

Strategi för kompetens och titulatur inom verksamhetsområdet socialpsykologi

Fyrbodals kommunalförbund

Innehåll

1. Inledning.....	3
2. Bakgrund	3
3. Syfte	5
4. Val av titlar; boendestödjare och boendestödspedagog.....	6
4.1. Boendestödjare	6
4.2. Boendestödspedagog	7
4.3. Utbildad/obehörig.....	7
4.4. AID-KL	8
5. Strategi för Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan.....	10
5.1. Syfte	10
5.2. Redskap	11
5.3. Kompetensutvecklingsplan – tre steg.....	11
5.3.1. Fastställa kompetenskrav.....	11
5.3.2. Kartläggning av medarbetares formella kompetens	11
5.3.3. Tydliggöra kompetensutvecklingsbehovet	13
5.4. Års-hjul.....	13
6. Samverkan med utbildningsaktörer.....	14
Referenslitteratur	15
Länkar.....	15
Referenskommuner att kontakta.....	15
BILAGA 1 Beslut, revidering och hänt sen första upplagan.....	16
BILAGA 2 Genomförande av kompetens och titlaturarbetet.....	17
BILAGA 3 Statliga satsningar	22
BILAGA 4 Särskiljer det kommunala uppdraget från andra vårdgivare.....	23
BILAGA 5 Kompetensutvecklingsplanens alla steg.....	24
BILAGA 6 Gemensam blankett att använda vid medarbetarsamtal, exempel från Mellerud.....	25

1. Inledning

Strategin anger de titlar och den kompetens som krävs av baspersonal för att arbeta inom verksamhetsområde socialpsykiatri och har i sin revidering kompletterats och förtydligats med en Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan och antogs av socialcheferna 2018-10-26 (datum för tidigare beslut se bilaga 1).

Denna strategi har sin utgångspunkt i det arbete kring kompetens och titulatur som Fyrbodals 14 kommuner påbörjade 2014 vilket resulterade i en strategi som, för socialpsykiatri, antogs 2015-09-25¹. Syftet var att arbeta fram en strategi för hur Fyrbodals fjorton kommuner skulle arbeta med kompetens och titulatur för baspersonal inom kommunens socialpsykiatriverksamhet. Avsikten var att bättre kunna möta framtida behov av arbetskraft, höja kvaliteten i verksamheten, erhålla statistik på nationell och lokal nivå samt höja yrkesstatus inom verksamhetsområdet².

Syftet med denna revidering är att få en tydlig balans mellan titulatur och kompetens. I och med det arbete som bedrivits för att skriva fram en Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan ser vi värdet i att inkludera denna i strategin för att såväl kunna jobba med befintlig personal som behöver fortbildning/validering, rekrytera personal med rätt kompetens samt få ett ökat samarbete med utbildningsanordnare i att få de utbildningar som behövs. Det är brukarnas behov och beslut om insatser som ligger till grund för de kompetenskrav som verksamheten kräver vid såväl rekrytering som fortbildning.

2. Bakgrund

Kompetens och titulaturarbetet grundar sig på den utveckling inom socialpsykiatri som skett under de senaste åren, vilket åskådliggörs i nedanstående tabell³. Denna resa inkluderar lagstiftningar, policys och förändrat huvudmannaskap, d.v.s. en organisatorisk utveckling, men det har också fått återverkningar i det direkta arbetet där vi gått från vård till stöd och från patient till medborgare. Huvudfokus idag är att stödja och ge förutsättningar för delaktighet för den enskilde så att denne kan leva mer självständigt.

¹ Strategin för verksamhetsområde funktionshinder antogs 2014-04-25 och reviderades 2015-10-28 och 2018-09-07

² En beskrivning av processen för genomförande av kompetens och titulatur återfinns i bilaga 2

³ En utförligare beskrivning ges i bilaga 3

Runt om i landet pågår det ett arbete med att ta fram nya titlar och kompetenskrav för personal. I Fyrbodal har vi valt att se över denna personalgrupp separat då vi anser att det behövs särskiljas på kompetens för personal inom socialpsykiatri jämfört med personal inom funktionshinderområdet. Ytterligare ett skäl till att se över titlarna separat är att flera kommuner inom Fyrbodal använder sig av boendestödjare som yrkestitel och att det är ett inarbetat namn. I skriften ”Det är mitt hem” från Socialstyrelsen finns tydligt beskrivet vikten av boendestödjarens kompetens. Det är även av betydelse att ha en tydlighet beträffande vad som är det kommunala uppdraget när det gäller denna grupp i relation till landstingets/regionens uppdrag och hur samverkan bör ske huvudmännen emellan när det gäller socialpsykiatri⁴.

FASER	Institutionella	Avvecklings-	Medborgarskaps-
Vem är personen?	Patient	Brukare/ Boende	Medborgare
Var bor personen?	Institution	Särskilt boende	Bostad
Vad består servicen av?	Vård	Vård	Stöd
Vilken är modellen?	Förmynderi, medicinskt fokus	Diagnos/Symtom, ny medicinering	Individuellt stöd
Vad är viktigast?	Basbehov, skydd	Förmåga, normalisering	Självbestämmande och relationer
Titel på personal	Mentalskötare	Skötare	Boendestödjare Boendestödspedagog

⁴ Detta åskådliggörs i bilaga 4

3. Syfte

Syftet med kompetens och titulaturarbetet inom verksamhetsområde socialpsykiatri är;

Att höja kvaliteten på det stöd som ges till personer med psykiska funktionsnedsättningar.

Till grund för detta arbete finns **lagmässiga** krav (SoL och LSS) men även **socialpolitiska riktlinjer och ambitioner**⁵ och givetvis även det arbete som bedrivs vad gäller **evidensbaserad** praktik/socialtjänst. Titulatur och kompetens ska främja det **synsätt** och den **ideologi** som ska ligga till grund för verksamhetsområdet. Våra verksamheter har de senaste åren förändrats och den problematik som brukarna har är mer komplex. Brukargruppen har vidgats och exempelvis har fler personer med neuropsykiatrisk problematik tillkommit, vilket ställer andra krav på kompetens i våra verksamheter.

Trots lagstiftningar och policys har dessa inte implementerats i tillräcklig omfattning, det har heller inte satsat tillräckliga nationella resurser på kompetenshöjande åtgärder i relation till de krav som ställs på var och en som arbetar inom dessa verksamheter. Därför är det oerhört angeläget att arbeta med ett förtydligande av den kompetens som krävs för att arbeta inom verksamheten idag, något som denna strategi är ett led i.

Genom att tydliggöra den **kompetens** som krävs för ett visst arbete ges möjlighet att kompetensutveckla och rekrytera rätt personal som kan utföra sina arbetsuppgifter på ett sådant sätt att kvaliteten säkras för individen.

Kompetens och titulatur-arbetet bidrar också till ökade **utvecklings- och karriärmöjligheter** för personalen vilket i sin tur bidrar till ökad **status** för yrkesgruppen. Detta är något som blivit än mer tydligt i de kommuner inom Fyrbodals kommun som genomfört titulaturbytet inom verksamhetsområdet funktionshinder/socialpsykiatri. Där vittnar flera chefer om hur medarbetarna i ökad utsträckning börjat prata om att vidareutbilda sig.

