinriktad grundexamen, 15 procent en lägre högskoleexamen, 3 procent en högre högskoleexamen och 15 procent, dvs. var sjunde anställd, saknade examen.

### **3.2 Planmässig utveckling av personalens kompetens**

Att ta hand om personalresurserna och personalens välbefinnande kräver förvaltning av mänskliga resurser och kunskapshantering från kommunernas sida. Målet med kunskapshanteringen<sup>15</sup> är att trygga den kompetens som behövs inom kommunens socialvård. Det är en helhetsbetonad verksamhet, där målen för kommunens socialvård och utvecklingen av personalens kompetens samordnas. I förvaltning av mänskliga resurser ingår också att behärska verktygen, t.ex. att använda personalstrategier och -planer som stöd för ledarskapet. I kunskapshanteringen är det viktigt att slå fast vilket slag av kompetens som eftersträvas, hurdana processer som hanteras, vilka verktyg som används och på vilka sätt personalens kompetens och inläring stöds.

Organisationens produktivitet bygger på personalens kompetens och välbefinnande i arbetet, serviceorientering i verksamheten samt hanteringen av kunskaper och färdigheter och ett effektivt utnyttjande av datateknologi. Produktiviteten kan påverkas genom att personalens möjligheter att förstärka sin kompetens ökas på ett planmässigt sätt, så att visionerna och strategierna för socialvården samt arbetsenheternas mål och grundläggande uppgift är styrande när personalens kompetensbehov och utbildningen slås fast.



Figur 2. De centrala elementen i kunskapshantering (källa: bearbetning efter Viitala 2005)

En utmaning för kompetensutvecklingen är den ständiga omformningen av personalens yrkeskunskap<sup>16</sup>. Gränserna och arbetsfördelningen mellan olika yrken kan förändras och t.o.m. yrkenas kärnfunktioner kan växla. Hantering av samarbete som överskrider yrkes- och kommungränser är också en del av många yrkesgruppers arbete i den multiprofessionella miljö som socialsektorn utgör. En förutsättning för en planmässig kompetensutveckling är att behov som gäller personalens yrkeskunskap och personalstrukturen bedöms i relation till de olika arbetsprocesserna<sup>17</sup>. Förhållandet mellan personalens kompetens, dvs. yrkesmässiga kunskaper, färdigheter och förmågor, och arbetsuppgifterna bör bedömas på individuell nivå och på team- och arbetsenhetsnivå om och om igen. Detta sker genom att man synliggör personalens grundläggande uppgifter samt den kärnkompetens och de kompetenskrav som hänför sig till dessa. (Figur 2).

Kommunerna bör skriva in sina på kompetensbedömning baserade riktlinjer och långsiktiga mål för den kompletterade utbildningen i en **personalstrategi**<sup>18</sup> för socialvården. Personalstrategin är en helhetsplan för personalutvecklingen som innefattar riktlinjer för rekrytering, val och anställning av personal, mål och åtgärder i anslutning till utvecklingen av personalen samt delar som gäller ledningspraxis, samarbete, arbetsförhållanden, arbetsmiljö och personalservice<sup>19</sup>. I personalstrategierna bör också tas ställning till hur man i kommunen främjar personalens förmåga att verka i sitt arbete.

Personalens yrkesutbildningsbakgrund bestämmer vilka områden som prioriteras i kompetensutvecklingen. Utbildningsstrukturerna och läroplanerna för de yrkesgrupper som arbetar inom de grundläggande uppgifterna inom den sociala sektorn förändrades kraftigt under hela 1990-talet. Yrkeshögskoleexamina har ersatt de tidigare yrkesexamina på institutnivå, och grundexamen inom social- och hälsovården, närvårdarexamen, har ersatt de tidigare examina på skolnivå. Utbildningen inom socialt arbete reformerades kraftigt under 1990-talet. Som en följd av detta fogades år 1999 till förordningen om samhällsvetenskapliga examina en 4 a § om grundutbildningen i socialt arbete och hösten 2000 en 14 a § om yrkesinriktad licentiatexamen i socialt arbete. Sedan år 1995 har barnträdgårdsläroplanerna getts vid universitet i stället för på institutnivå som tidigare. När över hälften av kommunernas personal inom social- och hälsovårdsväsendet hör till ålderskategorin 47 – 60-åringar<sup>20</sup> finns det i skaran många anställda med olika utbildningsbakgrund, vilket bör beaktas när kompletterande utbildning ordnas.

Det är viktigt att identifiera de värderingar och attityder som styr de val som gäller kompetensutvecklingen och den kompletterande utbildningen. Utgångspunkten är att personer i alla yrkesgrupper och i olika anställningsförhållanden och yrkespositioner beaktas på ett jämlikt sätt. Inom socialvården riktar sig den kompletterande utbildningen till anställda med olika utbildningsbakgrund, i olika ålder och med olika inlärningskapacitet. När den kompletterande utbildningen genomförs skall man därför använda sig av olika undervisningsmetoder och olika slag av inlärningspraxis som lämpar sig för vuxenstudier. Fastän kompletterande utbildning har en central roll i personalutvecklingen är det bra att jämsides med den fortsätta med sådan praxis för att stödja personalens kompetensutveckling som tidigare har visat sig vara bra. Den första utgångspunkten för utveckling av yrkesskickligheten är att den anställda ges en bra inskolning i arbetet. Också arbetsrotation och möjligheter att bekanta sig med andra organisationers sätt att verka främjar inläringen i arbetet och stärker den kompletterande utbildningens gynnsamma effekter.

Kommunerna skall också införliva den kompletterande utbildningen för ledningen och cheferna i fortbildningsplanerna för socialvårdspersonalen. Ledningens behov av kompletterande utbildning hänför sig till de innehållsmässiga frågorna inom yrkesområdet samt till hanteringen av olika arbetsprocesser och personalledningen. Vid sidan av det dagliga ledarskapet för cheferna också fortbildningsprocessen framåt, utarbetar utvecklingsplaner i samråd med personalen och fattar innehållsmässiga och ekonomiska beslut som rör den kompletterande utbildningen. I kommunerna utgör cheferna en antalsmässigt mindre grupp än den övriga personalen och därför kan i synnerhet för deras del ett kollegialt samarbete över kommungränserna accentueras i granskningen av utbildningsintressen.

### **3.3 Direktiv om den kompletterande utbildningen i kommunerna**

Den kompletterande utbildningen bygger på en bedömning av personalens kompetens med hjälp av olika metoder samt de utvecklingsplaner som utifrån bedömningen och i samråd med personalen har utarbetats på enhets-, team och individnivå. I kommunerna fattas administrativa beslut som rör den kompletterande utbildningen på olika sätt och hanteringen av personalens kunskaper varierar. *På grund av detta rekommenderas att kommunerna utarbetar direktiv för den praktiska planeringen, genomförandet, uppföljningen och utvärderingen av den kompletterande utbildningen.* Detta hjälper kommunens socialvårdsenheter att gå till väga på ett samstämmigt sätt i frågor som gäller utbildningen och säkerställer att arbetsenheterna är lik-

ställda när det gäller ordnandet av utbildning. Kommunens egen direktivgivning innefattar inte bara tillvägagångssätt och kriterier för hur kompetensbedömningar och kartläggningar skall göras, utan också direktiv för utarbetandet av utvecklingsplaner, upphandling av utbildningar och det praktiska genomförandet av utbildningarna. När kommunens direktiv utarbetas skall följande principer för den kompletterande utbildningen vara styrande:

- Det är kommunens uppgift att utveckla socialvårdspersonalens kompetens på alla nivåer och i olika arbetsuppgifter.
- Den kompletterande utbildningen är systematisk, utgår från servicebehoven och personalens kompetensbehov, grundar sig på kunskap och god praxis och utgör en del av utvecklingen av arbetet och kvalitetsledningen.
- Kommunen kan ordna kompletterande utbildning själv eller i samarbete med andra kommuner och olika utbildningsarrangörer. Enligt avtal mellan arbetsgivaren och den anställda kan som kompletterande utbildning också godkännas utbildning som den anställda skaffar sig på eget initiativ.
- När kommuner ordnar kompletterande utbildning i samarbete är det motiverat att utarbeta direktiv för den kompletterande utbildningen också på region- eller områdesnivå.
- Den kompletterande utbildningen följs upp årligen och dess effekter utvärderas i fråga om förhöjd yrkesmässig kompetens och utveckling av verksamheten.
- Genom den kompletterande utbildningen tillförsäkras klienterna god service och personalens välbefinnande i arbetet främjas.

### **3.4 Finansieringen av den kompletterande utbildningen**

Kostnadsansvaret för den kompletterande utbildningen vilar på kommunerna när dessa ordnar sådan kompletterande utbildning som avses i socialvårdslagen för socialvårdspersonalen. Kommunen kan ordna den kompletterande utbildningen själv eller i samarbete med andra kommuner. I det senare fallet delas kostnaderna för utbildningen mellan kommunerna. Dessutom kan arbetsgivaren som kompletterande utbildning godkänna en utbildning som en person skaffar på eget initiativ till den del som arbetsgivaren deltar i kostnaderna eller tillåter att den anställda använder arbetstid.

#### **3.4.1 Kompletterande utbildning som ordnas och finansieras av kommunen**

Kommunen svarar för anskaffningskostnaderna för den kompletterande utbildning som den ordnar. Kommunen skall bereda sig på kostnaderna genom att i budgeten reservera ett tillräckligt anslag för personalutveckling. För utbildningarna kan också sökas extern finansiering då utbildningen genomförs som ett utvecklingsprojekt eller som en del av ett sådant, t.ex. inom TYKES-projekt som gäller utveckling av arbetslivet. Eftersom många anställda varje år deltar i kompletterande utbildning kan det också behövas vikarier för den tid utbildningarna pågår. Kommunerna bör förbereda sig på de arrangemang och de kostnader som detta ger upphov till redan i det skede den kompletterande utbildningen planeras.

Innehållet i den kompletterande utbildningen för socialvårdspersonalen bestäms utifrån utvecklingsplanerna för personalen eller andra planer för den kompletterande utbildningen. Kommunen beslutar om på vilket sätt den ordnar den kompletterande utbildning som den har

kostnadsansvaret för. Utbildningen kan ordnas som egen verksamhet eller upphandlas från utbildningsorganisationer<sup>21</sup>. De kompletterande utbildningarna genomförs som utbildningsdelar med olika längd och innehåll, och ett alternativ är också långvariga helheter som är uppdelade på flera års tid<sup>22</sup>.

### 3.4.2 Finansieringen av frivillig tilläggsutbildning och kompletterande utbildning

Huvudregeln är att den anställda själv svarar för kostnaderna för frivillig utbildning som han eller hon skaffar sig. Det är motiverat att arbetsgivaren deltar i kostnaderna om den frivilliga utbildningen ökar de yrkesmässiga färdigheter som den anställda behöver i sitt arbete. I enlighet med avtalet om kommunal personalutbildning beslutar arbetsgivaren om hur och när kommunen deltar i kostnaderna för frivillig utbildning. Andra alternativ kan vara utbildning på arbetstid med full lön eller som deltidsavlönad eller en övergång till obetald ledighet. Arbetsgivaren kan dessutom enligt eget övervägande betala bland annat ersättningar för resekostnader.

