



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Plan för säkerställande av personalens kompetens

Uppgjord: 11.3.2024

Innehållsförteckning

1. Allmänt	3
2. Prognostisering av kompetensutveckling	3
2.1 Kontinuerligt lärande	3
2.2 Introduktion.....	3
2.3 Mentorskap.....	4
2.4 Karriärstigar	4
2.5 Arbetsrotation.....	4
2.5.1 Gesällverksamhet.....	4
2.6 Fortbildning.....	4
3. Fortbildning.....	4
3.1 Definiering av fortbildning och annan utbildning.....	5
3.2 Principerna för fortbildning	6
3.3 Utbildningsplan.....	6
4. Utvärdering	8

1. Allmänt

Avsikten med planen för säkerställande av personalens kompetens är att trygga personalens fortlöpande inläring. Organisationens verksamhet baserar sig på personalens kompetens och utvecklandet av denna. När kompetensen utvecklas, utvecklas även organisationen och effektiveras verksamheten samt stärks personalens välmående. Kompetensledningen bör vara planmässig och personalens kompetensutveckling ska genomföras med beaktande av organisationens strategiska målsättningar. Med kompetensledning avses alla åtgärder som genomförs inom organisationen där syftet är att måna om, utveckla, förnya och införskaffa de kompetenser som organisationens strategi förutsätter.

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.

2. Prognostisering av kompetensutveckling

Utvecklandet av kompetensen bör vara planmässig, vilket innebär att personalen utvecklas så att de strategiska målsättningarna uppnås. Kompetens kan inte förutses och inhämtandet av rätt kompetens kan vara svårt, ifall det inte leds och utvecklas i form av en strategisk process.

Yrkesutbildad personal inom Österbottens välfärdsområde 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.

2.1 Kontinuerligt lärande

Personalens kompetensutveckling bör vara fortlöpande för att stödja utvecklingen av verksamheten. Via utbildning säkerställs kompetensen och arbetsmotivationen ökar. Organisationen kan i egen regi ordna med interna utbildningar och förutom detta även uppmuntra vårdpersonalen att ta del av externa fortbildningar.

2.2 Introduktion

Kraven på introduktion definieras redan inom arbetsavtalslagen och arbetarskyddslagen. En introduktion som genomförts effektivt och väl effektiviserar hela organisationens verksamhet och påskyndar den nya arbetstagarens inläring av det nya arbetet på ett smidigt sätt. Med tanke på inom vilken sektor vår organisation fungerar är det även ur arbetarskyddsvinkeln mycket viktigt, att den nya arbetstagaren introduceras i arbetsredskapens korrekta bruk samt deras placering och i arbetssätten.

Organisationens gemensamma e-nätbaserade allmänna introduktionsmaterial färdigställs under våren 2024, vilket möjliggör en uppföljning av introduktionsmaterialets genomgång.

2.3 Mentorskap

En nyanställd vid en enhet tilldelas en mentor/handledare vars uppgift är att ge stöd och vägledning i arbetet. Mentorn ska inspirera till lärande och utveckling så att den nyanställde snabbare har möjlighet att komma in och utvecklas i den nya arbetsrollen. Introduktion är inte enbart avsedd för nyanställda, även arbetstagare som får nya arbetsuppgifter inom samma organisation bör få handledning för att lättare bekanta sig med arbetsuppgifterna och ansvarsområden samt med de krav och ansvar som arbetet för med sig.

2.4 Karriärstigar

Flera yrkesgrupper har, efter avklarad vidareutbildning med godkända resultat, möjlighet att avancera på respektive karriärstigar. Möjligheten till personlig utveckling och att kunna avancera i sin yrkesroll är viktig för att upprätthålla arbetstagarens motivation. Från organisationens synvinkel är kompetensutveckling avgörande för goda resultat. En målsättning med karriärstigarna är stegvis lönesättning baserad på behov och kunskap.

2.5 Arbetsrotation

Vid arbetsrotation kan arbetstagaren arbeta inom en annan enhet med andra uppgifter för en viss överenskommen period. Lönekostnaderna tas från den mottagande enheten, och arbetstagaren överflyttas tillfälligt till den mottagande enhetens lönelista. Arbetsrotation är ett ypperligt sätt att lära sig nya saker genom arbete.