Att verksamheter bedrivs med god kvalitet av personal med god kompetens har även en **ekonomisk aspekt** då det kan innebära ökade förutsättningar att göra det vi ska, att rätt stöd ges till rätt person på rätt sätt. Att personal med rätt kompetens anställs från början innebär en besparing i form av att validering inte behövs i ett senare skede.

Arbetet med kompetens och titulatur syftar också till ett tydligare **ledarskap och organisation** det vill säga, vart vi vill och hur vi ska nå dit.

Efter att under flera år ha drivit frågan, både lokalt och nationellt, för att få AID-KL-koder som är mer anpassade till det uppdrag personalen har presenterade SKL ny kodning under våren 2018. Det kommer att bidra till att funktionshinder-/socialpsykiatri-området synliggörs på ett nytt sätt där relevant och mer rättvisande **statistik** kan tas fram både lokalt och nationellt.

⁵ så som exv. Socialstyrelsens vägledning för arbetsgivare, ”rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning” samt Socialstyrelsens skrift ”Det är mitt hem”.

4. Val av titlar; boendestödare och boendestödspedagog

Boendestödare och boendestödspedagog är de två nya titlar som tillsammans med föreliggande kompetenskrav ska användas för personal upp till högskoleexamen som arbetar med personer med funktionsnedsättning⁶ inom den kommunala socialpsykiatrin. Dessa titlar belyser bättre arbetsuppgiften, anpassat till nutida ideologi, synsätt, policy, lagstiftning etc. vilket innebär krav på viss kompetens/utbildningsnivå. Ett argument för kompetens och titlaturarbetet är att det ska finnas en karriärväg, vilket innebär två led utifrån kompetens/utbildningskrav.

Under framtagandet av den första strategin diskuterades olika alternativ vad gäller titlar utifrån dess styrkor och svagheter. Titlarna boendestödare och boendestödspedagog var det alternativ arbetsgruppen förordade och som även socialcheferna beslutade anta. Ett av argumenten för detta alternativ är att boendestödare är en etablerad titel inom såväl socialpsykiatris verksamheter som forskningsområde. Genom att välja detta alternativ, en etablerad titel som boendestödare, kompletterad med boendestödspedagog möjliggörs karriärvägen och tydliggörs kompetenskraven och tillhörande arbetsuppgifter. Dessa titlar exkluderar dock den personalgrupp som arbetar inom sysselsättning inom socialpsykiatrin. Hur denna personalgrupp ska hanteras titel- och kompetensmässigt är upp till varje enskild kommun.

Den första nivån är baserad på gymnasieutbildning med inriktning mot verksamhetsområdet socialpsykiatri⁷. Den andra nivån kräver en eftergymnasial utbildning i form av minst 200 YH-poäng⁸ eller minst 60 högskolepoäng med inriktning mot verksamhetsområdet socialpsykiatri.

Utbildningsmässigt ställs nedanstående krav på respektive titel. Detta ska ses som en basnivå vilken ska kompletteras med specifik kravnivå relaterad till aktuell verksamhet. Andra utbildningar med fokus på området ”socialpsykiatri” som av arbetsgivaren bedöms som relevant kan inkluderas inom respektive titelområdet.

4.1. Boendestödare

För titeln boendestödare krävs ett avslutat gymnasieprogram med yrkesexamen⁹ inom:

- Vård och omsorgsprogrammet med fördjupningskurser i ”Psykiatri 2” samt ”Samhällsbaserad psykiatri”¹⁰

⁶ Begreppet används i enlighet med Socialstyrelsens rekommendationer (SoS Termbanken, 2007)

⁷ Vi har valt att utgå från vad skolverket anger för yrkesutgång psykiatri se vidare www.skolverket.se Givetvis kan detta ändras över tid, varför det är viktigt att med jämna mellanrum kontrollera hur vård och omsorgsprogrammet kursupplägg ser ut. Det pågår ett utredningsarbete kring förändringar i vård- och omsorgsprogrammet på såväl gymnasie- som komvuxnivå, vi följer denna utredning och gör en översyn av strategin när beslut är fattat.

⁸ Yrkeshögskolepoäng

⁹ För ungdomsgymnasium motsvarar det 2500 poäng och för vuxenutbildningen 1500 poäng.

¹⁰ Argument för dessa kurser, se fotnot 5.

ELLER

- Barn och fritidsprogrammet med inriktning socialt arbete eller pedagogiskt arbete (psykologi 1 & 2b)¹¹

SAMT

- Godkänd i svenska 1 (100 poäng) och samhällskunskap (50 poäng) på gymnasienivå, utifrån V/O College kravnivå.

4.2. Boendestödspedagog

För titeln boendestödspedagog krävs eftergymnasial specialisering inom området socialpsykiatri:

- Minst 200 yrkeshögskolepoäng¹²

ELLER

- Minst 60 högskolepoäng

ALTERNATIVT

- Alternativt en kombination däremellan som motsvarar minst två terminers heltidsstudier.

Utbildningen skall ha tydlig inriktning mot området socialpsykiatri i hela sin omfattning.

Högskolestudier motsvarande 60 högskolepoäng kan vara delar av en yrkesutbildning (t.ex. socionomprogrammet, socialpedagogiska programmet eller socialpsykiatrisk vård) eller enstaka kurser, men **alla 60 poängen måste ha en direkt koppling** till verksamhetsområdet

4.3. Utbildad/obehörig

De krav som specificeras i denna strategi avser den lägsta grundkompetens som baspersonal ska inneha. Utgångspunkten är således att all befintlig personal och alla som rekryteras ska ha denna kompetens. I den mån det finns befintlig personal utan denna kompetens är det upp till respektive arbetsgivare att avgöra i vilken utsträckning dessa ska erbjudas kompetensutveckling och/eller validering av kunskaper. Ansvaret är dock inte enbart kommunens/arbetsgivarens utan även den enskilde anställdes.

Vad gäller sommarvikarier och andra tillfälliga anställningar kan givetvis ”utbildade” vara en strategi för att få in personal som är under utbildning. I viss mån kan det också vara av nöden

¹¹ I barn och fritidsprogrammet finns ingen specifik yrkesutgång med fokus på vare sig psykiatri eller socialpsykiatri, av det skälet har arbetsgruppen tittat på vilka kurser som skulle kunna ge den grundkompetens som behövs för verksamheten.

¹² I dagsläget finns inte någon YH-utbildning som är helt anpassad till de kompetenskrav som nu ställs. Ett led i detta arbete med kompetens och titulatur är att påverka utbildningsanordnarna så att utbildningarna motsvarar kraven inom verksamhetsområdet socialpsykiatri.

tvunget då det i vissa kommuner kan vara svårt att rekrytera personal med den kompetens som krävs. Detta visar på ett ökat krav på samarbete med utbildningsanordnare för att säkerställa att de utbildningar som ges kan ge verksamheterna den kompetens som krävs. Det visar också på behovet av att mer aktivt verka för att personer söker sig till utbildningar inom vårt verksamhetsområde, d.v.s. att göra området mer tydligt och attraktivt.