Till frivillig utbildning räknas i huvudsak examens- och delexamensinriktade utbildningar eller kortare utbildningar som inte leder till examen, till vilka den anställda söker sig på eget initiativ<sup>23</sup>. Yrkes- och specialyrkesexamina som ger behörighet betraktas i allmänhet också som frivilliga studier liksom också några av de fortbildningsprogram som består av fristående delar. PD-program (professional development -program) är omfattande frivilliga studiehelheter. Vetenskaplig eller yrkesinriktad påbyggnadsutbildning kan öppna möjligheter till formell behörighet för nya, mera krävande uppgifter.

För utbildning som den anställda skaffar sig på eget initiativ går det under vissa förutsättningar att få utomstående finansiering. Stödformerna kan på en allmän nivå indelas på följande sätt<sup>24</sup>:

- stöd som bygger på stödmodeller för uppehållet under studietiden (bl.a. studieledighet kombinerad med vuxenstudiepenning)
- stöd som bygger på arbetsdelningsmodeller (bl.a. altemneringsersättning och vuxenutbildningsstöd)
- stöd inrättade för att stödja sysselsättningsmål och förändringar i arbetslivet (bl.a. utbildningsstöd för arbetskraftspolitisk utbildning och utbildningsdagpenning)
- andra stödformer (bl.a. yrkesexamensstipendium).

Det är möjligt att under begränsade villkor avlägga hela examina samt att slutföra avbrutna yrkeshögskole- och universitetsexamina med stöd för arbetskraftspolitisk utbildning<sup>25</sup>. Det är möjligt att som yrkesinriktad rehabilitering ansöka om stöd för uppehållet under utbildningstiden och för utbildningskostnaderna från flera olika system, särskilt arbetspensionssystemet, folkpensionssystemet, FPA:s utbildningssystem och i vissa situationer den obligatoriska trafik- och olycksfallsförsäkringen. Vägledning och rådgivning om stödformerna för frivillig utbildning ger bl.a. FPA, arbetsministeriet, Utbildningsfonden, Arbetslöshetsförsäkringsfonden och utbildningsstyrelsen på sina webbsidor<sup>26</sup>.

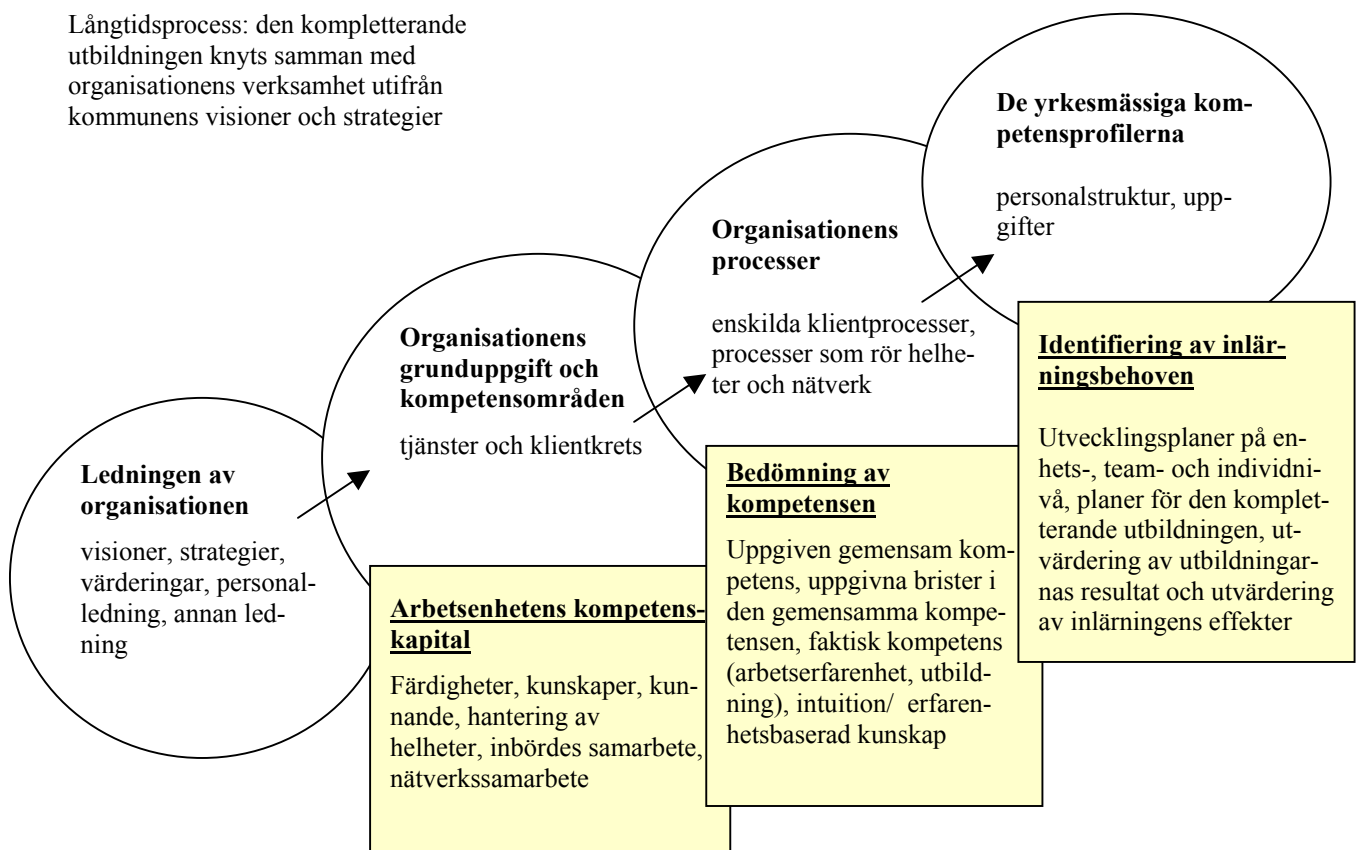
## 4 GENOMFÖRANDE AV DEN KOMPLETTERANDE UTBILDNINGEN

I detta kapitel beskrivs den process som leder fram till genomförandet av den kompletterande utbildningen. Som avslutning på avsnitten tas sådana utgångspunkter upp som det är viktigt att beakta i vart och ett av arbetskedena. Exempel på kommunal handlingspraxis som ingår i denna del har sammanställts i en bilaga i slutet av handboken.

### 4.1 Bedömning av personalens kompetens

Bedömningen av personalens kompetens börjar med att man skapar sig en uppfattning om nuläget: hurdan är kompetensen för arbetsuppgifterna just nu, hur motsvarar den organisationens grundläggande uppgift och vilken kompetens fordras av personalen för att de mål som ställts upp för socialvårdstjänsterna skall uppnås.

Långtidsprocess: den kompletterande utbildningen knyts samman med organisationens verksamhet utifrån kommunens visioner och strategier

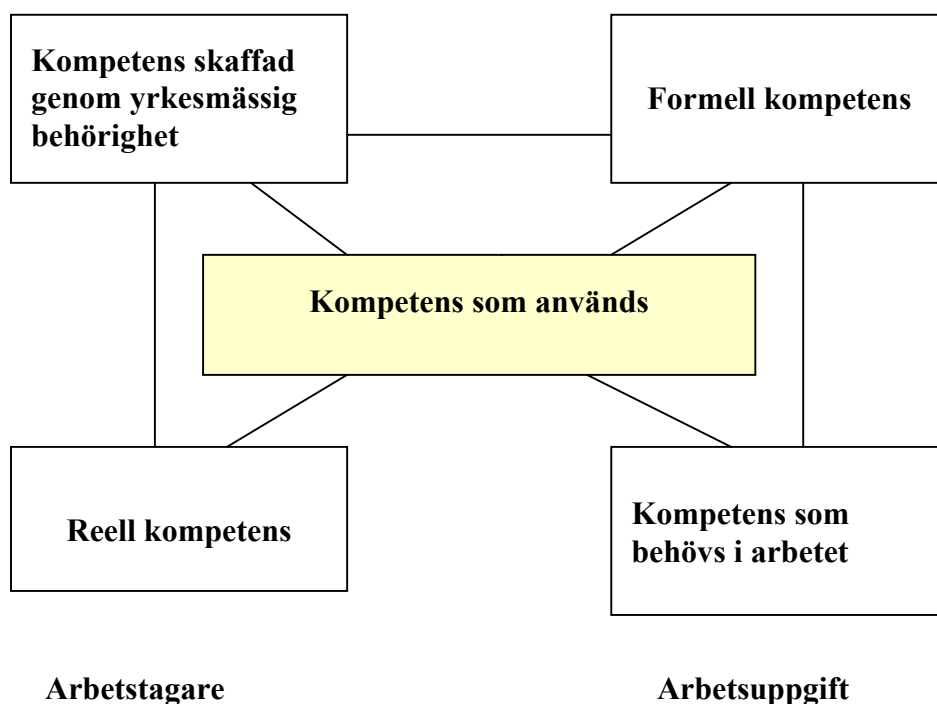


Figur 3. Underlag för precisering av kompetensbehoven (källa: bearbetning av Kallio & Kuhalainen 2005 och Rekommendation om fortbildning inom hälso- och sjukvården 2004)<sup>27</sup>



Utgångspunkten för kompetensbedömningen är socialvårdens mål och strategier, men andra utgångspunkter kan också vara regionala och riksomfattande utvecklingsutmaningar. För att fastställa kompetensbehoven behövs jämförelseobjekt, som finns bland organisationens uppgifter och mål<sup>28</sup>. Kompetensen bedöms genom granskning av de arbetsprocesser i vilka de anställda deltar i sina yrkesuppgifter. Med hjälp av kompetensbedömningen identifieras den existerande kompetensen hos personalen och lyfts fram de områden där de anställda har brister i kompetensen. (Figur 3).

Behörighetskraven för kommunens yrkesutbildade socialvårdspersonal säkerställer att de anställda har en baskompetens för sitt arbete. Det garanterar ännu inte att de anställda har all den kompetens som behövs. Den yrkesmässiga behörigheten utvecklas stegvis i arbetet till *reell kompetens* när kunskaper och erfarenhet förenas. Den anställdas kompetens är ofta bredare än vad den kompetens som arbetet direkt kräver skulle förutsätta. En enskild arbetstagares kompetens kan förstärkas i arbetsenheten eller förbli outnyttjad ifall de anställdas reella kompetens inte identifieras eller tas i bruk inom organisationen. Genom god ledning och planering kan man identifiera den anställdas reella kompetens och på så sätt öka den kompetens som används inom arbetsenheten. (Figur 4).



Figur 4. Ett perspektiv på kompetens (källa Ahvo-Lehtinen & Maukkonen 2005)

Kompetensen kan bedömas i *utvecklingssamtal* mellan den anställda och chefen och *kompletteras genom strukturerade kompetenskartläggningar*. Att enbart göra kompetensförteckningar eller motsvarande kartläggningar (t.ex. frågor med värdeskala om utbildning och arbetserfa-

renhet) ger begränsad kunskap. Ett utvecklingssamtal lyfter fram vilka mål den anställda personligen ställer för arbetet och arbetsenheten, och vad arbetsgivaren förväntar sig av honom eller henne. Ur den anställdas perspektiv är det viktigt att han eller hon med hjälp av de bedömningsmetoder som används får en klar uppfattning om målen för utvecklingen och inläringen i arbetet. I utvecklingssamtalen läggs särskild vikt vid förmågan att klara arbetsuppgifterna och vid att identifiera och stödja den anställdas kunskapskapacitet.

