

Strategi för Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan¹

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

Planen omfattar enbart den formella kompetensen², dvs genomförda utbildningar³. Skälet till det är att strategins huvudsyfte är att skapa en långsiktig strategi i Fyrbodals 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 Fyrbodalsnivå⁴.

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.

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 Fyrbodalsnivå, för att utifrån detta skapa en långsiktig strategi vad gäller kompetensutveckling.

¹ Antagen av socialchefs nätverket i Fyrbodals, 9 februari 2018 samt 7 september 2018 pga smärre revideringar.

² 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.

³ Även särskild personlig kompetens kommer att inventeras och registreras även om den inte utgör ett verksamhetskrav, mer om detta senare i texten.

⁴ Med enhet avses varje enskilt "hus" och med verksamhet avses det område inom vilket det finns flera enheter, såsom dagliga verksamheter, korttidsverksamheter mm.

- Samordna kompetensutveckling och utbildningsinsatser för såväl alla 14 kommuner som för de enskilda kommunerna.

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

Kompetensutvecklingsplan – tre steg

1. Fastställa kompetenskrav
2. Kartlägga befintliga medarbetares formella kompetens
3. Tydliggöra kompetensutvecklingsbehov hos befintlig personal samt rekryteringsbehov

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 1.

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 Fyrbodal.

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 LSS⁵, inom dessa verksamheter.

⁵ Socialtjänstlagen och Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade

2. Kartläggning av medarbetares formella kompetens

Grunden i kartläggningen är den Fyrbodalgemensamma blanketten som används vid medarbetarsamtalen⁶. 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.

Kartläggning sker utifrån fyra aspekter;

- Vilken grundkompetens den anställde har (gymnasium med yrkesutgång)
- Vilka kurser den anställde har respektive saknar utifrån antagna strategier kring kompetens och titulatur
- Vilken verksamhets- och enhetsspecifik kompetens den anställde har (utifrån den kravspecifikation verksamheten och enheten formulerat där medarbetaren har sin anställning)
- Vilken särskild personlig kompetens den anställde 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 **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 inriktning socialt arbete med utgång mot funktionshinder vilket innebär programfördjupning med kurserna; "grundläggande vård och omsorg", "specialpedagogik 1" samt "specialpedagogik 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 assistenter⁷.

Inom **socialpsykiatri** är det för boendestödare, 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 boendestödpedagog är det minst 200 yrkeshögskolepoäng eller 60 högskolepoäng med tydlig inriktning mot socialpsykiatri som gäller.

⁶ Bilaga 2

⁷ Gäller ej de personliga assistenter som har en PAN-anställning eller är anhörigvårdare

- *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)
- Vårldsteknik och IKT (Informations och Kommunikationsteknik)
- Med mera...

- *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...

3. Kompetensutvecklingsbehov på fyra nivåer

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- och 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.

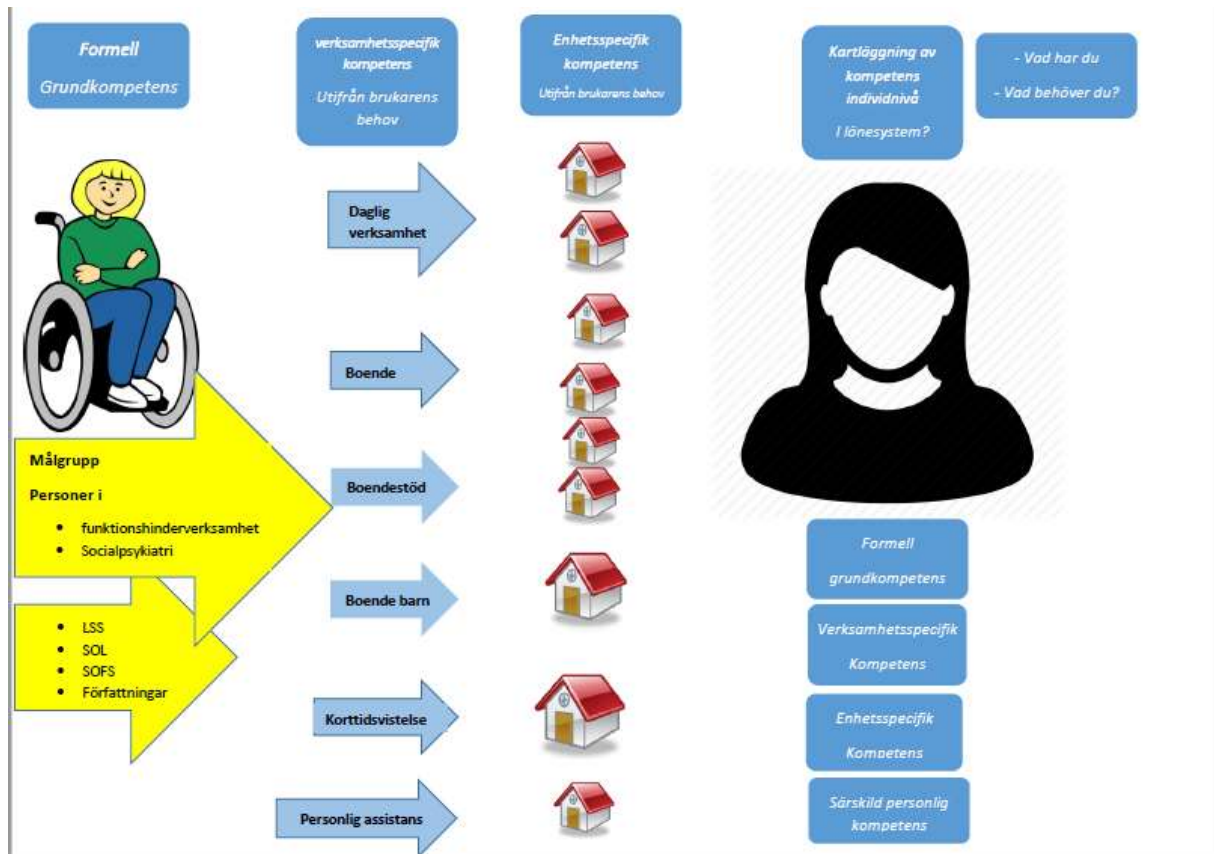
Års-hjul

- 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.

Bilagor

- Figur över kompetensutvecklingsplanens alla steg
- Gemensam blankett att använda vid medarbetarsamtal (exempel från Mellerud)

Bilaga 1: Figur över kompetensutvecklingsplanens alla steg



Bilaga 2: 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 boendestödspedagog 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
Verksamhetsspecifik kompetens:	
Enhetsspecifik kompetens:	

Långsiktigt MÅL

	År

Kortsiktigt MÅL

Kurs	Poäng	Tid

Handlingsplan

Kurs	Tidsplan	Ansvar Arbetsgivare/eget	Utvärdering	Effekt i verksamheten

Datum

Medarbetare

Chef.....