



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Plan för säkerställande av personalens kompetens

Uppgjord: 8.3.2023
Godkänd: xx.xx.2023

Innehållsförteckning

1. Plan för säkerställande av personalens kompetens	3
1.1. Allmänt	3
1.1.1 Lagstiftning	3
1.1.2 Språk	3
1.2. Nuläge	3
1.3 Förändringar	4
2. Utbildningsplan	4
2.1 Definiering av fortbildning och annan utbildning	5
2.2 Fortbildning som en del av ständigt lärande.....	5
2.3 Utbildningsplan 2023.....	6
2.4 Ordnanande av utbildning och principer för utbildning.....	7
2.4.1 Deltagande i utbildning	7
2.4.2 Utbildningens kostnader.....	8
2.4.3 Hur utbildningen räknas som arbetstid	8
2.4.4 Godkännande av en frivillig utbildning som fortbildning	9
2.4.5 Läroavtalsutbildning	9
2.4.6 Facklig utbildning.....	9
2.4.7 Arbetarskyddsutbildning	10
2.4.8 Privata och tredje sektorns serviceproducenters deltagande i fortbildning	10
2.5 Rapportering och uppföljning.....	10

1. Plan för säkerställande av personalens kompetens

1.1. Allmänt

Österbottens välfärdsområde har som mål att vara en tvåspråkig organisation som står för en hög kunskapsnivå som utvecklas kontinuerligt, ett gott ledarskap och en klient- och patientsäkerhet som är i toppklass i Norden. Planen för säkerställandet av personalens kompetens beskriver den i strategin beskrivna långsiktiga, målmedvetna och strukturerade satsning som organisationen gör på personalens kompetensutveckling i syfte att bemöta uppställda mål, nya utmaningarna och föränderliga situationer. För att vår organisation ska ha dragningskraft och kunna erbjuda befolkningen högklassiga och konkurrenskraftiga tjänster måste den ha en kompetent och välmående personal. Målet är att olika yrkesgrupper och individer ska bli jämlikt och likvärdigt bemötta. Vi förväntar oss att vår personal ska förhålla sig positivt till utbildning och utveckling.

1.1.1 Lagstiftning

Österbottens välfärdsområde inledde sin verksamhet 1.1.2023. Denna verksamhet styrs av lagen om välfärdsområden (611/2021).

I det här dokumentet fokuserar vi oss enbart på utbildningsplanen.

1.1.2 Språk

Österbottens välfärdsområde har i § 9 av sin förvaltningsstadga fastställt att välfärdsområdet är tvåspråkigt, och i organiseringen av välfärdsområdets förvaltning och verksamhet samt i välfärdsområdets kommunikation ska de svensk- och finskspråkiga medlemmarnas och serviceanvändarnas språkliga rättigheter beaktas. Välfärdsområdets tjänster ska ordnas så att medlemmarna och serviceanvändarna kan få betjäning på sitt eget språk, svenska eller finska, inom välfärdsområdets alla verksamhetsområden. Språkkunskapskraven för tjänster och befattningar fastställs i en separat behörighetsstadga. Tvåspråkigheten måste tas i beaktande även i samband med utbildning.

1.2. Nuläge

Samkommunen för Österbottens välfärdsområde inledde sin verksamhet 1.1.2022 och då slog 13 kommuner som inbegrep 17 olika organisationer samman sin verksamhet. I praktiken betydde det här att socialvården, primärvården och den specialiserade sjukvården slogs samman till en helhet, vilket innebar att tillvägagångssätten måste omskapas och verksamheten förenhetligas. 1.1.2023 inledde Österbottens välfärdsområde sin verksamhet som ett självstyrande välfärdsområde och då blev också räddningsverket och Korsnäs socialvård en del av Österbottens välfärdsområde.

1.3 Förändringar

1.1.2023 upphörde samkommunens verksamhet och Österbottens välfärdsområde inledde sin verksamhet. I det skedet anslöt sig också räddningsverket och Korsnäs socialvård till välfärdsområdet. Personalantalet ökade från 7 239 anställda till 8 578 anställda, inklusive visstidsanställda. I och med att den verksamhet som tillhandahålls av räddningsverket och inom ramen för specialomsorgen avviker från den övriga verksamheten måste deras särskilda behov tas i beaktande även i organiseringen av utbildningar.

Personalens kompetensutveckling utgår från verksamhetens behov.

Kompetensutvecklingsbehoven kan uppstå till en följd av organisationsändringen och förändringar i verksamheten. Utvecklingsområdena kan hänföra sig till t.ex.

substanskompetens, implementering av ny information, ledarskap, kvalitetsarbete, klient- och patientsäkerhet eller arbetarskydd och arbetsvälmående.