2.5.1 Gesällverksamhet

Inom Vasa centralsjukhus område har man idkat en småskalig arbetsrotationsform som kallas gesällverksamhet. Mer preciserat innebär denna verksamhet en kort introduktionsperiod i en annan enhets verksamhet. Gesällverksamheten fortsätter inom Österbottens välfärdsområde, och man funderar på ett lämpligt namn för denna verksamhet. Gesällverksamhet utgör en ypperlig metod för inläring, där arbetstagaren flyttar till en annan enhet eller till andra arbetsuppgifter för 2 – 5 dagar för att lära sig nya saker och samtidigt för arbetstagaren sitt eget kunnande till ifrågavarande enhet. Denna verksamhet ökar samarbetet och nätverkandet mellan enheterna. Överflyttningen påverkar inte lönen eller arbetsförhållandet.

2.6 Fortbildning

Fortbildning utgör en viktig del av kompetensutvecklingen, och vi går närmare in på detta i stycke 3.

3. Fortbildning

Syftet med fortbildning är att fördjupa den yrkesmässiga kompetensen. 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. Utbildningsbehoven kartläggs genom en enkät som årligen skickas till närcheferna. Den enskilda arbetstagarens kompetens utvärderas årligen i samband med utvecklingssamtalet. Närcheferna blir medvetna om sina medarbetares utbildningsbehov via de utvecklingssamtal som de årligen håller med sina anställda, och närcheferna lyfter i utbildningskartläggningsenkäten fram sina medarbetares utbildningsbehov enligt prioritering.

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.

3.1 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, workshopar, 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 (överenskoms 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.

3.2 Principerna för fortbildning

Direktiv för deltagande i fortbildning finns i personalsektionens beslut 01/2024 "Direktiv för personalens deltagande i utbildning". Man eftersträvar att hålla fortbildningarna tvåspråkiga eftersom Österbottens välfärdsområde har i sin förvaltningsstadga § 9 fastställt att välfärdsområdet är tvåspråkigt.

Verksamheten inom Österbottens välfärdsområde styrs av lagen om välfärdsområden (611/2021). Lagstiftningens (Lag om ersättning för utbildning 1140/2013) syfte är att förbättra arbetsgivarens möjligheter att erbjuda sina arbetstagare utbildning som utvecklar den yrkesmässiga kompetensen. Välfärdsområdena får utbildningsersättning från sysselsättningsfonden, ifall utbildningarna uppfyller villkoren för utbetalning av utbildningsersättningen. Ett av villkoren är att det ska finnas en utbildningsplan uppgjord på förhand. Dessa utbildningsersättningar möjliggör det kommande årets utbildningar.

3.3 Utbildningsplan

Utbildningsplanen bygger på ovan nämnda lagar och författningar gällande social- och hälsovårdens fortbildningar. Bl.a. lagen om samarbete inom välfärdsområden förutsätter en personal- och utbildningsplan ([13.4.2007/449](#), 4a§). Förordningen om fortbildning för social- och hälsovårdspersonal som trätt i kraft innevarande år (57/2024) betonar å sin sida fortbildningens kvalitet, mängd och utvärdering samt uppföljning. I förordningen betonas även att fortbildningen måste basera sig på en plan. Utbildningsplanen 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 yrkeskunnsighet 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 2024:

- 1) Ledarskaps- och närchefskompetenser
 - Strategiskt ledarskap och förändringsledarskap
 - Informationsledning
 - 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
 - Ibruktagnig 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
 - 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

4. Utvärdering

Ansvar för registreringen, uppföljningen och rapporteringen av utbildningarna delas med hjälp av HRM-programmet mellan HR-enheten och enheten för kompetensutveckling. 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. Hur personalen deltar i fortbildning uppföljs enligt yrkesgrupp och verksamhetsområde.

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. HR-enheten söker ersättning från Sysselsättningsfonden för utbildning i enlighet med utbildningsplanen som berättigar till utbildningsersättning. Rapportering av omfattning och kostnader för yrkesinriktad fortbildning görs till Kommunala arbetsmarknadsverket.

Inom vår organisation utvecklas metoder för uppföljning av fortbildningarnas verkningsfullhet.