Benämningen/titel på den personal som bedöms som utbildad, dvs inte uppnår kompetenskraven kan antingen vara boendestödjare utbildad eller obehörig. Fram till dags dato har flertalet av de kommuner i Fyrbodal som genomfört kompetens och titulaturarbetet inom funktionshinderområdet valt att använda sig av titeln ”stödassistent utbildad”. Argumentet för detta har varit att inte tillskapa en tredje titel utan att bara åskådliggöra att kompetenskraven inte är uppnådda. När det gäller de i Fyrbodal som genomfört kompetens och titulaturarbetet är det boendestödjare utbildad som används oftast.

4.4. AID-KL

AID-KL är ett partsgemensamt klassificeringssystem och utgör grunden för den partsgemensamma lönestatistiken, vars främsta syfte är centrala förhandlingar, men även allmän information om lönestrukturer, lönelägen, löneutveckling och sysselsättning. Men dessa koder är också viktiga för verksamhetsområdet och ytterst för brukare, med tanke på resurstilldelning, statliga satsningar mm.

AID-KL infördes 2008. Sedan 2016 har en översyn och revidering av koderna pågått, vilken avslutades i februari 2018. Översynen syftade till att fånga upp förändringar i arbetsuppgifter som skett sedan AID-KL infördes.

AID-KL rör arbetsuppgifterna man utför och inte vilken utbildning man har, man har en AID-KL kod per anställning plus en lokal titel på sin arbetsplats, kod och titel behöver således inte vara samma. Förändringarna kan, utifrån funktionshinderområdet och socialpsykiatri sammanfattas med att:

- Tydliggjort verksamhetsområden, exv. psykiatri för landsting och socialpsykiatri för kommunen
- Ersatt funktionshinder med funktionsnedsättning
- Flytt av äldreomsorg och funktionsnedsättning till det område som tidigare hette ”socialt och kurativt” men som nu heter ”Arbete inom individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, funktionsnedsättning, socialpsykiatri (kommun) och integrationsarbete”
- Jobbat med beskrivningar för att ge exempel på vilka som ska ligga var
- Man har infört stödassistent, stödpedagog och stödbiträde efter önskemål från verksamheterna, många har tagit bort vårdare (men finns kvar ändå i AID i samma kod)
- Det finns två varianter av boendestödjare i AID-kodningen, den ena avser funktionshinderområdet den andra socialpsykiatriområdet.

Utifrån ovanstående resonemang om utbildad/obehörig ställer vi oss inte bakom att använda titeln stödbiträde när det gäller vår personal, men då vi inte fått gehör för att ha en AID-KL-

kod för vare sig utbildade stödassistenter eller utbildade boendestödjare finner vi det för närvarande bäst att kategorisera våra stödassistenter och boendestödjare utbildad/obehörig under koden stödbiträde. Syftet med det är att tydliggöra lokalt och nationellt hur många det är som inte innehar den kompetens som egentligen krävs för yrket. Ett fortsatt påverkansarbete kommer dock att ske vad gäller möjligheten till att få separat AID-KL-kod för stödassistent och boendestödjare utbildad/obehörig.

För dem som kategoriseras som boendestödspedagoger rekommenderar vi att dessa läggs på AID-KL koden stödpedagog.

5. Strategi för Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan¹³

Kompetensutvecklingsplanen ska komplettera de antagna strategierna kring kompetens och titulatur för baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt för personliga assistenter.

Planen omfattar enbart den formella kompetensen¹⁴, det vill säga genomförda utbildningar¹⁵. Skälet till det är att strategins huvudsyfte är att skapa en långsiktig strategi i Fyrbodal vad gäller planering och genomförande av olika utbildningar.

Med ett gemensamt strukturerat underlag för kompetensutveckling samlas information om befintlig kompetens och kompetensbehov på fyra nivåer; medarbetar-, enhet-, verksamhet- och Fyrbodalnivå¹⁶.

Argumenten som ligger till grund för denna Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplan är:

- Ett ganska otydligt och okänt verksamhetsområde med svårigheter att rekrytera personal med rätt kompetens.
- Krav på ökad kvalitet i en verksamhet med komplexa ärenden och uppdrag som också ställer krav på hög(re) kompetens.
- Behov av tydligt underlag till utbildningsanordnare för att få ett kursinnehåll som speglar verksamheternas kompetenskrav och kompetensutvecklingsbehov.
- En högre effektivitet och långsiktighet vid samordning av kompetensutveckling
- Att nationellt kunna påvisa kunskapsbehov, samt var och hur stimulansmedel, riktade utbildningsinsatser eller andra statliga satsningar behövs inom verksamhetsområdet.

5.1. Syfte

Syftet med en Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan är att;

- Ge ökad vetskap om den formella kompetensen hos befintlig personal, men också vilken kompetens som saknas på, medarbetar-, enhet-, verksamhet samt Fyrbodalnivå, för att utifrån detta skapa en långsiktig strategi vad gäller kompetensutveckling.
- Samordna kompetensutveckling och utbildningsinsatser för såväl alla 14 kommun som för de enskilda kommunerna.

¹³ Antagen av socialchefs nätverket i Fyrbodal, 9 februari 2018.

¹⁴ Den reella kompetensen, är givetvis en viktig aspekt för kommun och verksamhet och inkluderar hur den enskilde medarbetaren tillämpar sin kompetens, dvs. omsätter teoretisk kunskap och den personliga lämpligheten. På så sätt är den reella kompetensen en vägande faktor då det gäller effekter i verksamheten.

¹⁵ Även särskild personlig kompetens kommer att inventeras och registreras även om den inte utgör ett verksamhetskrav, mer om detta senare i texten.

¹⁶ Med enhet avses varje enskilt ”hus” och med verksamhet avses det område inom vilket det finns flera enheter, såsom dagliga verksamheter, korttidsverksamheter mm.

5.2. Redskap

Den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen är tänkt att fungera som ett redskap;

- I medarbetarsamtal
- För att tydliggöra ansvarsfördelning vad gäller kompetensutveckling (medarbetare – arbetsgivare)
- Vid strategiska beslut om kompetensutveckling
- För att bibehålla personal och öka möjligheter till nyrekrytering
- I samverkan med utbildningsanordnare

5.3. Kompetensutvecklingsplan – tre steg

För att komma fram till vilket kompetensutvecklingsbehov som finns behöver varje verksamhet först och främst fastställa och tydliggöra vilka **kompetenskrav** som finns på varje enhet samt i respektive verksamhet. Därefter görs en **kartläggning av varje medarbetares formella kompetens**. Differensen mellan verksamhetens kompetenskrav och medarbetaren formella kompetens tydliggör **kompetensutvecklingsbehovet**, men även det eventuella rekryteringsbehov som verksamheten har. De tre stegen beskrivs utförligare nedan och finns även åskådliggjort i bilaga 5.

5.3.1. Fastställa kompetenskrav

Grundläggande för kompetenskraven är brukarnas behov och den lagstiftning som gäller för verksamhetsområdet, nationella författningar, riktlinjer och allmänna råd, men även SOFS (psykosocial organisation och arbetsmiljö), kommunala riktlinjer samt de strategier för kompetens och titulatur som är antagna i Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen.