2. Utbildningsplan

Enligt § 38 i välfärdsområdets förvaltningsstadga ska resursdirektörerna trygga den egna personalens kompetens samt samordna utbildningsverksamheten inom sitt område. För att uppnå de mål som fastställts i personalstrategin har man bestämt att en plan ska upprättas för att utveckla personalens kompetens och för att bistå personalens påverkningsmöjligheter men också att tillräckliga resurser ska allokeras för denna verksamhet för att personalens kompetens ska kunna utvecklas.

I välfärdsområdets strategi framhävs vikten av kompetens, kvalitet samt klient- och patientsäkerhet. Dessa delområden ska tryggas med hjälp av de tyngdpunktsområden som utsetts för utbildningen och utvecklingsarbetet. Behovet kan uppstå såväl internt inom organisationen som via olika rapporteringsverktyg (exempelvis HaiPro) men å andra sidan även externt exempelvis genom auditeringar eller lagstiftning och tillsynsmyndigheter.

Identifieringen av personalens kompetensutvecklingsbehov sker på olika nivåer i organisationen. Ansvaret för kompetensutvecklingen fördelas på olika aktörer i organisationen; resursledningen, verksamhets- och resultatområdena, närcheferna och arbetstagarna själva. Introduktionen av anställda som överfördes till välfärdsområdet i början av året och kartläggningen av deras kompetenser är ett av de utvecklingsbehov som ska bemötas år 2023. Den enskilda arbetstagarens kompetens utvärderas årligen i samband med utvecklingssamtalet. Utbildningsbehoven kartläggs genom en enkät som årligen skickas till närcheferna. Närcheferna blir medvetna om sina medarbetares utbildningsbehov via de utvecklingssamtal som de årligen håller med sina anställda.

För enheternas kompetensutvecklingsbehov, som långt utgår från förändringar i verksamheten och säkrandet av kvalitetskrav, uppgörs en kompetensutvecklingsplan i samband med planeringen av den verksamhet som ska genomföras under ifrågavarande år.

Utbildningsutbudet utgår långt från de tillställda kompetensutvecklingsplanerna. Utbildningarna prioriteras i samråd av välfärdsområdets resursledning, mellanledning, utvecklingssakkunniga och sakkunniga inom utbildnings- och fortbildningsfrågor.

2.1 Definiering av fortbildning och annan utbildning

Med yrkesinriktad fortbildning avses planerlig utbildning som upprätthåller och förbättrar den kompetens som behövs i arbetet. Utbildningen svarar mot personalens omedelbara utbildningsbehov eller fokuserar på kunskaper och färdigheter som behövs i framtiden. Fortbildning innefattar många olika inlärnings- och studieformer.

Fortbildning är:

- föreläsningar, verkstäder, simuleringar, utbildningsdagar osv. som arrangeras inom den egna organisationen
- beredda arbetsplatsmöten/enhetsmöten/avdelningsmöten/"meetingar" om ett bestämt tema (läkare, minst 1h)lokala, regionala och nationella utbildningsdagar
- studiebesök
- IKT-programutbildning (nya program)seminarier, konferenser, symposier

Fortbildning är inte:

- arbetsplatsmöten, avdelningsmöten, informationsmöten
- arbetshandledning
- introduktion, arbetsrotation
- informationsträffar
- studier på eget initiativ (jfr kapitel 2.4.4).

Annan utbildning är:

- utbildning som arrangeras med projektmedel (finansieras via projektet, utbildningsersättning kan inte ansökas)
- yrkesinriktad vidareutbildning (överenskomms från fall till fall)
- yrkesinriktad omskolning
- arbetarskyddsutbildning, förtroendemannautbildning
- läroavtalsutbildning.

Närchefen bör se till att alla anställda beroende av längden på grundutbildningen, arbetets svårighetsgrad och uppgiftsbeskrivningen deltar i fortbildning som ordnas för dem i tillräcklig omfattning.

2.2 Fortbildning som en del av ständigt lärande

Yrkesutbildad personal inom social och hälsovård är enligt lag skyldig att upprätthålla det kunnande som förutsätts inom respektive yrke. Lagstiftningen ställer bestämda behörighetskrav på personalen för att säkerställa att den har de grundläggande kunskaper som den behöver i sitt arbete. Även i Österbottens välfärdsområdes egen behörighetsstadga ställs det bestämda krav på olika yrkesgrupper. Även om behörighetskraven uppfylls är det inte en garanti för att en arbetstagare besitter alla de kunskaper som hen behöver i sitt arbete. Den yrkesinriktade kompetensen är en kombination av kunskap och erfarenhet, vilken tillsammans utgör

arbetstagarens verkliga kompetens. Arbetstagaren behöver inte ständigt använda all sin grundläggande kompetens varför arbetstagaren måste delta i fortbildning för att upprätthålla sina kunskaper och färdigheter.