Ett sätt att komplettera den individuella kompetensbedömningen är att ordna en *gruppdiskussion* för arbetsenheten, teamet eller någon annan grupp som arbetar tillsammans inom en servicekedja. Behovet av detta bedöms arbetsenhetsvis. Vid diskussionerna behandlas den gemensamma kompetensen och de brister man upplevt i den i relation till arbetsenhetens uppgifter och mål. Fördelen är, att hela arbetsenhetens eller teamets synpunkter på kompetensen kan höras samtidigt. Vid en gruppdiskussion finns det möjlighet att skapa sig en bild av hur det egna arbetet placerar sig som en del av en mera omfattande helhet, såväl med avseende på klienterna som på hela servicekedjan. De sammanställningar och andra noteringar som görs på basis av utvecklings- och gruppsamtalen underlättar för sin del planeringen av den kompletterande utbildningen.

### **Utgångspunkter för kompetensbedömningen**

- Vid kompetensbedömningen samordnas kommunens servicestrategi och de enskilda arbetstagarnas och yrkesgruppernas kompetens- och fortbildningsbehov.
- I bedömningarna används utvecklingssamtal och diskussioner med hela arbetsenheten samt efter behov strukturerade metoder för kompetenskartläggning.
- Den kunskap som sammanställts i bedömningen skapar ett underlag för utvecklingsplaner på enhets-, team- och individnivå.
- För att utveckla metoderna för kompetensbedömning kan samarbete vid behov bedrivas med andra kommuner på region- och områdesnivå.

## **4.2 Kompetensutvecklingsplaner för personalen**

De behov av kompletterande utbildning som framkommit i kompetensbedömningen skall ligga till grund för kompetensutvecklingsplanerna för personalen. Planerna kan göras enbart för den kompletterande utbildningen eller alternativt med tanke på en mera omfattande helhet, som utöver den kompletterande utbildningen också innefattar andra mål som gäller inläringen i arbetet. En utvecklingsplan innebär för den enskilda arbetstagaren en plan för att förbättra hans eller hennes individuella yrkesmässiga kunskapskapacitet. I planerna på grupp- och ar-

betsenhetsnivå beaktas också utvecklingsbehoven hos arbetsenhetens multiprofessionella team och samarbetsgrupper. I utvecklingsplanerna kan inkluderas såväl kortsiktiga som långsiktiga inlärningsmål. På kort sikt kan inlärningsmålet vara till exempel att förbättra arbetsprestationerna eller att öka kunskapen om något av yrkets delområden. De långsiktiga kompetensmålen kan gälla t.ex. ökning av personalens specialkompetens, förbättring av ledarskapsfärdigheterna eller utveckling av servicestrukturerna och verksamheten i en bredare bemärkelse. Ledningen, cheferna och personalen kommer tillsammans överens om hur förväntningarna på och kompetensmålen för den kompletterande utbildningen antecknas som kompetensutvecklingsplaner för arbetsenheterna, teamen och de anställda.

Kommunens riktlinjer om utvecklingen av socialvårdspersonalens kompetens och beslut om utbildningskostnaderna påverkar verkställandet av kompetensutvecklingsplanerna för personalen. När personalen har många slag av fortbildningsbehov blir man tvungen att göra prioriteringar och val. Ju större fortbildningshelhet det rör sig om, desto viktigare är det att kommunerna redan i planeringsskedet samarbetar med utbildarna eller andra företrädare för stödstrukturerna för den kompletterande utbildningen.

### **Utgångspunkter för utvecklingsplanerna**

- Kompetensutvecklingsplanerna för personalen införlivas i personalstrategin.
- Utvecklingsplanen innefattar en fortbildningsplan och dessutom vid behov också mera omfattande helheter som hänför sig till kompetensutvecklingen. Utvecklingsplanerna kan gälla utvecklingen av personalens kompetens på kort eller lång sikt.
- Målet med den anställdas individuella kompetensutvecklingsplan är att förbättra den yrkesmässiga kunskapskapaciteten. I kompetensutvecklingsplanerna för arbetsenheten beaktas också kompetensbehoven hos arbetsenhetens multiprofessionella team och samarbetsgrupper.
- Ledningen för arbetsenheten och de närmaste cheferna sörjer för att personalen är med i planeringen av den kompletterande utbildningen, uppdateringen av planerna och utvärderingen av utbildningarna.
- Kompetensutvecklingsplanen för personalen förs till beslut och verkställs i enlighet med kommunens egna direktiv.

### 4.3 Planering och genomförande av den kompletterande utbildningen

Omfattningen av och kvaliteten på den kompletterande utbildning som socialvårdspersonalen behöver påverkas av verksamhetens karaktär och utvecklingsbehoven vid arbetsenheterna. Sättet att genomföra den kompletterande utbildningen påverkas av bl.a. arbetsenheternas personalsituation, användningen av vikarier och arbetspraxis. Beslut om att indela utbildningen i perioder och den tid som i varje enskilt fall skall användas för utbildningen fattas i kommunerna. Utbildningarnas längd kan variera från en halv dag till veckor eller månader. Om kompletterande utbildning ordnas så att den är kortare än en halv dag, skall den utgöra en del av en större helhet.

När det gäller att starta kompletterande utbildning finns det flera alternativ. I ett brett partnerskapsnätverk är det möjligt att dela med sig av kompetensen, att pröva ny utbildningspraxis och att beakta arbetsenheternas ibland mycket olika behov. När den kompletterande utbildningen genomförs är det bra att utnyttja också arbetsenheternas egen kompetens. Utbildning som ges av personalen kan vara till exempel undervisning inom något specialområde eller handledd inläring i arbetet. Studiecirklar på arbetsplatsen kan också vara ett sätt att ordna utbildning. Kollegialt lärande främjas av benchmarking<sup>29</sup> mellan arbetsenheterna. Kollegiala sammankomster som ordnas för olika yrkesgrupper över kommungränserna kan vara av utbildningskaraktär, liksom också gemensamma sammankomster mellan kommuner, organisationer och företag.

Utgångspunkten för den kompletterande utbildningen är alltid arbetsenheternas egna utvecklingsplaner och de utbildningsmål som ingår i dem. När dessa förverkligas kan kompetensen hos de lokala och regionala läroanstalterna och högskolorna samt organisationerna och utbildningsföretagen utnyttjas. Arbetsenheterna kan tillsammans med ovan nämnda instanser planera och genomföra utbildningar som är skräddarsydda för deras kompetensbehov samt inläring i arbetet som ansluter sig till utvecklingen av arbetsenhetens verksamhet.

Det finns skäl att överväga att genomföra den kompletterande utbildningen som ett samarbete inom en region eller ett område i sådana fall då yrkesgruppernas kompetensbehov eller innehållsområdena i den kompletterande utbildning som behövs är likartade i regionens eller områdets kommuner. Då kan också kostnaderna för utbildningen bli skäligen för kommunerna när de delas av flera kommuner. Genom kompletterande utbildningar som genomförs region- eller områdesvis kan man bl.a. stödja reformen av servicestrukturerna samt utveckla och etablera nya arbetssätt och -metoder.

De kompletterande utbildningarna konkurrensutsätts i enlighet med de i varje enskilt fall gällande bestämmelserna och kommunens upphandlingspraxis. I det skede då anbudsförfrågan görs, försäkrar kommunen sig om att anbudsgivarna har kompetens att uppfylla de mål som ställts på utbildningen. De kompletterande utbildningarna skall motsvara arbetsenheternas aktuella behov och innehållsmässigt vara av god kvalitet samt ges av yrkeskunniga utbildare.

### **Utgångspunkter för planeringen och genomförandet av den kompletterande utbildningen**

- Kompetensutvecklingsplanerna för personalen styr planeringen och genomförandet av den kompletterande utbildningen.
- När den kompletterande utbildningen planeras och genomförs beaktas personalens ålder och utbildningsbakgrund samt inlärningskapacitetens inverkan på inläringen. I utbildningen används allsidiga undervisningsmetoder och undervisningspraxis som lämpar sig för vuxenutbildning.
- När den kompletterande utbildningen planeras och genomförs beaktas inte bara kompetensbehoven hos olika yrkesgrupper, personer som arbetar i olika skift och ordinarie anställda, utan också de visstidsanställdas kompetensbehov.
- I kommunen slås fast vilka instanser som ansvarar för de olika faserna i planeringen och genomförandet av den kompletterande utbildningen.
- Kommunen reserverar ett anslag för den kompletterande utbildningen i kommunens budget och förbereder sig på vikariearrangemang och kostnaderna för dem, för att trygga de anställdas möjligheter att delta i utbildningen.

#### **4.4 Utvärdering av den kompletterande utbildningens effekter**

Kommunerna skall regelbundet utvärdera de kompletterande utbildningarnas effekter på personalens kompetens och utvecklingen av den yrkesmässiga verksamheten. I kompetensutvecklingsplanerna för personalen är det nödvändigt att inkludera de kommunspecifika kriterier med vars hjälp inläringen och uppnåendet av den målsatta kompetensen utvärderas.

Effekterna av de kompletterande utbildningarna utvärderas på egen hand eller med hjälp av extern utvärdering. Det primära syftet med interna utvärderingar inom arbetsenheterna är att lyfta fram den kompletterande utbildningens inläringseffekter. En intern utvärdering kan göras i samband med den dagliga ledningen och vid utvecklingssamtal, teammöten eller andra gruppsammanskomster. Det är viktigt att den kompletterande utbildningen också i utvärderingen ses i ett brett perspektiv som en del av arbetsutvecklingen. Målet med den kompletterande utbildningen är att skapa bestående förändringar i de anställdas kompetens och att förena tidigare kunskaper, färdigheter och erfarenheter i nya sammanhang. En god utbildningshelhet innefattar arbetsformer som sporrar till inläring och undervisningspraxis som stöder sig på ett undersökande grepp. Ett undersökande grepp på studier och arbete innebär att ifrågasätta och att söka nya slags lösningar. För att verifiera inläringseffekterna<sup>30</sup> lyfter man fram de yrkesfärdigheter och de arbetskunskaper som man i den kompletterande utbildningen har strävat att

förbättra. Behållningen av utbildningarna kan sammanställas i t.ex. skriftliga utvärderingar av vad för nytt deltagarna har lärt sig och vilka effekter lärdomarna bedöms ha på arbetssätten och arbetsmetoderna, hur lärdomarna efter utbildningen kan delas med andra och hur var och en personligen har utnyttjat det han eller hon lärt sig. Utvärderingssamtalen erbjuder en möjlighet att dela erfarenheter och breddar utnyttjandet av den kompletterande utbildningen i arbetsenheten.