Kompetenskraven ska formuleras utifrån varje enhet (enskilt ”hus”) och utifrån varje sammantagen verksamhet (daglig verksamhet, särskild boende, korttidsverksamhet etc.) Allt med avseende på brukarnas behov och beslut om insatser enligt SoL och LSS¹⁷, inom dessa verksamheter.

5.3.2. Kartläggning av medarbetares formella kompetens

Grunden i kartläggningen är den Fyrbodalgemensamma blanketten som används vid medarbetarsamtalen¹⁸. Den kartlagda kompetensen läggs in, antingen av enhetschef eller personalhandläggare i personalakts-systemet. Detta möjliggör att statistik på såväl befintlig som saknad kompetens inom verksamhetsområdet ska kunna plockas fram. Denna helhetsbild skapar förutsättningar för planering för utbildningsinsatser och vilken rekrytering som behöver göras.

¹⁷ Socialtjänstlagen och Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade

¹⁸ Bilaga 6

Kartläggning sker utifrån fyra aspekter;

- Vilken grundkompetens den anställda har (gymnasium med yrkesutgång)
- Vilka kurser den anställda har respektive saknar utifrån antagna strategier kring kompetens och titulatur
- Vilken verksamhets- och enhetsspecifik kompetens den anställda har (utifrån den kravspecifikation verksamheten och enheten formulerat där medarbetaren har sin anställning)
- Vilken särskild personlig kompetens den anställda har (som verksamheten kan ha behov av men inte kräver)

- *Formell grundkompetens*

Med formell grundkompetens avses den kompetens som anges i strategierna kring kompetens och titulatur.

Inom **socialpsykiatri** är det för boendestödjare, vård- och omsorgsprogrammet med fördjupningskurser psykiatri 2 samt samhällsbaserad psykiatri eller barn och fritidsprogrammet med inriktning socialt arbete eller pedagogiskt arbete (psykologi 1 och 2b). för boendestödspedagog är det minst 200 yrkeshögskolepoäng eller 60 högskolepoäng med tydlig inriktning mot socialpsykiatri som gäller.

Inom **funktionshinder** är det för stödassistent; vård och omsorgsprogrammet med yrkesutgång ”funktionshinderområdet” det vill säga programfördjupning med kurserna; socialpedagogik samt specialpedagogik 2 eller barn och fritidsprogrammet med yrkesutgång ”stöd och service inom funktionshinderområdet” det vill säga programfördjupning med kurserna; grundläggande vård och omsorg, specialpedagogik 1 och 2. För stödpedagog inom funktionshinder är det minst 200 yrkeshögskolepoäng eller 60 högskolepoäng där utbildningarna har tydlig inriktning mot funktionshinderområdet som gäller. Vår rekommendation är att den formella grundkompetens som gäller för stödassistenter även ska gälla för personliga assistenter¹⁹.

- *Verksamhetsspecifik kompetens*

Med verksamhetsspecifik kompetens avses den kompetens som man har behov av inom alla dagliga verksamheter, särskilda boende, korttidsverksamheter etc. Detta kan vara:

- AKK (Alternativ och Kompletterande Kommunikation)
- Tecken som stöd
- MI (Motiverande Samtal)
- SE; IPS (Supported Employment och Individual Placement and Support)
- Valfärdsteknik och IKT (Informations och Kommunikationsteknik)
- Med mera...

¹⁹ Gäller ej de personliga assistenter som har en PAN-anställning eller är anhängvårdare

- *Enhetsspecifik kompetens*

Med enhetsspecifik kompetens avses den kompetens man har behov av inom varje enskild enhet mer specificerad utifrån var och en av de brukare som har sitt stöd via den enheten. Det kan vara samma typer av kompetens som ovanstående, men kan också skilja sig åt mellan olika enheter. Det kan vara;

- Teckenspråk
- ESL (Ett självständigt liv)
- Medicinsk apparatur
- Lågaffektivt bemötande
- Med mera...

- *Särskild personlig kompetens*

Med särskild personlig kompetens avses sådant som inte arbetsgivaren kräver, men som är bra att ha kännedom om i den mån det uppkommer ett behov av denna kompetens. Det ska finnas intyg på den särskilda personliga kompetens som den anställde anför. Det kan vara t.ex.

- Språk
- Keramik
- Yoga
- Ridinstruktör
- Med mera...

5.3.3. Tydliggöra kompetensutvecklingsbehovet

Differensen mellan kompetenskrav och medarbetarnas formella kompetens visar på kompetensutvecklingsbehovet och utgör således underlag för en kompetensutvecklingsplan (och eventuellt rekryteringsbehov).

Detta kompetensbehov kan, utöver att det tydliggör befintlig kompetens och det eventuella kompetensbehovet hos varje medarbetare, aggregeras på tre ytterligare nivåer; enhets-, verksamhets- och Fyrbodalnivå utifrån nedanstående års-hjul. Utifrån detta kan beslut tas om vilka utbildningsinsatser som ska planeras och genomföras i respektive kommun och vilka som ska ske i samverkan Fyrbodalkommunerna emellan.

Sammanställning av kompetensbehovet på enhets-, verksamhetsnivå görs i den enskilda kommunen och Fyrbodals kommunalförbund, FoU-Socialtjänst gör sammanställningen på Fyrbodal-nivå. Denna sammanställning utgör underlag vid diskussioner om vilken/vilka utbildningar vi ska satsa på gemensamt inom Fyrbodal.

5.4. Års-hjul

- Översyn och eventuell revidering av kompetenskrav och kompetensbehov (enskild kommun beslutar när detta sker)

- Medarbetarsamtal (enskild kommun beslutar när detta sker)
- Registrering/revidering av medarbetarnas formella kompetens i PA-systemet (enskild kommun beslutar när detta sker)
- Rapportering till FoU Socialtjänst Fyrbodals kommunalförbund (antal personer, befintlig kompetens och kompetensbehov. Ej namn eller personnummer) sker i april varje år.
- Utifrån ovanstående underlag diskuteras, i FoU-rum funktionshinder/socialpsykiatri vilka utbildningssatsningar som ska göras gemensamt. Detta sker på det sista FoU-rums-mötet på våren.

6. Samverkan med utbildningsaktörer

I arbetet med frågor som rör kvalitetsutveckling i verksamheten relaterat till såväl, verksamhetsutveckling, kompetensutveckling av befintlig personal och nyrekrytering är det av stort värde att ha en god samverkan med olika utbildningsaktörer. Det finns flera aktörer och forum för samverkan och påverkan; vård och omsorgscollege (nationellt, regionalt och lokalt), nationella kompetensrådet, programråd, branschråd, YH-utbildningsanordnare, högskolor/universitet, arbetsförmedling m.fl.