2.3 Utbildningsplan 2023

Utbildningsplanen bygger på de förutnämnda lagar och stadganden där man bestämmer om den fortbildning som ska genomföras inom social- och hälsovården. Planen är riktgivande och omsätts i praktiken inom ramen för de anslag som årligen tilldelas för utbildning.

På enheterna identifieras kompetensutvecklingsbehoven utgående från de förda utvecklingssamtalen och de behandlas i den kompetensutvecklingsplan som upprättas årligen i samband med planeringen av verksamheten. I samband med planeringen av verksamheten tar verksamhetsområdena också i beaktande hurdan kompetens som behövs för att omsätta verksamheten i praktiken. Via en föregripande personalplanering kan kompetensunderskott som antingen saknas eller håller på att gå förlorad identifieras. Utbildningsbehov som förts fram i planen och som uppstått på grund av bristfällig information som hänför sig till tillägnandet av ny information eller nya metoder, processförändringar (t.ex. HaiPro-anmälningar, anmärkningar, klagomål, patientskador) eller externa utvecklingsförslag (t.ex. RFV, SHQS, auditeringar).

Arbetsgivaren ansvarar för att fortbildning ordnas och varje tjänsteinnehavare/arbetstagare har en rätt och skyldighet att delta i fortbildning och på så sätt upprätthålla sin yrkeskunnighet och kompetens. Enhetens närchef ska se till att fortbildning omsätts i praktiken på ett jämlikt sätt. Beslutande av deltagande i fortbildning och annan utbildning fattas av närchefen med beaktande av arbetstagarens önskemål.

Tyngdpunktsområden i utbildningen av välfärdsområdets personal år 2023:

- 1) Ledarskaps- och förmannakompetenser
 - Strategiskt ledarskap och förändringsledarskap
 - Förmannautbildning
 - Tillämpning av kollektivavtal, organisationens riktlinjer och principer
 - Stöd för integrationen av social- och hälsovården
 - Arbetstagarnas färdigheter att fungera i arbetsgemenskapen och att anpassa sig till förändring
 - Kvalitetsarbete
- 2) Lagstiftning och förvaltning
 - Ärendehantering
 - Förvaltningsstadga, ekonomi, upphandling
 - Befintlig och kommande lagstiftning
- 3) Substanskompetens
 - Gemensamma och resurslinjespecifika principer och arbetssätt för klient- och patientsäkerhetsarbete
 - Servicekedjor och -processer och utbildningsbehov i anslutning till dem

- Ibruktagning av gemensamma arbetsverktyg
 - Lagstadgade utbildningar
 - Klient- och patienthandlingar
- 4) Arbetarskydd och arbetsvälmående samt säkerhet
- Utbildning i samarbets- och servicefärdigheter
 - Färdigheter att fungera i arbetsgemenskapen
 - Personalens välbefinnande
 - Säkerhetsutbildningar
- 5) Kommunikation och samverkan
- Informationsledning
 - Teamarbete
 - Språkutbildning
 - Kvalitetsarbete och uppföljning av kvalitet
 - Kundbetjäningssupplevelse
- 6) Informationsteknik och digitalisering
- Användning av system och program
 - Nya arbetssätt med hjälp av digitala lösningar
 - Informationssäkerhet

2.4 Ordnande av utbildning och principer för utbildning

Vid utbildning tillgodogörs i huvudsak kunskapen bland den egna personalen. Om det inte finns rätt kunskap internt inom Österbottens välfärdsområde köps kunskapen utifrån. Om en hel arbetsenhet eller en annan större grupp ska delta i utbildningen ordnas den i mån av möjlighet lokalt. Utbildningarna ordnas i mån av möjlighet elektroniskt. Då kan utbildningen bandas och de som inte kan delta i den elektroniska utbildningen i realtid kan ta del av utbildningen senare och då få den antecknad i utbildningskortet.