Resultaten av den kompletterande utbildningen förväntas komma till synes inte bara som inlärningseffekter, utan också som bättre service för klienterna inom socialvården. Därför bör de genomförda utbildningarnas effekter på utvecklingen av kundservicen också utvärderas. För att verifiera effekterna på längre sikt är det önskvärt att socialvårdsenheterna kompletterar personalens respons med respons från klienter. Responsen från klienterna är inte bara till hjälp när det gäller att synliggöra utbildningens effekter på kundservicen, utan gör det också lättare att bilda en uppfattning om behoven av kompletterande utbildning under de kommande åren. När arbetet i servicekedjor och andra samarbetsstrukturer förbättras och personalen är intresserad av att utveckla arbetet, är detta viktiga resultat på lång sikt.

Kvalitetsutvärderingen kompletteras med en kvantitativ uppföljning av kostnaderna för utbildningarna och antalet deltagare i den kompletterande utbildningen.

#### **Utgångspunkter för utvärderingen av den kompletterande utbildningens effekter**

- Den som genomför den kompletterande utbildningen samlar in respons från deltagarna i den kompletterande utbildningen och responsen utvärderas i relation till de mål som ställts upp för utbildningen.
- I arbetsenheterna utvärderar man den kompletterande utbildningens inlärningseffekter, delar med sig av sina lärdomar och utnyttjar den arbetsutveckling man lärt sig i den kompletterande utbildningen.
- Den kompletterande utbildningens långtidseffekter utvärderas med utnyttjande av respons från klienter och/eller genom andra sätt att följa upp utbildningens effekter på arbetsmetoderna och -sätten.

## 5 STÖDSTRUKTURER FÖR DEN KOMPLETTERANDE UTBILDNINGEN

### 5.1 Kompetenscentrum och regionala utvecklingsenheter inom det sociala området

*Kompetenscentrumen inom det sociala området* utgör en viktig stödstruktur för utvecklingen av den kompletterande utbildningen inom det sociala området. De åtta regionala kompetenscentrumen inom det sociala området och det kompetenscentrum som betjänar landets svenskspråkiga områden (kontaktuppgifter: [www.stm.fi](http://www.stm.fi), områdeskarta som bilaga 8) har enligt lagen (1230/2001) och förordningen om kompetenscentrumverksamhet inom det sociala området till uppgift att säkerställa utvecklandet och förmedlandet av den bas- och specialkompetens som behövs inom det sociala området.

Kompetenscentrumen inom det sociala området kan vara ett stöd för kommunerna när det gäller bedömning av personalens kompetens, kartläggning av behoven av kompletterande utbildning samt utbildningsplanering. Kompetenscentrumen ordnar olika regionala temadagar och seminarier och lyfter upp aktuella frågor inom såväl det riksomfattande som det lokala utvecklingsarbetet till diskussion på regional nivå. De främjar kontakten mellan utbildningen, forskningen och det praktiska arbetet samt partnerskap mellan aktörerna inom det sociala området. Strävan är att utveckla kompetensen inom det sociala området genom ett allsidigt utnyttjande av systematisk kunskapsproduktion och forskningsbaserad kunskap.

Under de senaste åren har man på olika håll i landet grundat och fortsätter också att planera *regionala utvecklingsenheter inom det sociala området*. Utvecklingsenheterna är lärande enheter som utför klientarbete inom det sociala området och som utvecklar och ger stöd på lång sikt. Utvecklingsenheterna ökar den yrkesmässiga kompetensen hos personalen inom det egna området och visar för andra enheter i området olika sätt att knyta samman utvecklingsinriktningen med enhetens grundläggande uppgift. Utformningen av forskningen i anslutning till enheterna styrs av en stark koppling till det praktiska klientarbetet.

Utvecklingsenheterna är kundserviceenheter som kan sitt område. Dessutom utgör de en del av utvecklingsstrukturen på region- och områdesnivån, när de verkar i nära samarbete med kommunerna, kompetenscentrumen inom det sociala området, organisationerna på området samt läroanstalter och forskningsanstalter. Särskilt viktigt är samarbetet med läroanstalter, vilket genomförs på flera olika sätt, bland annat som lärdomsprov, undersökningar, praktisk undervisning, arbetsutbyte och utbildningssamarbete. Utvecklingsenheterna är aktiva aktörer vars sakkunskap det lönar sig för kommunerna att utnyttja när den kompletterande utbildningen ordnas.

## **5.2 Samarbete mellan kommuner, organisationer, högskolor och andra läroanstalter**

Genomförandet av den kompletterande utbildningen förutsätter att planeringen och övrig interaktion i anslutning till utbildningen ökas mellan de olika aktörerna. Att skapa regionala samarbetsstrukturer för utbildningens behov är till nytta såväl för kommunerna som för företrädarna för undervisningen. Organisationerna har specialkompetens inom sina egna uppgiftsområden och när de ansluter sig till utbildningsnätverken ger detta ett mervärde vid utvecklingen av den kompletterande utbildningens innehåll. Samarbete mellan kommuner och läroanstalter i frågor som gäller inlärning i arbetet kan utnyttjas också i samband med den kompletterande utbildningen. Som regionala enheter är högskolorna och universiteten/universitetscentren viktiga samarbetspartners på den kompletterande utbildningens område.

Regionala fora och andra sammankomster där kommunerna, organisationerna, läroanstalterna och kompetenscentrumen inom det sociala området träffas i den kompletterande utbildningens tecken kan genomföras som ett samarbete mellan aktörerna. Gemensamma sammankomster är ett sätt att lyfta fram utbildningsbehoven, utbildningsutbudet och resurserna hos regionens kommuner. Vid dessa sammankomster kan man komma överens om olika samarbetsmodeller och ta fram framtidsscenario för utbildningen.



## 6 UPPFÖLJNING AV DEN KOMPLETTERANDE UTBILDNINGEN

Den ändring i socialvårdslagen som trädde i kraft 1.8.2005 förutsätter att kommunen sörjer för en tillräcklig kompletterande utbildning för socialvårdspersonalen och hithörande uppföljning. Kommunerna följer upp hur utbildningen genomförs, hur personalen deltar i den och vilka kostnaderna är. På basis av uppföljningsuppgifterna från verksamhetsenheterna sammanställer Kommunala arbetsmarknadsverket årligen kvantitativa uppgifter och kostnadsuppgifter om den kompletterande utbildningen för hela kommunsektorn och rapporterar om utvecklingen. En motsvarande uppföljningsskyldighet gäller inom hälso- och sjukvården sedan ingången av år 2004<sup>31</sup>.

För att en uppföljning på arbetsgivarnivå och riksomfattande nivå skall vara möjlig bör varje kommunarbetsgivare från och med ingången av år 2006 föra statistik över den interna och den externa utbildningen, t.ex. med hjälp av ett personalutbildningsregister eller någon annan lämplig uppföljningsmetod. En systematisk uppföljning förutsätter ett fungerande informationshanteringssystem. Därför bör arbetsgivarna utreda vilka möjligheter de löne- och personaladministrationssystem som de redan använder sig av kan erbjuda. Dessutom gäller det att komma överens om en enhetlig intern praxis och uppföljning för att verksamhetsenheternas uppgifter skall kunna sammanställas på kommunnivån, t.ex. i en personalrapport.

Kommunala arbetsmarknadsverket kommer i början av år 2007 att begära kvantitativa uppgifter och kostnadsuppgifter om den kompletterande utbildningen för år 2006 av alla kommunala arbetsgivare, och därefter begärs uppgifterna årligen. Av denna anledning bör man på lokal nivå systematiskt börja följa och föra statistik över följande uppgifter:

- antalet deltagare i den kompletterande utbildningen
- antalet fortbildningsdagar
- kostnaderna för den kompletterande utbildningen

De kvantitativa uppgifterna sammanställs yrkesgruppsvis enligt avlagd examen:

1. Socialarbetare (högre eller lägre universitetsexamen)
2. Övrig socialvårdspersonal med universitetsutbildning, bl.a. barntillsyningsmän, socialombud, skolkuratorer, psykologer
3. Personer som avlagt yrkeshögskoleexamen för social- och hälsovårdsbranschen, lägre högskoleexamen inom sektorn för undervisning och fostran eller examen på institutnivå för det sociala området, bl.a. barnträdgårdslärare, socialhandledare
4. Personer som avlagt grundexamen eller examen på skolnivå inom social- och hälsovårdsbranschen, bl.a. närvårdare, hemvårdare, barnskötare, vårdare av utvecklingshämmande
5. Övrig personal i vårdkedjan, bl.a. familjedagvårdare, stöd-, kontors-, och informationspersonal.

Yrkesgrupperingen, som årligen skall följas upp på riksplanet, kan senare vid behov preciseras genom direktiv om att dela upp uppföljningsobjekten i undergrupper.

Kommunerna meddelar sina uppföljningsuppgifter om den kompletterande utbildningen till den riksomfattande uppföljningen. De kan göra sin egen lokala uppföljning mera detaljerad

och använda den som underlag för sin egen planering. Mera detaljerade uppgifter om yrkesområden eller olika personalgrupper kan utnyttjas på lokal nivå vid kompetensutveckling, personalplanering eller rekrytering. På riksplanet kan dessa mera detaljerade uppgifter användas vid en eventuell framtida realtidsuppföljning av den kompletterande utbildningen inom olika yrkesområden.

Personal som har lednings- och chefsuppgifter hänförs till ovan nämnda grupper enligt sin utbildningsbakgrund (t.ex. daghemsföreståndarna). Uppföljningsdata om antalet deltagare, antalet fortbildningsdagar och utbildningskostnaderna samlas in separat för sådan ledarskapsutbildning inom social- och hälsovårdsbranschen som omfattar minst 30 studiepoäng.

För att det skall gå att lämna uppgifter i enlighet med ovan nämnda gruppindelning bör de examina som personalen har avlagt finnas antecknade i personaldatasystemen. I statistiken över den kompletterande utbildningen grupperas personalen efter högsta avlagda examen.

Kompletterande utbildning som anges i studiepoäng<sup>1</sup> omvandlas till dagar enligt följande formel: en arbetsvecka = 1,5 studiepoäng.

Arbetsmarknadsverket samlar in uppgifter om varje arbetsgivares totala kostnader. Kostnaderna behöver alltså inte specificeras per yrkesgrupp. Till kostnaderna räknas kursavgifter, utbildarnas arvoden, kostnader för resor och logi, dagtraktamenten samt eventuella vikarielöner inklusive bikostnader. Till kostnaderna räknas däremot inte löner som betalas till den personal som deltar i den kompletterande utbildningen under den tid som den utbildningen pågår.

Kommunala arbetsmarknadsverket ger årligen kommunerna mera detaljerade anvisningar för den riksomfattande uppföljningen.