Skälen till varför vi särskilt vill betona denna samverkan är flera, såsom till exempel;

- Få fler elever att läsa gymnasieprogrammen med de inriktningar som fokuserar socialpsykiatri och funktionshinderområdet
- Få fler att söka jobb inom våra verksamheter
- Få utbildningsanordnarna att ge de kurser/inriktningar vi har behov av
- Påverka innehållet i de kurser som ges så att de matchar de behov verksamheten har
- Påverka så att varje lärosäte har lärare inom varje verksamhetsområde, som till elever/studenter kan prata för dessa för att skapa intresse, engagemang och kunskap
- Få in verksamhetsföreträdare på utbildningarna för att möta elever/studenter för att skapa kunskap och intresse för verksamhetsområdet samt främja kopplingen mellan teori och praktik
- Få elever/studenter som gör verksamhetsföreläsningsutbildning/praktik i våra verksamheter

Referenslitteratur

Kompetensrådet inom CARPE som arbetar med frågan <http://www.projektcarpe.se/titlar.html>

Socialstyrelsen ”Det är mitt hem - vägledning om boende och boendestöd för personer med psykisk funktionsnedsättning”

<https://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/18214/2010-12-26.pdf>

Socialstyrelsen ”Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning. Vägledning för arbetsgivare”.

<http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/18607/2012-2-17.pdf>

Socialstyrelsen ”Kunskap hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning”, SOSFS 2014:2.

<https://www.socialstyrelsen.se/publikationer2014/2014-3-19>

Titulatur och utbildningskrav inom funktionshinderområdet i Göteborgsregionen kommuner 2012-07-17

<http://www.grkom.se/toppmenyn/samverkansomraden/socialaomradet/funktionshinder/natverk.106.55340448112b9e59b8980006914.html>

Länkar

Nationella kompetensrådet <https://www.vo-college.se/NKR?section=home>

Vård och omsorgscollege nationellt <https://www.vo-college.se/>

Vård och omsorgscollege regionalt

<http://fyrbodals.se/dettajobbarvimed/utbildning/vardochomsorgscollege.4.32da1d2c1483e9972af690ae.html>

Referenskommuner att kontakta

Melleruds kommun, sektor för stöd och service, sektorchef, telefonnummer till växel 0530 – 18000

Uddevalla kommun, avdelningschef stöd och service, telefonnummer till växel 0522-69 60 00

Åmåls kommun, avdelningschef LSS, telefonnummer till växel 0532-170 00

BILAGA 1 Beslut, revidering och hänt sen första upplagan

2014-10-24 bekräftar socialcheferna det arbete som påbörjats och godkänner fortsatt arbete vad gäller en strategi för kompetens och titulatur inom verksamhetsområde socialpsykiatri.

2015-09-25 antar socialcheferna strategin och förordar titlarna ”boendestödjare” och ”boendestödspedagog” med tillhörande förslag på kompetenskrav enligt de underlag som tagits fram²⁰. Socialchefsnätverket beslutar vidare att rekommendera samtliga kommuner i Fyrbodalen att anta förslaget på gemensamma titlar och kompetenskrav.

2018-02-09 antogs den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen av socialcheferna. Planen har också presenterats för personalchefer.

²⁰ I underlaget som presenterades för socialcheferna fanns två förslag: alternativ 1 ”boendestödjare och boendestödspedagog” och alternativ 2 ”stödassistent inom socialpsykiatri och stödpedagog inom socialpsykiatri, där då socialcheferna

BILAGA 2 Genomförande av kompetens och titlaturarbetet

I denna bilaga har vi sammanställt hur vi i Fyrbodals kommun har arbetat med genomförandet av strategin för kompetens och titlatur, men också vilka lärdomar vi tagit av detta arbete. Vi har också sammanställt ett antal frågeområden som man inom organisationen måste diskutera och fatta beslut kring. Frågeområdena har i stort sett bärighet för såväl funktionshinder som socialpsykiatri, därför används boendestödare/stödassistent i texten.

Genomförandegrupper

2015 antogs ”Strategi för kompetens och titlatur inom verksamhetsområde socialpsykiatri”. Efter det påbörjade arbetet med att genomföra denna strategi i våra kommuner. Vi beslöt att tillskapa så kallade genomförandegrupper vilka Fyrbodals kommunalförbund höll i. Syftet med dessa genomförandegrupper var att stödja varandra i processen och delge varandra de dokument som tillskapas i anslutning till arbetet, såsom information, kompetensinventering, arbetsbeskrivningar mm. I dessa genomförandegrupper deltog, utöver representant från Fyrbodals kommunalförbund, de chefer som omfattades av kompetens och titlaturarbetet samt någon från HR och från fackförbundet kommunal²¹. I varje kommun tillsattes också en grupp som internt var ansvarig för implementeringen, i vissa avseenden var det samma personer som också deltog i de Fyrbodalsgemensamma genomförandegrupperna. Totalt sett har vi haft fyra genomförandegrupper, till en början var dessa verksamhetsspecifika, för att sedan inkludera genomförande även vad gäller kompetens och titlaturarbetet inom socialpsykiatrin. Vi kan varmt rekommendera att arbeta på detta sätt om det är flera kommuner eller verksamheter som ska igång med samma process. Det har uppfattats väldigt positivt att ha detta stöd av varandra, men också att kunna utarbeta gemensamt material av olika slag.

Förankring och genomförande

Varje kommun/verksamhet som ska genomföra detta arbete rekommenderas att formulera en plan för genomförande och implementering, vilken bör inkludera såväl tidsplan, innehåll och struktur, ansvarsområden mm. Processen i korthet handlar om:

- Tillskapa informationsmaterial beträffande syftet med kompetens och titlaturarbetet
- Informations-, samverkans- och implementeringsmöten med fackliga representanter, brukarorganisationer, personalchefer och medarbetare.
- Kompetensinventering av befintlig personal för att se vilken kategori/titel de kommer att få utifrån den utbildningsnivå/kravnivå som antagits.
- Fatta beslut om i vilken mån den befintliga personalen som inte har den inriktning på gymnasieutbildning som efterfrågas i de nya kompetenskraven ändå ska erhålla titeln boendestödare eller inte. De kommuner som till dagens datum genomfört titlaturbytet

²¹ Vision var även inbjudna men deltog inte i dessa grupper.

inom såväl funktionshinder som socialpsykiatri i Fyrbodal har valt att ge befintlig anställd personal, titeln stödassistent/boendestödare även om inriktningen på deras gymnasieutbildning inte är den som krävs enligt de nya kompetenskraven²².

- Fatta beslut om vilken titel de som inte når upp till titeln boendestödare ska ha. Arbetsgruppen förordar tillordet utbildad efter titeln boendestödare för att inte tillskapa en tredje titel.
- Fatta beslut om i vilken mån befintlig personal som inte når upp till kompetenskraven ska få kompetensutveckling.
- Formulera arbetsbeskrivningar för de två titlarna där det framgår vilka skillnader det är på respektive titel/arbetsposition, men också hur de länkas samman i arbetet med att stödja personer med psykiska svårigheter/funktionsnedsättningar.

Inventering av befintlig personal

När det gäller inventering av befintlig personals formella kompetens utifrån den antagna kravspecifikationen så behöver man tillskapa en blankett där det framgår vilken kompetens som varje medarbetare har respektive saknar. Med fördel kan den blankett användas som finns som bilaga 6. Varje medarbetare ges möjlighet att lämna in sina betyg på de utbildningar/kurser de har som kan ligga till grund för en bedömning av vilken titel som de ska tilldelas, boendestödare/stödassistent eller boendestödspedagog/stödpedagog. En rekommendation är att sätta en tidsgräns för när betygen senast ska vara inlämnade för bedömning. När beslut om titel ska lämnas till medarbetarna har deltagande kommuner använt formuleringen ”Utifrån den information du lämnat in är du bedömd som...” Detta har sedan medarbetaren signerat. De kommuner som genomfört processen menar att detta har varit ett bra förfarande för såväl medarbetare som fackliga.