2.4.1 Deltagande i utbildning

Arbetstagarna ska själva ta initiativ till att säkerställa och utveckla sin kompetens. Om man vill ta del av en utbildning ska man diskutera detta med närchefen. Närchefen godkänner eller avslår ansökan till utbildningen. Utbildningsprogrammet ska i regel bifogas till ansökan. Närchefen prövar behovet av utbildning både utifrån individens och organisationens kompetens- och utvecklingsbehov. Om man får tillstånd att delta i utbildningen registrerar man sig genom att mata in uppgifterna i utbildningskalendern som finns på intra om det gäller en intern utbildning. Om det är fråga om en extern utbildning ansöker man om utbildningen i Alma.

Närchefen kan bevilja högst 10 dagar tjänstledighet med lön för extern fortbildning. Om det finns starka motiv för att bevilja mera arbets-/tjänstledighet tas anhållan med förmannens motiveringar till följande beslutsnivå. För externt utbildningstillfälle beviljas tjänstledighet och

arbetstid registreras som för en "normal" arbetsdag. Om man deltar i en extern utbildning är man skyldig att dela med sig av den kunskap man erhållit.

I fråga om den webbaserade utbildningen i läkemedelsbehandling får de första 4 tenterna i varje nättentamensdel som hänför sig till säkerställandet av kunskaper i läkemedelsbehandling utföras på arbetstid. Närchefens tillstånd krävs för en femte tentamensgång. Man anmäler sig till tenterna via utbildningskalendern i Alma om tentamenstillfället har öppnats i den. Nya arbetstagare ska sträva till att genomföra de tenter och prestationer som krävs inom 3 månader. Hela LOVE-processen ska vara genomförd inom 6 månader, annars börjar den om från början. Läkemedelstillståndet är i kraft i 5 år. Förnyandet av läkemedelstillståndet ska inledas i tid så att tillståndet inte hinner gå ut. HR-systemet ALMA sänder i god tid en påminnelse om att behörigheten håller på att gå ut per e-post både till arbetstagaren och närchefen. Närchefen beviljar grundtillstånd för läkemedelsbehandling och innehar ett ansvar att följa med att de egna arbetstagarnas läkemedelstillstånd är i kraft. Tillstånd för krävande läkemedelsbehandling beviljas av en läkare som godkänts av den ledande överläkaren.

2.4.2 Utbildningens kostnader

Arbetsgivaren svarar i regel för kostnaderna för utbildning som ingår i utbildningsplanen och som förordnats av arbetsgivaren. Resetiden och arbetstidsåtgången tas i beaktande i helhetsprövningen. Dagtraktamente betalas i regel enligt bestämmelserna i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet. Man ska försöka planera arbetstiden så att ingen övertid uppstår. Reseräkningen fylls i via Alma efter utbildningen.

I vissa fall kan man enligt närchefens prövning också delta i en utbildning med ledighet utan lön och/eller så att inte utbildningskostnaderna ersätts.

Kollektivavtalet och de linjedragningar som godkänts av personalsektionen inverkar på den arbetstid och ersättning som läggs på utbildningar. En exaktare och aktuell anvisning angående detta finns i HR-systemet ALMA.

2.4.3 Hur utbildningen räknas som arbetstid

Tiden för deltagande i en utbildning som ingår i utbildningsplanen och som förordnats av arbetsgivaren likställs med arbetstiden om inte något annat avtalats. Som arbetstid räknas endast den tid som använts för utbildningen, inte resetiden (4 § 2 mom. i kapitel III i AKTA). Arbetstid registreras enligt kursprogrammet. Arbetstiden planeras så att övertid inte uppstår.

Utbildning som infaller på en lördag eller kväll räknas som arbetstid utan separata ersättningar. Om förmannen har godkänt en utbildning som infaller på en kväll eller ett veckoslut registreras/ersätts som arbetstid endast undervisningstiden och högst en normal arbetsdag. Arbetstiden godkänns inte som övertid, detta ska beaktas i arbetstidsplaneringen.

Arbetstagare rekommenderas inte delta i fortbildning på fritiden. Om en fortbildning ordnas på fritiden ges motsvarande ledighet under utjämningsperioden eller inom ramen för flexibel arbetstid. Även i dessa fall räknas endast den tid som använts för fortbildningen som arbetstid, inte resetiden.

Om förmannen förpliktar en person att delta i en fortbildning under semestern flyttas semestern till den delen till en annan tidpunkt. Under sjukledighet kan man delta i fortbildning på egen tid.

Deltagande i utbildningar och konferenser utomlands räknas enligt prövning som arbetstid, i specialfall som egen tid. Resor till evenemang utomlands ersätts i enlighet med tjänste- och arbetskollektivavtalen. Deltagaravgifterna ersätts enligt prövning i de fall deltagandet räknas som arbetstid.