---

<sup>1</sup> Definitionen av studiepoäng varierar i någon mån mellan de olika läroanstalterna

## KÄLLHÄNVISNINGAR

- 1 TATO 2000 – 2003. Mål- och verksamhetsprogrammet för social- och hälsovården. [www.stm.fi](http://www.stm.fi)
- 2 Harju, Aune & Risikko, Paula (2003). Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen nykytila ja parhaat käytännöt. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusraportti 2002:23. Helsinki (svenskt referat: Nuläget och den bästa praxisen inom fortbildningen för social- och hälsovårdspersonalen).
- 3 ShUB 14/2003 Social- och hälsovårdsutskottets betänkande 14/2003 rd Regeringens proposition med förslag till lagar om ändring av folkhälsolagen och 10 § lagen om specialiserad sjukvård. [www.riksdagen.fi](http://www.riksdagen.fi) -> betänkanden och utlåtanden
- 4 Heikkilä, Matti & Kaakinen, Juha & Korpelainen, Nina (2003). Det nationella utvecklingsprojektet för det sociala området. Utredarnas slutrapport. Social- och hälsovårdsministeriets promemorior 2003:11swe. Helsingfors.
- 5 [www.sosiaalihanke.fi](http://www.sosiaalihanke.fi), Statsrådets principbeslut om tryggnad av framtiden inom det sociala området. [www.stm.fi](http://www.stm.fi) -> på svenska -> publikationer samt Sosiaalialan kehittämishanke. Toimeenpanosuunnitelma. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusraportti 2003:20. Helsinki (svenskt referat: Verkställighetsplan för utvecklingsprojektet för det sociala området).
- 6 ShUB 30/2004 och RP 168/2004 Social- och hälsovårdsutskottets betänkande 30/2004 rd Regeringens proposition med förslag till lag om ändring av socialvårdslagen och Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av socialvårdslagen. [www.riksdagen.fi](http://www.riksdagen.fi) -> betänkanden och utlåtanden & regeringens propositioner.
- 7 [www.minedu.fi](http://www.minedu.fi) Koulutus -> Aikuiskoulutus -> Aikuiskoulutusjärjestelmä -> Ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus. OPM 2005. Helsinki.
- 8 Alanen, A. (1992). Suomen aikuiskasvatuksen organisaatiomuodot. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Opetusmonisteen B7. Jäljennepalvelu, Tampere.
- 9 Rekommendationsavtal om kommunal personalutbildning samt tjänste- och arbetskollektivavtal om facklig utbildning. [www.kommunarbetsgivarna.fi](http://www.kommunarbetsgivarna.fi) -> Arbetslivsutveckling -> Utbildning -> Rekommendationer.
- 10 Samarbete och arbetslivsutveckling inom kommunsektorn (2005). Avtal och rekommendationer om samarbete, resultatorientering, personalledning och arbetshälsa. Kommunala arbetsmarknadsverket. Helsingfors.
- 11 Lagen om tillsyn över privat socialservice 603/1996 och [www.laaninhallitus.fi](http://www.laaninhallitus.fi) -> På svenska -> Blanketter -> länsstyrelsernas blanketter -> Social- och hälsovårdsärenden -> Privat service inom socialvården.

- 12 KA:s sysselsättningsförfrågan 2005. [www.kommunarbetsgivarna.fi](http://www.kommunarbetsgivarna.fi) -> Statistik -> KA:s förfrågningar.
- 13 Yksityinen palvelutuotanto sosiaali- ja terveydenhuollossa. Uppgifter från 2002, Stakes senaste uppföljningsuppgifter / Kauppinen, Sari. Grundar sig på de senaste uppföljningssiffrorna från Statistikcentralens sysselsättningsstatistik.
- 14 Terveys- ja sosiaalialan perustutkinnon suorittaneet (2004). Suomen perushoitajien liitto Super. Tilast selvitys. Liittokokousaineisto 2004 samt Kuntatyönantaja-lehti: nummer 5/2003, 3/2004, 3/2005 särtryck (1/2002), [www.kuntatyonantaja.fi](http://www.kuntatyonantaja.fi)
- 15 Viitala, Riitta (2005). Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu.
- 16 Kuusivaara, Ritva (2006). Kotihoidon henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvointiteknologia. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hyvinvointiteknologian jatkokoulutusohjelma. Opinnäytetyö. Hämeenlinna.
- 17 Voutilainen, Päivi & Backman, Kaisa & Isola, Arja (2005). Laadulla on tekijänsä – Katsaus ikääntyneiden parissa toimivan henkilöstön määrään ja rakenteeseen. Artikel i publikationen Hoitotiede vol. 17, nr 3/-05.
- 18 KA:s cirkulär 16/2001: Ett ställningstagande för bättre strategisk personalledning i kommuner och samkommuner. [www.kommunarbetsgivarna.fi](http://www.kommunarbetsgivarna.fi)
- 19 Ett ställningstagande för bättre strategisk personalledning i kommuner och samkommuner. Kommunala arbetsmarknadsverkets cirkulär 16/2001.
- 20 Parjanne, Marja-Liisa (2004). Kehitysarvioita sosiaali- ja terveyssektorin työvoiman tarpeesta. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2004. Työministeriö. Helsinki.
- 21 Ammatillisen aikuiskoulutuksen järjestäjäverkon, laadun ja rahoituksen kehittäminen. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:39. Helsinki (sammandrag på svenska: Utveckling av anordnarnätverket, kvaliteten och finansieringen i fråga om den yrkesinriktade vuxenutbildningen).
- 22 Parlamentarisen aikuiskoulutustyöryhmän mietintö 3:2002. OPM. Helsinki (sammandrag på svenska: Promemoria av den parlamentariska arbetsgruppen för vuxenutbildning).
- 23 [www.mol.fi](http://www.mol.fi) -> Vuxenutbildningsinfo och [www.minedu.fi](http://www.minedu.fi) -> Utbildning -> Vuxenutbildning.
- 24 Omaehtoisen ammatillisen aikuiskoulutuksen kehittäminen (1999). Omaehtoisen ammatillisen aikuiskoulutuksen kehittämistä selvittävän työryhmän väliraportti. Valtioneuvoston kanslian raportteja 2/1999.
- 25 Lag om utkomstskydd för arbetslösa 30.12.2002/1290 och lag om vuxenutbildningsstöd 28.12.2000/1276.

- 26 [www.mol.fi](http://www.mol.fi), [www.oph.fi](http://www.oph.fi), [www.koulutusrahasto.fi](http://www.koulutusrahasto.fi), [www.tvr.fi](http://www.tvr.fi) och [www.fpa.fi](http://www.fpa.fi) (uppgifter om stödformer och förmåner under utbildningstiden).
- 27 Terveydenhuollon täydennyskoulutussuositus (2004). Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita, 2004:3, Helsinki (sammandrag på svenska: Rekommendation om fortbildning inom hälso- och sjukvården) samt Kallio, Anu & Kuhalainen, Anni (2005). Ajan tasalle – yhdessä suunnitellen, yhteisesti toteuttaen. Ajan tasalla -hankkeen loppuraportti. Pikassos Oy. Tampere.
- 28 Ahvo-Lehtinen, Sirkku & Maukkonen, Sanna, red. (2005). Osaamisen johtaminen kuntasektorilla – kuntaosaaja 2012 työkirja. Efeko Oy. Helsinki.
- 29 Seppälä-Järvinen, Riitta (2005). Vertaismenetelmät kehittävän arvioinnin välineenä. Finsoc arviointiraportteja 2/2005, Helsinki (sammandrag på svenska: Kollegiala metoder som verktyg inom utvecklingsinriktad evaluering). [www.stakes.fi](http://www.stakes.fi) -> Julkaisut -> Julkaisusarjat -> Käsikirjat ja oppaat.
- 30 Dahler-Larsen, Peter (2005). Vaikuttavuuden arviointi. Finsoc arviointiraportteja 3/2005. Helsinki. [www.stakes.fi](http://www.stakes.fi) -> Julkaisut -> Julkaisusarjat -> Käsikirjat ja oppaat.
- 31 Terveydenhuollon täydennyskoulutus vuonna 2004. [www.kuntatyönantajat.fi](http://www.kuntatyönantajat.fi), Tilastot.

## ANNAN KÄLLITTERATUR

Ett ställningstagande för bättre strategisk personalledning i kommuner och samkommuner. Kommunala arbetsmarknadsverkets cirkulär 16/2001.

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](http://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 terveysalan työttömyyden kuva Hämeenlinnan työnhakualueella vuonna 2005. Työpoliittinen tutkimus 282. Työministeriö. Helsinki.

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). Terveystieteiden 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. I verkot Pakarinen, Terttu & Tamminen, Hannu (red. 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. Power-Point-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” (Lissabonstrategin för förbättrad tillväxt och sysselsättning). [www.vm.fi/julkaisusarjat](http://www.vm.fi/julkaisusarjat)

Manninen, Jyrki & Luukannel, Saara (2005). Osa, 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). I verkot A Trainer’s Tool Kit – by the transdrug project. Marjatta Montonen & Tracey Powers-Erkkilä (red.).

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

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

Parkkinen, Pekka (2004a). Terveystieteiden- ja sosiaalipalvelujen henkilökunnan muutospäätökset 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 (red.) (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”. Artikkelii. <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.

## **LAGAR OCH REGERINGSPROPOSITIONER SOM RÖR SOCIALVÅRDEN**

Regeringens proposition med förslag till lag om behörighetsvillkoren för yrkesutbildad personal inom socialvården  
RP 226/2004

Regeringens proposition med förslag till lag om ändring av socialvårdslagen  
RP 168/2004

Lag om ändring av behörighetsvillkoren för yrkesutbildad personal inom socialvården  
272/2005

Lag om ändring av socialvårdslagen  
50/2005

Socialvårdslag  
710/1982

## **BILAGA 1. FRAMTIDS- OCH UTVECKLINGSSAMTAL VID UTVECKLINGEN AV DE ANSTÄLLDAS OCH ARBETS- ENHETERNAS KOMPETENS Helsingfors stads socialverk**

### **Framtids- och utvecklingssamtal**

Utvecklingssamtal utgör viktiga instrument för kunskapshantering. Utvecklingssamtalen vid Helsingfors stads socialverk består av:

- framtidsdiskussioner (arbetsenhetssamtal)
- individuella utvecklingssamtal
- eventuella grupputvecklingssamtal.

Regelbundna utvecklingssamtal främjar personalens deltagande och engagemang i arbetsenhetens sätt att verka och dess mål. På så sätt säkerställer man att arbetet och kompetensen är inriktade på att förverkliga målen. Under samtalen förs en dialog där man skapar en gemensam uppfattning om arbetsenhetens visioner, strategier och mål. Utvecklingssamtalen är ett verktyg för kunskapshantering där cheferna intar en nyckelställning.

### **Framtids- och grupputvecklingssamtal**

Vid de årliga framtidsdiskussionerna utvärderar man de resultat som nåtts och diskuterar den kommande periodens utmaningar. Vid diskussionerna planeras den kommande verksamheten och samtidigt bedöms behoven av kompetensutveckling.

Ledningsgrupperna för socialverket och ansvarsområdena för framtidsdiskussioner i samband med att resultatkorterna uppdateras.

Vid arbetsenhetens framtidsdiskussioner anknyts arbetsenhetens mål och kompetensutveckling till den egna byråns och det egna ansvarsområdets strategier och resultatkort. Framtidsdiskussionen skall vara samarbetsinriktad. Det är viktigt att under diskussionen behandla de strategiska målen på ett sådant sätt att de för alla blir begripliga mål för det egna arbetet.

De individuella utvecklingssamtalen kan kompletteras med grupputvecklingssamtal. Vid ett grupputvecklingssamtal går man igenom teamets resultat och mål för det kommande året. Vid dessa tillfällen kan man gå igenom centrala arbetsfördelningsfrågor och hur den gemensamma kompetensen skall utvecklas och delas. Ett grupputvecklingssamtal ersätter ändå inte ett individuellt utvecklingssamtal mellan den anställda och chefen.