Frågor att ta ställning till under processen

De frågeställningar och utmaningar som vi mött under dessa år har vi sammanställt under denna rubrik. Det finns för dessa frågor inga färdiga svar, utan är mycket upp till varje kommun att besluta om, allt utifrån de förutsättningar just den kommunen eller verksamheten har. En framgångsfaktor för oss har varit att lyfta och diskutera dessa frågor gemensamt i våra genomförandegrupper, allt för att ha ett bättre underlag för de beslut som var och en fattar i respektive fråga.

- Formell kompetens för titeln boendestödare/stödassistent

²² Även de gamla utbildningarna skötarutbildningen, GPU och PPU har räknats som godkända utbildningar för befintlig personal.

Vilka utbildningar ska räknas in som formell kompetens för att få titeln boendestödjare/stödassistent? Ska all befintlig personal med vård- och omsorgsprogrammet oavsett inriktning få titeln boendestödjare/stödassistent? I Fyrbodals kommun har alla, oss veterligt, beslutat att all befintlig personal med vård och omsorgsprogrammet oavsett inriktning har fått titeln boendestödjare/stödassistent. Man har också valt att inkludera de gamla utbildningarna skötarutbildningen, GPU och PPU. Utöver det blir det en chefsfråga om kompetensutveckling/validering av befintlig personals kunskap kan/ska erbjudas eller inte.

- Bedömning/klassificering av befintlig personal

Bedömningen av befintlig personal görs enbart utifrån den formella kompetensen, dvs inte utifrån personlig lämplighet. I de allra flesta fall är detta en enkel bedömning, men i de fall det finns en tveksamhet, vilket då handlar om vilka utbildningar som ska bedömas som likvärdiga, behöver denna fråga hanteras. Antingen kan man tillsätta en särskild grupp i den egna kommunen som gör dessa bedömningar eller så kan man ta med dessa ärenden till genomförandegruppen i den mån man har sådana. Viktigt är dock att medarbetarna vet om att bedömningarna görs endast med avseende på formell kompetens, d.v.s. inte år eller personlig lämplighet.

- Boendestödspedagog/Stödpedagogtitel per automatik?

De med utbildning/kompetens motsvarande boendestödspedagog/stödpedagog ska de per automatik få titeln, lönen och arbetsuppgifterna eller ska man i kommunen strategiskt inrätta dessa tjänster där man vill ha dem och i den omfattning man vill som sedan medarbetare får söka? Det vill säga är det utbildningen som ger titeln eller är det organisering av och behov i verksamheten som ska styra? I Fyrbodals kommun har en del kommuner valt att ge de som har utbildningen titeln när det gäller befintlig personal, men vid nyrekryteringar tänkt mer strategiskt på var dessa ska vara. De kommuner som valt att ge befintlig personal, titeln stödpedagog i den mån de innehar den kompetensen har anfört som skäl att det är ett sätt att bibehålla sin personal.

- Andel boendestödspedagoger/stödpedagoger?

Hur många boendestödspedagoger/stödpedagoger ska man ha i sin verksamhet? Detta är ett strategiskt beslut att fatta för respektive kommun.

- Sökande till boendestödjare/stödassistent, men med högre kompetens

Hur hantera de som söker tjänst som boendestödjare/stödassistent, men har en påbörjad högskoleutbildning till kanske socialpedagog eller socialpsykiatrisk vård. De är ju på ett sätt

överkvalificerade, men har inte läst de gymnasiekurserna som krävs för boendestödjare/stödassistent. Eftersom det är individen som söker så är det upp till denne om den vill ha en tjänst som boendestödjare/stödassistent.

- Gymnasieutbildning inom verksamhetsområdet som grund för boendestödjare/stödpedagog?

Vissa yrkeshögskoleutbildningar har omvårdnadsprogrammet som förkunskapskrav inom våra verksamhetsområden. Högskolekurser har inte det förkunskapskravet. Kan det bli ett problem vid anställningar av boendestödspedagoger/stödpedagoger om de inte har en grund i gymnasiets omvårdnadsprogram eller barn- och fritid? I Fyrbodal har vi valt att inte kräva omvårdnadsprogrammet som förkunskapskrav till våra tjänster som boendestödspedagog/stödpedagog.

- Lönebild för respektive titel? Gemensamt tänk?

Det har genomgående funnits ett önskemål om att vi ska ha samma grundlöneskillnad mellan boendestödjare/stödassistent och boendestödspedagog/stödpedagog. Något gemensamt beslut har inte tagits i Fyrbodal, en summa som nämnts är 500 kronors skillnad.

- Ny anställning och LAS-område

I och med att det är ett titelbyte som sker så ska nytt anställningsavtal skrivas. Vad gäller LAS-område så menar vi i Fyrbodal att eftersom grundtanken med kompetens och titulararbetet är att skapa två nya positioner och då bör boendestödspedagog/stödpedagog vara ett eget LAS-område annars frångår vi den tanken. Detta är viktiga frågor att diskutera med såväl fackliga som personalavdelningen, då beslut om dessa frågor kan få konsekvenser vid övertalighet etc.

- Arbets-/yrkes/ansvarsbeskrivningar

Kompetens och titulararbetet rör baspersonalen, inte de med medellång högskoleutbildning, dvs inte sjuksköterskor, socialpedagoger, arbetsterapeuter etc. I en del av våra kommuner finns socialpedagoger/verksamhetspedagoger och några upplevde en risk med att dessa skulle komma att ersättas av boendestödspedagoger/stödpedagoger. Viktigt som vi sett det, är att tänka att det är baspersonalen som delas upp i två positioner och får två olika uppdrag/ansvarsområden. Dessa yrkesbeskrivningar ska skrivas fram först och främst, men i den mån man har socialpedagoger/verksamhetspedagoger är det av vikt att även skriva fram denna yrkesbeskrivning så att distinktionen mellan dessa tre positioner blir tydliga. Kompetens och titulararbetet syftar inte till att ta bort högskoleutbildad personal, utan att främja och stärka baspersonalens positioner. Det finns framskrivna arbets-/yrkes/ansvarsbeskrivningar från flera av de kommuner som genomfört kompetens och titulararbetet.

- Kompetensutveckling, validering och kursspecifik fortbildning – befintlig personal

Då Fyrbodal inledde kompetens och titlaturarbetet fanns inte vår kompetensutvecklingsplan, men frågor kring kompetensutveckling har funnits med i resonemanget hela tiden. Alla har påtalat vikten av att, gärna i samband med kompetens-inventeringen av befintlig personal, formulera någon form av kompetensplan. Dels för att medvetandegöra för den anställda vilken kompetens som krävs, men också för att ha en plan för framtida kompetenssatsningar.