2.4.4 Godkännande av en frivillig utbildning som fortbildning

Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har även rätt att söka sig till en utbildning som inte anknyter till de direkta tjänste-/arbetsuppgifterna. I dessa fall övervägs beviljande av tjänstledighet med eller utan lön. Även i dylika fall förhåller man sig positivt till tjänstledighet om den inte medför orimliga olägenheter. Utbildningen ska stöda arbetstagarens karriärsutveckling och följa välfärdsområdets strategi och verksamhets- och resursbehov. Närchefen prövar grunderna och möjligheterna i varje enskilt fall.

Vidareutbildning kan på vissa grunder stödjas genom att arbetstagaren får 2-5 dagars ledighet med lön för närstudiedagar. Dagarna beviljas i förhållande till arbetstidsprocenten, så att fem dagar kan beviljas vid heltidsarbete.

Mer information finns i den interna anvisningen "Direktiv för personalens deltagande i utbildning 1.1.2023".

2.4.5 Läroavtalsutbildning

Välfärdsområdet kan ordna fortbildning i samarbete med läroanstalterna. Personer utanför den egna organisationen kan rekryteras till att utbilda sig inom branschen på läroavtal.

För den teoretiska undervisning som ingår i ett läroavtal beviljas tjänstledighet utan lön. Den studerande får dagpenning från FPA.

2.4.6 Facklig utbildning

Förtroendemännen och deras ersättare ska enligt 11 § i kapitel VII i AKTA i mån av möjlighet ges tillfälle att delta i utbildning som är ägnad att öka deras kompetens för skötseln av förtroendemannauppdraget. Kommunala arbetsmarknadsverket och huvudavtalsorganisationerna fastställer årligen vilka fackliga utbildningar som ska godkännas i enlighet med tjänste- och arbetskollektivavtalet. Förtroendemannautbildning med lön kan beviljas för högst 30 dagar per kalenderår. Man ansöker om deltagande i förtroendemannautbildningar via Alma. Förtroendemannen ska diskutera deltagandet i utbildningen med sin närchef i god tid.

2.4.7 Arbetarskyddsutbildning

Arbetarskyddsutbildningen får inte medföra kostnader för arbetarskyddsfullmäktigen och ersättarna och utbildningen ska ske på arbetstid (33 § 1 och 2 mom. i tillsynslagen). Det är bra att gemensamt göra upp en utbildningsplan för att säkra en planmässig utbildning.

Under uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig bör fullmäktigens yrkeskunnighet i det ordinarie arbetet upprätthållas på samma sätt som för den övriga personalen. Man ansöker om utbildningen via Alma, men det är arbetarskyddschefen som fattar beslut om/godkänner deltagandet i utbildningen. Arbetarskyddsutbildning med lön kan beviljas för högst två veckor per kalenderår.

2.4.8 Privata och tredje sektorns serviceproducenters deltagande i fortbildning

Österbottens välfärdsområde har ikraftvarande samarbetsavtal med privata och tredje sektorn. Österbottens välfärdsområde kan erbjuda dessa serviceproducenter möjlighet att delta i de fortbildningar välfärdsområdet ordnar. I dessa fall ansvarar varje aktör själv för de kostnader som den fortbildning dess personal deltar i medför.

2.5 Rapportering och uppföljning

HR-enheten ansvarar för registreringen av utbildningarna, uppföljningen och rapporteringen med hjälp av HRM-programmet. Detta görs utgående från deltagandet i utbildningskalendern samt de anhållanden om utbildningar som förmännen godkänt i Alma. De utbildningsuppgifter som statistikförts används för uppföljning av verksamhetsmässiga mål och för personalrapportering och statistikföring. HR-enheten söker ersättning från Sysselsättningsfonden för utbildning i enlighet med utbildningsplanen som berättigar till utbildningsersättning.

Personalens utbildningsdagar publiceras i personalrapporten och i verksamhetsberättelsen. Stora kompetensutvecklingssatsningar uppföljs på styrelsenivå. Organisationen och närcheferna följer upp personalens lagstadgade kompetens, den kompetens myndigheterna kräver och annan kompetens i huvudsak via utbildningsregistret i Alma, utvecklingssamtal och kvalitetsarbetet. Närcheferna och arbetstagarna får genom ett elektroniskt larmsystem ett meddelande när tidsbestämda behörigheter håller på att gå ut. Österbottens välfärdsområde ansvarar för undersöknings-, utvecklings- och utbildningsverksamheten i det egna området. Rapportering av omfattning och kostnader för yrkesinriktad fortbildning görs till Kommunala arbetsmarknadsverket.