### **Individuellt utvecklingssamtal**

Vid ett utvecklingssamtal går man igenom hur den anställda har lyckats i sina arbetsuppgifter och mål samt kartlägger hans eller hennes behov av kompetensutveckling.



Behoven av att utveckla den anställdas kompetens grundar sig på arbetsenhetens mål och den anställdas kompetensbehov och utvecklingsönskemål, vilka relateras till det nuvarande kompetensläget. Den anställda bedömer sin egen kompetens i relation till arbetsenhetens framtidsdiskussion. Om en kompetenskartläggning eller kompetensprofiler har gjorts vid enheten kan resultaten från dem utnyttjas.

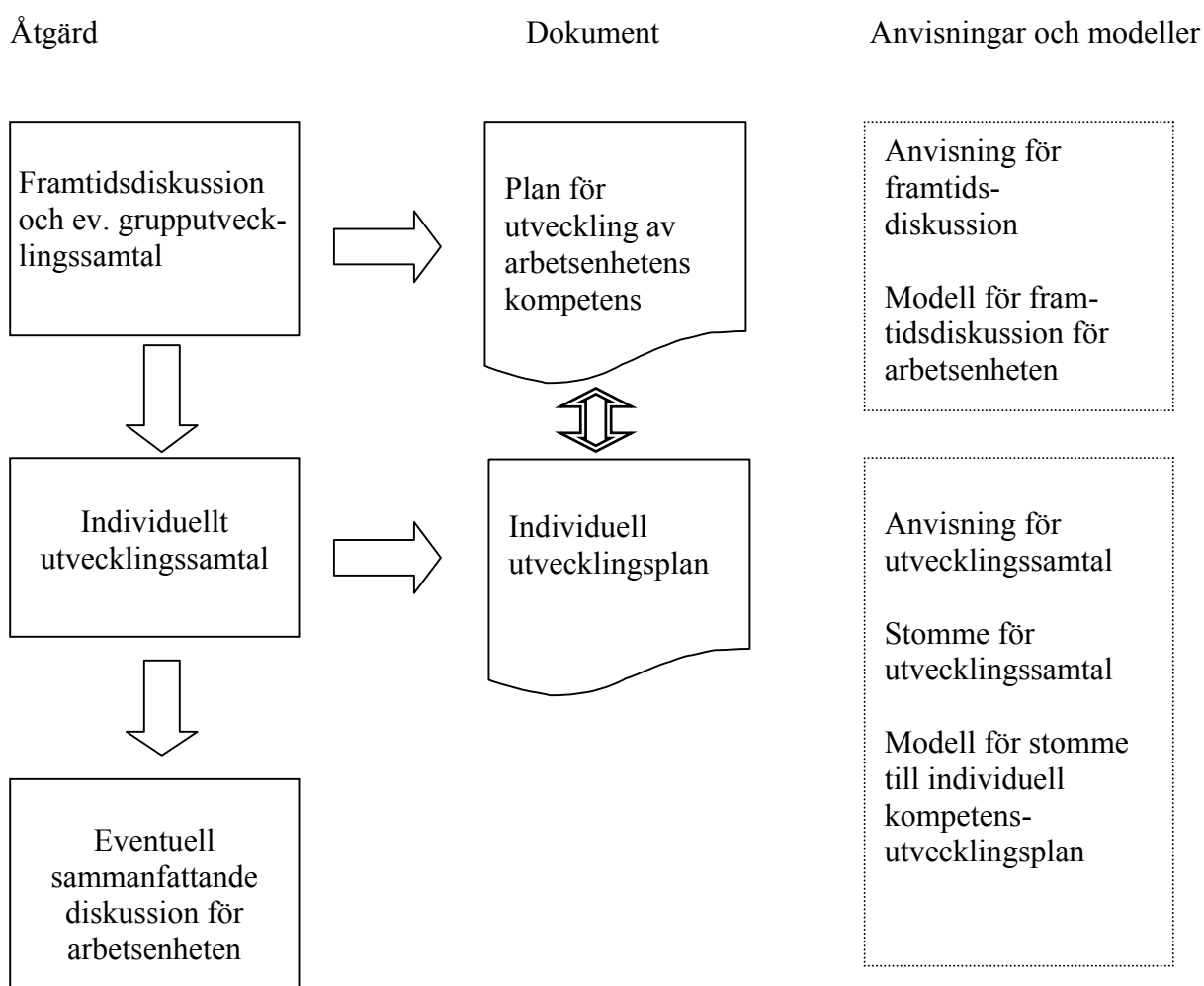
Vid samtalet skapas en gemensam uppfattning om

- hurdan kompetens arbetet och arbetsutvecklingen förutsätter
- i vilka frågor och hur kompetensen skall utvecklas
- vid behov utarbetas en individuell utvecklingsplan.

### **Sammanfattning och bedömning på arbetsenhetsnivå**

Arbetsenheterna kan, om de så önskar, ännu föra en sammanfattande diskussion, där arbetsenhetens utvecklingsplan finslipas. Vid den sammanfattande diskussionen gör man upp en tidtabell för kompetensutvecklingsplanen och kommer överens om uppföljningen.

### **Framtids- och utvecklingssamtal vid utvecklingen av arbetsenheternas och de anställdas kompetens**



## **BILAGA 2. KARTLÄGGNING AV ARBETSENHETENS KOMPETENS OCH DEN KOMPLETTERANDE UTBILDNINGENS FÖRLOPP**

### **Tavastehus stad, grundtryggheten**

#### **Analys av arbetsenheten och arbetsomgivningen**

- **Utgångspunkt:** Organisationens vision och verksamhetsidé, nyckelperspektiv, kärnprocesser, kärnkompetensområden
- Enhetens/teamets verksamhetsidé
- Enhetens/teamets yrkesmässiga struktur
- Personalens utbildning och arbetserfarenhet i relation till kompetenskraven för arbetsuppgifterna
- Enhetens/teammedlemmarnas specialkompetens
- Befattningsbeskrivningarnas karaktär (begränsade uppgifter/mångkunniga personer)
- Personalomsättning
- Granskning av uppgiftsprocesserna (kärnuppgifter/stöduppgifter)
- Möjligheter att pröva och ta i användning nya arbetsmetoder
- Samarbetsnätverk

#### **Förstärkning av kompetensen och interaktionen**

- Identifiering och anteckning av de gemensamma inlärningsmålen
- Enhetens/teamets styrkor och svagheter i den yrkesmässiga kompetensen
- Enhetens/teamets utbildningsmål framträder ur de identifierade utbildningsbehoven och leder till en systematisk kompletterande utbildning → koppling till individnivån

## DEN KOMPLETTERANDE UTBILDNINGENS FÖRLOPP

### Kartläggningsskede

- Kartläggning av **arbetsenheten**
- Utvecklingssamtal mellan chefer och underordnade, i vilka ingår kartläggningar av **personalens** kompetens med stöd av en kompetenskarta

### Sammanställningsskede

- Anteckning och sammanställning av avdelningens/enhetens/teamets behov av kompletterande utbildning för gruppledningens kännedom

### Bedömningskede

- Bedömning av behoven av kompletterande utbildning i relation till grundtrygghetens/avdelningarnas vision och strategi samt serviceprocesserna -> de viktigaste behoven lyfts fram, prioritering
- I bedömningen deltar avdelningarnas ledningsgrupper och därefter för kännedom till ledningsgruppen för grundtryggheten

### Planeringsskede

- De behov av kompletterande utbildning som gemensamt upplevts som viktiga omvandlas till utbildningsplaner på avdelningsnivå/på enhetsnivå/för enskilda anställda (inom ramen för användningsplanen och andra resurser)
- Utbildningsplanerna består av kort- och långvariga utbildningar (processmässig förstärkning av kompetensen)

### Uppföljningsskede

- Excel-formulär avdelning/arbetsenhet/arbetstagare
- Botten färdig på skivstationen (skivans namn XXXX)

## BILAGA 3. KOMPETENSBEDÖMNING VID UTVECKLINGS- OCH ARBETS- ENHETSSAMTAL, projektet ”Ajan tasalla”

### Samtal chef-underordnad:

#### inledande kartläggning (utvecklingssamtal)

- nuvarande arbetsuppgifter vid enheten
- miniminivån för den kompetens arbetsuppgiften kräver
- den anställdas egen bedömning av den nuvarande kompetensnivån
- individuell plan för den egna kompetensen, orken, arbetsglädjen

#### arbetsrelaterade mål

- utvecklingsområden
- användningsområden och -möjligheter för kompetensen
- förstärkning av kompetensen
- utbildningsbehov

#### inlärningsmål

- arbetets innehåll och detaljfärdigheter
- förmåga att fungera i enheten (som individ, i teamet, vid enheten, i den multiprofessionella kedjan)

#### den anställdas perspektiv:

#### inriktningen på utvecklingen i arbetet

(individuella utvecklingsmål och utvecklingsmål som gäller arbetsenheten)

#### chefens perspektiv:

#### inriktningen på utvecklingen av enheten

(kunskapskapaciteten identifieras och stöds)

#### Kartläggning av den anställdas kompetens:

#### arbetsfärdigheter

- personlig arbetshistoria
- de saker som personen lärt sig genom sin arbetsfärdighet namnges och förankras (överföringseffekter)

#### utbildning

- utbildningshistoria (grundläggande yrkesutbildningar samt tilläggsutbildningar och kompletterande utbildning)

#### kunskaper -> färdigheter

- funktionella färdigheter
- arbetskulturella färdigheter
- positionsrelaterade färdigheter
- rättighetsrelaterade färdigheter

#### den anställdas perspektiv:

#### bred möjlighet att använda kompetensen

(inlärningsprocesserna analyseras och kontinuiteten i inläringen upprätthålls)

#### chefens perspektiv:

#### kopplingen mellan de anställdas

#### kompetens och organisationens visioner,

#### värderingar, strategier, arbetsprocesser

(en helhet byggs upp av ekonomin,

organisationens verksamhet och

servicesystem och nya inlärningsbehov

observeras)

### Samtal på arbetsenhetsnivå:

#### gestaltning av arbetsenheten/det multiprofessionella teamet

- enhetens/teamets verksamhetsidé
- enhetens/teamets yrkesmässiga struktur
- personalens utbildning och arbetsfärdigheter i relation till kompetenskraven för uppgifterna
- kompetensen hos de personer som arbetar tillsammans namnges (enligt mervärdesprincipen; hur var och en ökar den gemensamma ”kunskapsporten”)

#### analys av arbetsmiljön

- uppgiftsbeskrivningarnas karaktär (begränsade beskrivningar, specialiserade arbetstagare, breda beskrivningar, mångkunniga arbetstagare)
- cyklerna för inläring och förnyelse (informationsutbytet mellan ”veteraner och juniorer”, personalomsättning, nätverk)
- uppgifterna/arbetskedjorna granskas (kärnprocesser och stödprocesser)

