

YHTEISTYÖLLÄ ERITYISOSAAMISEN TURVAAMISEEN

Osaaminen kuntoon – vammaisalan
täydennyskoulutusseminaari



Merja Jäppinen

25.9.2008

MITEN TURVAAT YKSIKÖSI OSAAMISEN TULEVAISUUDESSA?

Haasteita mm;

- Kunta- ja palvelurakennemuutos
- Vammaispolitiikka > rakennemuutos, laitoshoidon hajauttaminen
- Kuntien talous
- Vammaisalan koulutus, erityisosaaminen, alan vetovoimaisuus
- Eläköityminen
- Työvoimapula >avustavat tehtävät, monikulttuuriset työyhteisöt
- Osaamisen johtaminen

ERITYISOSAAMISEN TURVAAMINEN- PROJEKTIN TAVOITTEET (2006-2008)

- Tehdään osaamiskartoitus erilaisiin kehitysvamma palveluita tuottaviin yksiköihin
- Kartoitusten pohjalta luodaan koulutusmallit kehitysvammaisten kanssa työskentelevien ammattitaidon ja erityisosaamisen lisäämiseksi
- Luodaan malli jatkuvan täydennyskoulutuksen pohjaksi ja sovitaan Savon alueen menettelytavoista ja koulutuspalveluiden tuottamisesta

OSAAMISKARTOITUS

- Mukana 13 pilottiyksikköä Savon alueelta (Nilsia, Pieksämäki, Mikkeli)
- Kuntayhtymän, kunnan, säätiön ja yksityisen omistamia yksiköitä
- Asuminen (6 yksikköä), päivä- ja työtoiminta (4), kuntoutuskeskuksesta autismikoulu, autismiyksikkö ja psykiatrinen yksikkö

OSAAMISKARTOITUS

- Osaamiskartoitus yhteistoiminnallisena prosessina työyksiköissä alkoi marraskuussa-06
- Henkilöstön osallistaminen tärkeää
- Esimies mahdollistajana, ajan varaaminen työstämiselle
- Efekon Kuntaosaaja 2012 työkirja, Heljä Hätönen; Osaamiskartoituksista kehittämiseen
- Tehty näkyväksi kehitysvammatyön perusosaamista
- Keskeiset osaamisalueet ja osaamistasojen sanalliset kuvaukset viisiportaisella asteikolla

OSAAMISKARTTA

- I AMMATILLINEN OSAAMINEN
- II AMMATILLINEN YLEISOOSAAMINEN
- III ERITYISOOSAAMINEN toimintayksikön mukaan;
 1. Asuminen
 2. Autismikoulu
 3. Autismiyksikkö
 4. Psykiatrinen yksikkö
 5. Työ- ja päivätoiminta

OSAAMISKARTOITUS

- nosti esiin pilottiyksikköjen kehittämis- ja koulutustarpeita
- prosessi oli työläs, kuitenkin myönteinen ja palkitseva
- pysäytti miettimään omaa työtä, kohotti itsetuntoa, lisäsi suunnitelmallisuutta ja tietoisuutta omasta osaamisesta
- selkiytti perustehtävää ja koko työyhteisön osaamista
- antoi uusia näkökulmia työhön
- toisen osaamisen arvostus ja erilaisuuden hyväksyminen lisääntyi ja tuli tietoisemmaksi yksiköissä
- vaikeutena oli yhteisen ajan löytäminen
- käytännön työkalun puuttuminen