I strategin för kompetens och titlatur framgår vilka inriktningskurser som krävs för boendestödjare/stödassistenter. I och med att befintlig personal fått titeln boendestödjare/stödassistent oavsett vilken inriktning de haft, finns behovet av kompetensutveckling vad gäller dessa kurser. I vilken mån kommunen kan erbjuda/kräva och bekosta dessa kurser är givetvis upp till varje kommun och vissa av kommunerna i Fyrbodal har gett samtlig personal möjlighet att gå dessa kurser på arbetstid.

- Anställda utan fullständig gymnasieutbildning

Hur ska man göra med anställda utan fullständig gymnasieutbildning, dvs att denne inte har godkända betyg i alla ämnen. En elev får inte ut fullständigt gymnasiebetyg om något ämne saknas. Det kan vara idrott eller något annat ämne som inte egentligen berör den specifika kompetens vi efterfrågar. De som läser vuxenutbildning har inte samma krav vad gäller basämnena som de krav som ställs på gymnasieelever.

Ungdomsgymnasium består av 2500 poäng, då inkluderas ett antal basämnena såsom svenska, samhällskunskap etc. När det gäller vuxenstudier så är poängen lägre då man plockar kurser och inte per automatik läser svenska etc. Här i Fyrbodal är målet att varje elev som läser på vuxenutbildningen ska ha 1500 poäng. Detta ger att det blir olika krav på ungdoms- respektive vuxenelever i hur många poäng och vilka kurser som ska vara godkända. Det kan ge att två personer är godkända i samma ämnen, de som är specifika för vård och omsorgsarbetet, men den ene har missat något ämne utanför vård- och omsorgsområdet.

Hur ska de bedömas? Vem ska anses vara utbildad? Ska man ha fullständiga betyg/examen för att bli anställningsbar?

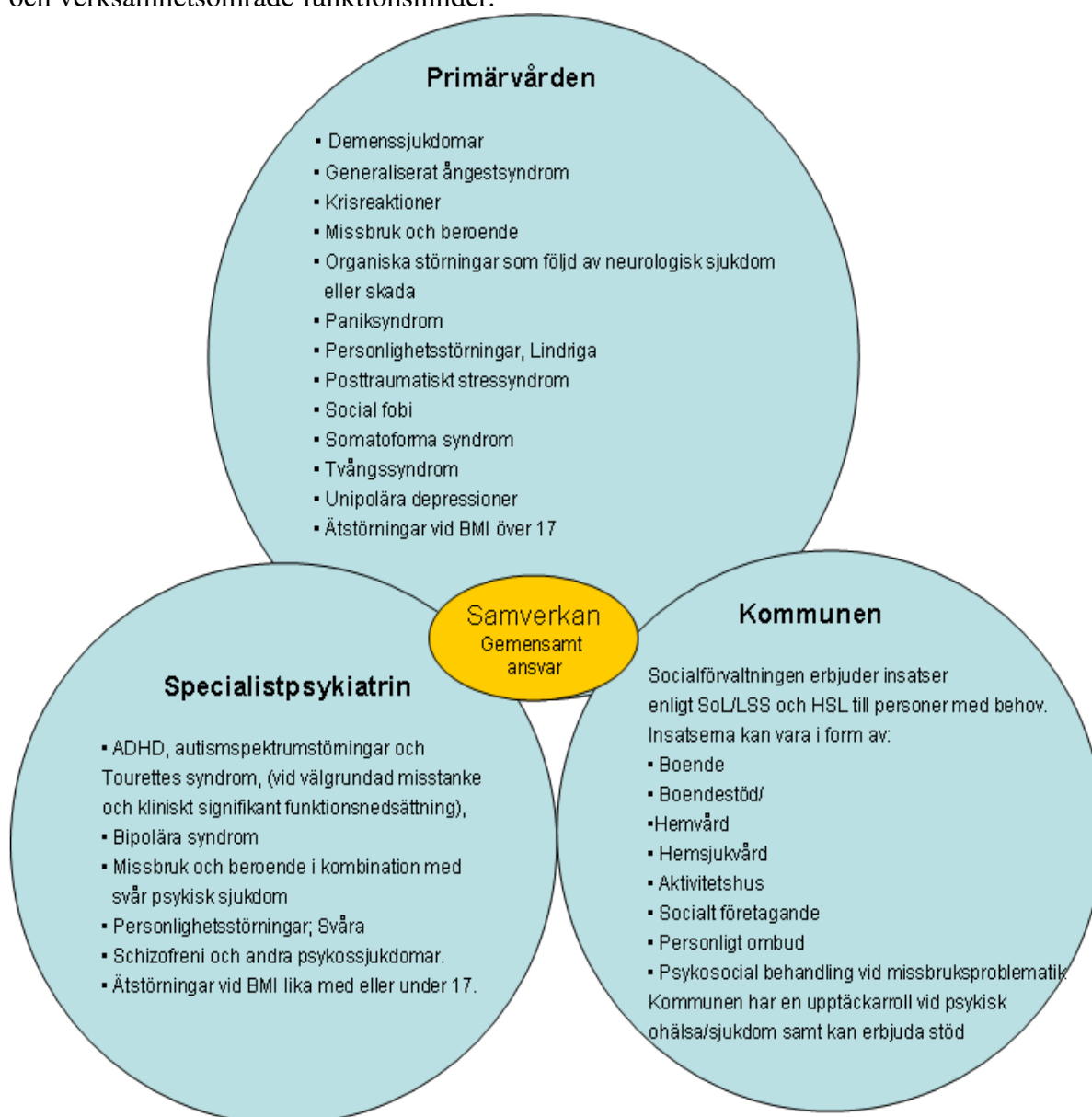
BILAGA 3 Statliga satsningar

Genom åren har flera förändringar och satsningar när det gäller området som på olika sätt syftar till att ge vård, omsorg eller stöd till personer med psykisk ohälsa. Syftet med dessa har i mångt och mycket varit att på olika sätt förbättra livsvillkoren för personer med psykiska funktionsnedsättningar och främja deras delaktighet i samhället. Detta har givetvis påverkat det kommunala uppdraget och utvecklingen av den kommunala socialpsykiatrin. För att ge en liten bild av denna utveckling lyfter vi här fram några av dessa satsningar.

- **Psykiatrireformen** beslutades 1994 och genomfördes 1995. 1995 års psykiatrireform syftade till att förbättra situationen i samhället för personer med psykisk funktionsnedsättning genom att bland annat stimulera utbyggnaden av bostäder och utveckla dagliga verksamheter. Genom ökad delaktighet, bättre vård och socialt stöd skulle levnadsförhållanden och livsvillkor förbättras. Denna reform ledde till att de personer som tidigare hade bott på institutioner flyttade till gruppboenden eller andra särskilda boenden och till ordinära bostäder. Man gick från stora institutioner utanför städerna till mindre enheter integrerade i samhället.
- **Milton-utredningen** 2005-2006. Där det gjordes en genomlysning av situationen för personen med psykiska funktionsnedsättningar. Vilket i sin tur har givit ekonomiska satsningar för målgruppen i form av olika projekt runt om i landet.
- **PRIO och överenskommelse psykisk hälsa**
Sedan 2012 har regeringen gjort överenskommelser med Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, inom området psykisk ohälsa. Arbetet har fram till 2016 varit uppbyggt på grundkrav och prestationer riktat till varje enskild huvudman och utvecklingsmedel har betalats ut i slutet av året efter prestation. Men därefter har upplägget blivit annorlunda, bland annat har fokus flyttats från ohälsa till hälsa, medel rekvireras i början av året, målgruppen har vidgats och kravet är nu en länsgemensam analys och handlingsplan som starten på ett långsiktigt arbete.