#### identifiering av arbetsenetskulturen

- läget och metoderna för yrkesmässigt växande
- ålder, erfarenhet, kompetens, uppfattningar (där denna interaktion genomförs)
- möjligheter att pröva och ta i bruk nya metoder (organisationens flexibilitet)

#### förstärkning av dialogen

- de moment som ingår i den yrkesmässiga kompetensen och specialkompetensen (”källor till stolthet” och ”rum för förbättringar”)
- frågor och funderingar, innovations- och glädjekällor

#### den anställdas och chefens perspektiv:

#### identifiering och fastställande av gemensamma

#### inlärningsmål

(från inlärningsbehov till utbildningsmål och vidare till systematisk kompletterande utbildning)

**BILAGA 4. PLANERING OCH GENOMFÖRANDE AV KOMPLETTERANDE UTBILDNING SOM ETT KOMMUN-, REGION- OCH UTBILDARSAMARBETE, Projektet ”Ajan tasalla”**

<b>KARTLÄGGNING</b>	<b>SAMMANSTÄLLNING</b>	<b>BEDÖMNING</b>	<b>PLANERING</b>	<b>GENOMFÖRANDE</b>
<b>Arbetsenhetsutveckling på kommunnivån</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• utvecklingssamtal mellan chefer och underordnade</li> <li>• kartläggningar av personalens kompetens</li> <li>• gruppdiskussioner för arbetsenheter och team</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kompetens- och utbildningsbehoven antecknas</li> <li>• ovan nämnda uppgifter sammanställs för ledningsgruppsnivån i kommunen eller organisationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• behoven av kompletterande utbildning bedöms i relation till kommunens, arbetsenhetens eller teamets visioner, strategier och serviceprocesser</li> <li>• cheferna, sektorcheferna samt ledningsgrupperna är med i och gör bedömningen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• utbildningsplaner på individuell nivå, kommunnivå eller i samarbete med andra kommuner i regionen</li> <li>• såväl kortsiktig som långsiktig utbildningsplanering i kommunen som en del av personalstrategin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• utbildningarna genomförs som en serie utbildningsdagar, utbildningsperioder samt bredare utbildningshelheter</li> <li>• när utbildningar ordnas beaktas personalens möjligheter att delta i utbildningen</li> <li>• utbildning på eget initiativ stöds</li> <li>• egna och gemensamma utbildningar för kommunerna (region eller område)</li> </ul>
<b>KARTLÄGGNING</b>	<b>SAMMANSTÄLLNING</b>	<b>BEDÖMNING</b>	<b>PLANERING</b>	<b>GENOMFÖRANDE</b>
<b>Samarbetsgrupper och fora på regionnivån</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• metoder för behovskartläggning används i forumen för kompletterande utbildning (den information som har samlats in om behoven av kompletterande utbildning används eller ny information skaffas)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• avtal om vilken instans som skall göra en sammanställning på region- eller områdesnivå om behoven av kompletterande utbildning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• den sammanställda informationen tas till behandling hos olika instanser i regionen och landskapet</li> <li>• de sammanställda behoven av kompletterande utbildning prioriteras tids- och ämnesmässigt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• avtal om ordnande av fora för kompletterande utbildning./ansvarig arrangör</li> <li>• diskussioner i forumen mellan kommuner och utbildare, ämnena för utbildningen prioriteras ytterligare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• utbildningstankarna finslipas (goda erfarenheter i omlopp och användning)</li> <li>• avtal om kommunala partnerskap i genomförandet av utbildningen</li> <li>• avtal om sätten att skaffa utbildningar</li> </ul>

KART-LÄGGNING	SAMMAN-STÄLLNING	BEDÖMNING	PLANERING	GENOM-FÖRANDE
<b>Samarbete på utbildningsnivån</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• utbildnings-organisationerna ges samlad information om kommunernas utbildningsbehov</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kommunernas utbildningsbehov behandlas i utbildarnas samarbetsnätverk</li> <li>• avtal om utbildarnätverk och samarbete</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• de framförda utbildningsbehoven bedöms i relation till det existerande utbildningsutbudet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• utbildningar skräddarsys för kommunernas behov</li> <li>• olika utbildningsorganisationers kompetens och utbud beaktas</li> <li>• deltagande i fora</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• utbildning genomförs i samarbete mellan olika utbildare (t.ex. pilotutbildning inom barnskyddet)</li> <li>• kommunernas utbildningar</li> </ul>

**BILAGA 5. KOMPETENSKARTLÄGGNING FÖR HEMVÅRDEN,  
KOMPETENSPROFIL OCH KOMPETENSKORT FÖR DEN  
ANSTÄLLDA  
Forssa stads hemvård**

Forssa stad  
Vårdare

Kompetenskartläggning 2005  
Modell Maja

Hemvård

KOMPETENSOMRÅDE	Viktighetsnivån för kompetensen					Nuvarande nivå för kompetensen					Målnivån för kompetensen				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<b>YRKESKICKLIGHET</b>															
<b>BEHÄRSKNING AV METODER FÖR OMSORGS- OCH VÅRDARBETE</b>															
* Vårdkunskap															
- att möta klienten				X					X					X	
- sårvård			X						X					X	
- läkemedelsbehandling, injektioner, provtagning, mätningar				X					X						X
* Helhetsbetonat grepp på arbetet (förståelse av klientens helhetssituation)				X					X					X	
* Rehabiliterande grepp på arbetet (förmåga att upprätthålla funktionsförmågan)				X					X					X	
* Färdigheter att leda, lära och ge råd				X					X					X	
* Färdigheter att arbeta i team				X					X						X
* Hygienkompetens					X				X						X
* Kost (mathållning, dieter, energi- och näringskunskap)			X						X						X
* Ren miljö (städning och rengöring)			X						X					X	
<b>SPECIALKOMPETENS</b>															
* Kunskap att vårda patienter med många sjukdomar				X					X					X	
* Mental hälsa				X					X					X	
- demens			X						X					X	
- depression			X						X					X	
- rusmedel	X					X					X				
* Kunskap i postoperativ vård			X			X					X				
* Terminalvård					X			X							X
<b>ARBETETS VERKNINGAR OCH ANSVAR I ARBETET</b>															
* Självständigt omdöme som krävs i arbetet				X					X					X	
* Förståelse av arbetets verkningar				X					X					X	
* Ansvarsfullhet i arbetet				X					X						X
<b>KOMMUNIKATION OCH SPRÅKKUNSKAP</b>															
* Färdigheter i muntlig framställning				X				X						X	
* Färdigheter i skriftlig framställning				X				X						X	
* Olika språk beroende på behovet				X		X							X		
* Ersättande kommunikationsfärdigheter			X			X							X		
<b>KUNSKAPER I BILKÖRNING</b>															
* Körkort				X						X					X
* Användningsskicklighet (körskicklighet)			X						X				X		
* redskap som rör bilen			X						X				X		

1 = kompetent, 2 = kunnig, 3 = skicklig, 4 = sakkunnig, 5 = expert

<b>KOMPETENSPROFIL</b>		2005				
Modell Maja						
<b>KOMPETENSOMRÅDEN</b>		<b>KOMPETENSNIVÅER</b>				
☆ = Nuvarande nivå      ● = målnivå		1	2	3	4	5
<b>YRKESKICKLIGHET</b>						
Behärskning av metoder för omsorgs- och vårdarbete				☆	●	●
Specialkompetens				☆	●	●
Arbetets verkningar och ansvar i arbetet				☆	●	●
Kommunikation och språkkunskap			☆	●	●	●
Kunskaper i bilkörning			☆	●	●	●
<b>KLIENTPERSPEKTIV</b>						
De krav som samhället ställer			☆	●	●	●
Jämlikhet				☆	●	●
Självbestämmanderätt				☆	●	●
Kundservice				☆	●	●
Utveckling av servicen				☆	●	●
<b>YRKESMÄSSIGT SAMARBETE OCH NÄTVERK</b>						
Samarbete			☆	●	●	●
Nätverksarbete			☆	●	●	●
<b>BEHÄRSKNING AV ARBETSBELASTNINGEN</b>						
Fysiskt arbetarskydd				☆	●	●
Psykiskt arbetarskydd				☆	●	●
Socialt arbetarskydd			☆	●	●	●
<b>VÄLFÄRDSTEKNOLOGI</b>						
Kunskaper i välfärdsteknologi			☆	●	●	●
Färdigheter att använda teknologin			☆	●	●	●
Utveckling av teknologin			☆	●	●	●
<b>ADMINISTRATION OCH LEDNING</b>						
<b>LEDNING AV SIG SJÄLV</b>						
Engagemang				☆	●	●
Planering av det egna arbetet				☆	●	●
<b>ADMINISTRATION</b>						
Chefsarbete			☆	●	●	●
Ledning			☆	●	●	●

H  
E  
M  
V  
Å  
R  
D

1 = kompetent, 2 = kunnig, 3 = skicklig, 4 = sakkunnig, 5 = expert



**KOMPETENSKORT FÖR DEN ANSTÄLLDA**

Hemvården i Forssa	Modell Maja		
Uppgift: vårdare	Utbildning: närvårdare		
<b>ARBETSERFARENHET</b>			
	inletts	avslutats	
Vårdare	17.12.1990	-	Forssa stad/hemvården
Hemvårdare	16.2.1990	- 16.12.1990	Vinteli kommun/ålderdomshem
Vårdare	10.12.1979	- 15.2.1990	Laune stad/hemservicen
Hemhjälpare	10.8.1979	- 9.12.1979	Forssa stad/hemservicen
Hemhjälpare	1.6.1979	- 31.7.1979	Forssa stad/hemservicen
Familjedagvårdare	8.7.1977	- 25.5.1979	Kuuma kommun
Hemvårdare	1.6.1975	- 12.6.1974	Kuuma kommun
Praktikant	1.6.1971	- 31.10.1972	Kuuma kommun
<b>UTBILDNING</b>			
<i>Yrkesutbildning</i>			
Närvårdare, social- och hälsovårdsbranschen	2002		Forssan ammatti-instituutti
Hemvårdare	1975		Väestöliiton kodinhoitajakoulu
<i>Övrig utbildning</i>			
Grundstudier i vårdvetenskap, 15 sv	1996		Tavastlands universitet
Värdinneskola	1972		Lepaan emäntäkoulu
<i>Kortvarig utbildning</i>			
Utbildning för arbetsplatshandledare, 1 sv	2005		Forssan ammatti-instituutti
Hygienkompetenskort	2004		Livsmedelsverket
Grundkurs i första hjälpen I, 16 h	2003		Röda Korset
Kurs i läkemedelsbehandling, 40 h	1999		Tammerkosken sosiaalialan oppilaitos
Helhetsuttryck och framförande, 12 h	1998		Tammerfors sommaruniversitet
Vårdåtgärder i arbete inom den sociala sektorn, 28 h	1996		Kainuun sosiaalialan oppilaitos
Kompletterande utbildning för hemvårdare, 64 h	1988		Tuupakan sosiaalialan oppilaitos
Kompletterande utb. för hemvårdare, 124 h	1983		Mattilan kotitalousopisto
Specialdietskurs, 21 h	1980		Forssan ammattikoulu
Kurs i hemvård av sjuka barn, 33 h	1978		Launeen työväenopisto
<i>Grundutbildning</i>			
Mellanskola	1971		Kauhajärven keskikoulu
<b>ÖVRIGT</b>			
Ledare för försvarskurs	1.2.1999	-	Puolustustoiminnan vapaaehtois-toiminta ry.