OSAAJA -osaamiskartta

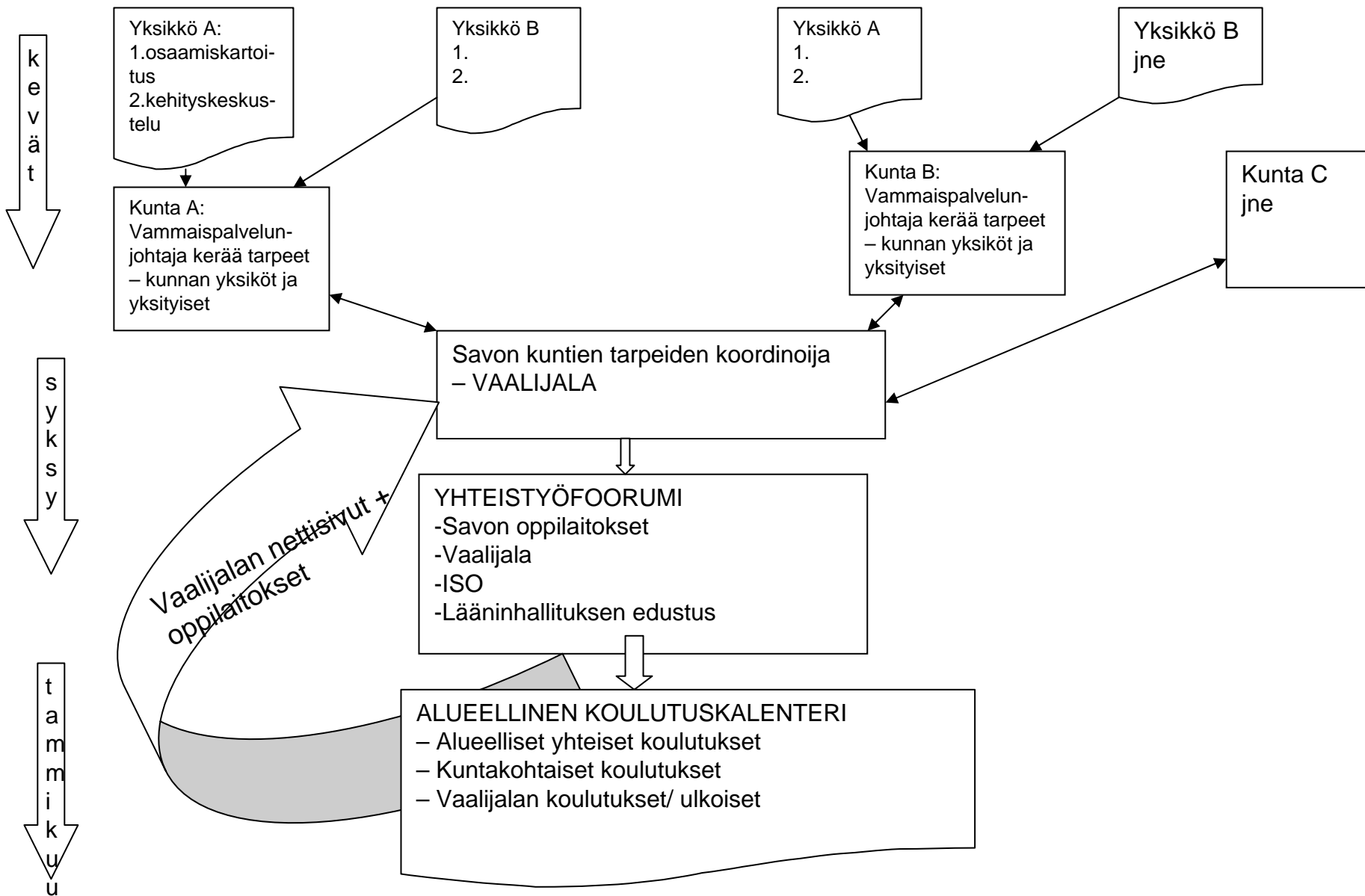
- Työstetty kehitysvammatyön **Osaaja-**osaamiskartta; opas (osaamistason kuvaukset) ja Excel-pohjainen tiedosto esimiehen työkaluksi> **osaamisen määrittäminen yksiköissä!**
- Tallennettu www.vaalijala.fi
- Jotta osaamista voisi johtaa tulee tietää
 1. Mitä osaamista tarvitaan?
 2. Kenellä osaamista on / kenellä sitä pitäisi olla?

TÄYDENNYSKOULUTUS

- Koulutustarpeita mm; mielenterveyden ongelmat, ikääntyvät kehitysvammaiset, lääkehoito, käyttäytymishäiriöt ja haasteellinen käyttäytyminen
- Osaamisen johtaminen – lähiesimiesten esimiesten täydennyskoulutus (osaamiskartoituskäytännön juurruttaminen)
- Kehitysvammaisten mielenterveysongelmat ja niiden hoito – koulutus

ALUEELLISEN TÄYDENNYSKOULUTUKSEN SUUNNITTELUPROSESSI

- Täydennyskoulutuksen toteutuminen kunnissa?
- lisää palveluiden laatua ja alan vetovoimaisuutta
- on yksi valttikortti kilpailtaessa henkilöstöstä tulevaisuuden työvoimapulassa
- Suunnittelu tarvelähtöiseksi> tulevaisuuden haasteet huomioiden
- Toivotaan koordinoitua ja yhteistyötä, tukirakenteen luominen
- Täydennyskoulutuksen yhteistyöfoorumi> yhteistyö mahdollistaa tarvelähtöisen täydennyskoulutuksen järjestämisen Savon alueella taloudellisesti, tarkoituksenmukaista työnjakoa ja voimavaroja hyödyntämällä



KIITOS!