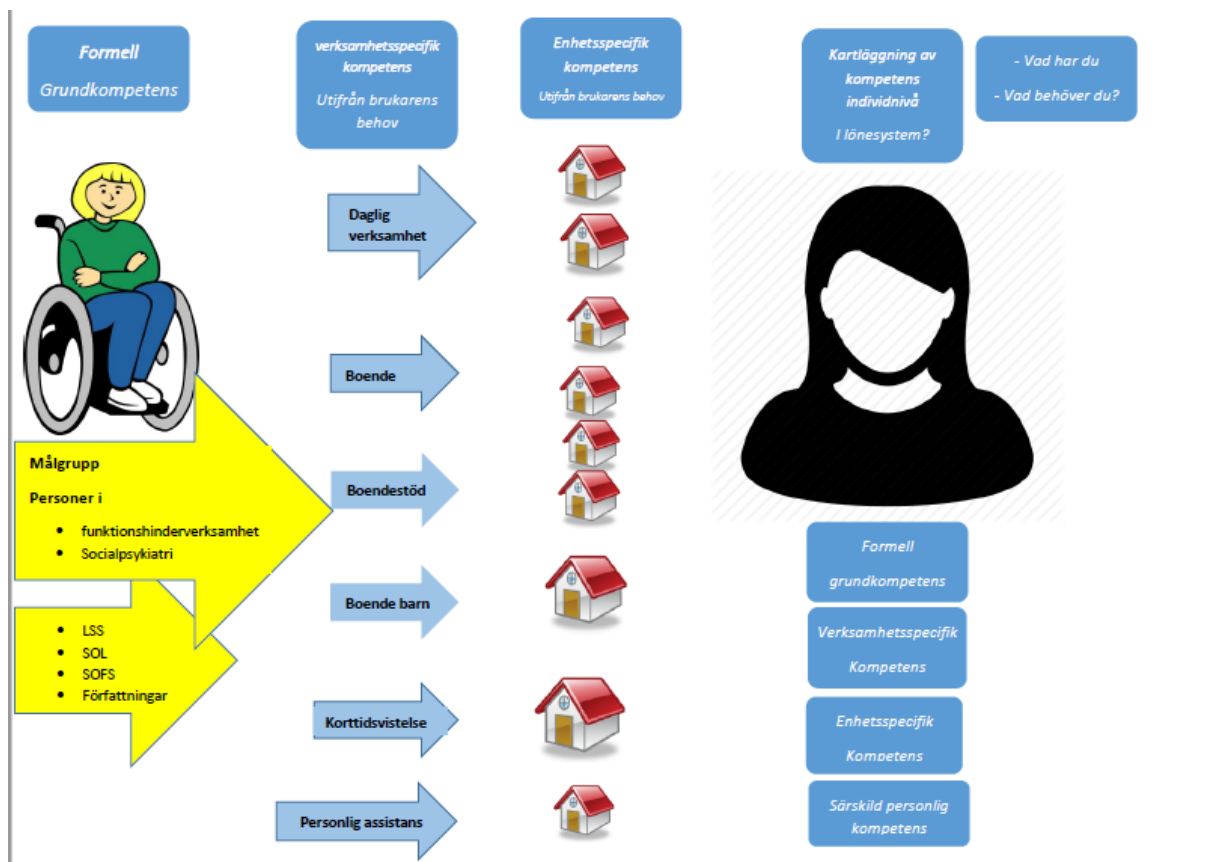
BILAGA 4 Särskiljer det kommunala uppdraget från andra vårdgivare

Personerna som tillhör målgruppen inom verksamhetsområdet socialpsykiatri har ofta många olika kontakter både inom kommunen och inom regionpsykiatri. Det kan uppstå svårigheter när olika huvudmän ska samverka vilket bland annat kan bero på att de har olika lagrum att följa, likväl som att personerna kan vara inom olika lagrum över tid så som SoL, LVM, LVU, ÖPT, ÖRV m.fl.²³ Denna form av arbete ställer krav på personalen kring samverkan, delaktighet och bemötande vilket gör det viktigt att få en tydlighet kring vilken kompetens personalen kommer att behöva ha i framtiden, men en tydlighet i respektive huvudmans ansvar och uppdrag är av stor betydelse. Nedanstående bild syftar till att visa skillnaderna mellan det kommunala uppdraget från andra vårdgivares uppdrag, samt hur samtliga aktörer ska samverka för att ge brukare/patient det stöd och den vård denne har rätt till och behov av. Vi menar också att bilden åskådliggör skillnaderna mellan verksamhetsområde socialpsykiatri och verksamhetsområde funktionshinder.



²³ Socialtjänstlagen, Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade, Lag om vård av missbrukare, Lag om vård av unga, Öppen psykiatrisk tvångsvård, Öppen rättspsykiatrisk vård.

BILAGA 5 Kompetensutvecklingsplanens alla steg²⁴



²⁴ I de pilar som anger boende för vuxna respektive boende för barn är det bostad med särskild service enligt LSS och SoL som avses.

BILAGA 6 Gemensam blankett att använda vid medarbetarsamtal, exempel från Mellerud

Individuell kompetensutvecklingsplan

Inom funktionshinderverksamheten har vi följande krav på kompetens för att arbeta inom LSS/Funktionshinder

Vård- och omsorgsprogrammet med yrkesutgång ”funktionshinderområdet” det vill säga programfördjupning med kurserna: socialpedagogik samt specialpedagogik 2, Barn- och fritidsprogrammet med yrkesutgång ”stöd och service inom funktionshinderområdet” med kurserna grundläggande vård och omsorg och specialpedagogik 1 och 2.

Följande krav inom Socialpsykiatri

Vård- och omsorgsprogrammet med fördjupningskurser psykiatri 2 samt samhällsbaserad psykiatri, Barn- och fritidsprogrammet med inriktning socialt arbete eller pedagogiskt arbete (psykologi 1 och 2b).

För yrken som stödpedagog och boendestödpedagog är kravet 200 YH eller 60 HP inom funktionshinderområdet/psykiatri.

Namn:	P-Nummer:
Befattning:	

Mål och syfte med kompetensutvecklingsplanen

Att höja kvaliteten i verksamheten genom att tydliggöra den formella kompetens som krävs för att arbeta inom funktionshinderområdet. Det är synsättet och ideologin i verksamheten som ligger till grund för kompetens och titulaturen.

Formell grundkompetens	Poäng eller veckor	Utbildningsår
Verksamhetsspecifik kompetens		
Enhetsspecifik kompetens	Poäng eller veckor	Utbildningsår
Särskild personlig kompetens:		

Följande kompetenser saknas

Formell grundkompetens:	poäng

Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för tillväxt

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla
Vxl 0522-44 08 20 • Fax 0522-145 54 • kansli@fyrbodals.se
www.fou.fyrbodals.se