## **BILAGA 6. KLIENTORIENTERAD METOD FÖR UTVÄRDERING AV TJÄNSTER, BIKVA**

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

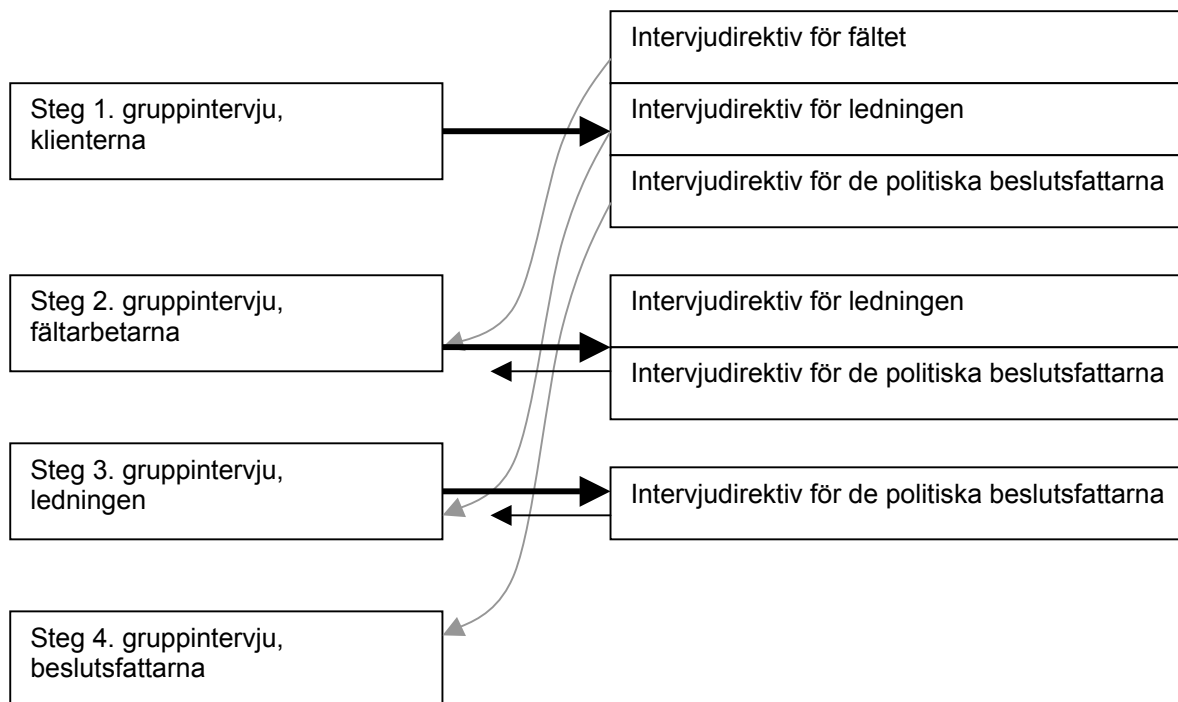
Bikva-modellen är en utvärderingsmodell som grundar sig på ställningstaganden och respons från klienterna. De saker som tas upp i gruppdiskussioner för klienterna presenteras för de anställda och förs sedan vidare till fortsatt diskussion mellan de anställda och klienterna. Efter att gruppen har sammanträtt förs budskapet vidare till ledningen och beslutsfattarna. Bikva kommer från danskans ”Brugerindragelse i kvalitetsvurdering”, dvs. ”Brukarmedverkan vid kvalitetsutvärdering”. Tanken bakom metoden är att få fram klienternas åsikter i det första skedet utan tolkning från myndigheternas sida.

Bikva-modellen omfattar fyra skeden:

- 1) En gruppintervju där klienterna berättar och motiverar vad de upplever som positivt respektive negativt i den service de fått
- 2) Responsen från klienterna presenteras för fältarbetarna och de diskuterar i en gruppintervjusituation vad klienternas bedömningar grundar sig på genom att var och en jämför responsen också med sitt eget handlande
- 3) Den respons som fåtts i gruppintervjun med klienter och fältarbetare presenteras för den administrativa ledningen, där man fortsätter att dryfta orsakerna till responsen och förankrar den i arbetsprocessens olika skeden
- 4) Den respons som fåtts i gruppintervjun med klienter, fältarbetare och den administrativa ledningen presenteras för de politiska beslutsfattarna.

Klienternas respons förväntas påbörja en utvärderings- och inlärningsprocess på alla nivåer inom den kommunala organisationen.

Bikva-modellens arbetsskeden kan genomföras på följande sätt:



## **BILAGA 7. KRITERIER FÖR UTVÄRDERING AV RESULTAT projektet KARTUKE**

**KARTUKE resultatnätverk: Personalorienterad strukturering av den grundläggande uppgiften där en modell för utvärdering av den individuella kompetensen används som underlag**

Med resultatutvärdering avses utvärdering av hur verksamheten har lyckats. Utvecklingsarbete förutsätter diskussioner om vad man har lyckats med och var det finns rum för förbättringar. Hur väl man lyckats bedöms i förhållande till de mål som ställts upp.

När kompetensen är föremål för bedömning är tanken den att mänskliga resurser med hjälp av utbildning och kompetensutveckling kan synliggöras och tas i bred användning. Organisationen utvecklas genom kompetens.

Vid kompetensbedömningen startar man med hjälp av fem grundläggande frågor. Varje organisation utarbetar under de fem frågorna en detaljerad serie med sådana utvärderingsfrågor som bäst anses beskriva resultaten i situationen i fråga.

Utvärderingsteman för den individuella kompetensen

- 1) Allmän behärskning av den grundläggande uppgiften
- 2) Målkännedom
- 3) Klientorientering
- 4) Självutveckling och förnyelse
- 5) Samarbetsförmåga

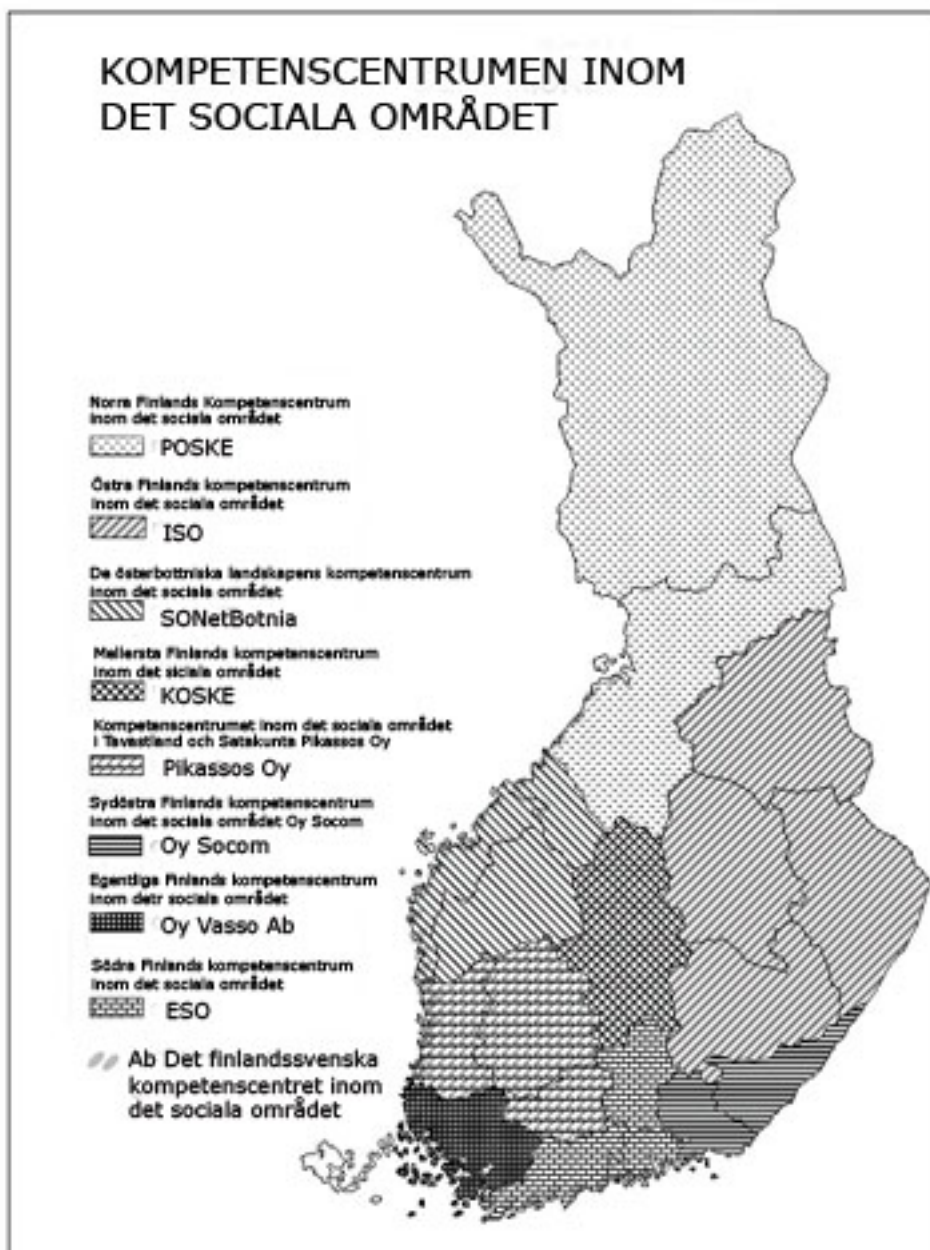
### Exempel – utvärderingskriterier för punkterna 1 och 3

Kontiolahti kommun. I verket Anu Kervinen (2005). Opettajan perustehtävän jäsentäminen – tuloksellisuuden arviointia. Kasvatustieteen tiedekunnan tutkimuksia no 91. Joensuun yliopisto.

- 1) Den grundläggande uppgiften
  - kompetens och yrkesskicklighet som hänför sig till den grundläggande uppgiften
  - nivån på utförandet av arbetet och arbetets kvalitet
  - måluppfyllelse, ansvarskänsla
  - kompetens i förhållande till de krav som yrket ställer
  - chefsförmåga
- 2) Klientorientering
  - serviceanda, klientflexibilitet
  - förmåga att på ett naturligt sätt fungera, styra, informera, bemöta klienterna jämlikt
  - förmåga att utreda problemsituationer på ett rättvist och klientorienterat sätt
  - förmåga att agera utan dröjsmål i beslutsfattandet och att följa tidtabeller

Behandlingen av frågorna förs vidare genom att kriterierna delas i allt mindre delar som kan klassificeras på basis av svaren och mätas som delområden.

## BILAGA 8. KOMPETENSCENTRUMEN OCH VAR DE FINNS I FINLAND



- 2006: 1 Sosiaalityön 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 terveystietoisuus 2006.  
ISBN 952-00-1996-0 (nid.)  
ISBN 952-00-1997-9 (PDF)
- 5 Romanit toimijoina yhteiskunnassa. Romaniain 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 täydennyskoulutussuositus. 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)