



Utmaningarna inom social- och hälsovården

Välfärdsområdesstyrelse 29.08.2022 § 86
1921/06.00.00/2022

Beredare Kinnunen Marina
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 050 123 4567, fornamn.efternamn@ovph.fi

Den offentliga social- och hälsovården i Finland befinner sig i ett svårt läge. Efterfrågan på tjänster överskrider utbudet allt oftare, samtidigt som de krav som ställs på servicenivån och -kvaliteten har ökat. Under de kommande åren kommer efterfrågan att öka mer och mer i takt med att befolkningen blir äldre, samtidigt som arbetskraften minskar och antalet personer som går i pension blir högre. Antalet arbetsplatser har ökat enormt inom social- och hälsovårdsbranschen. Nationellt betraktat finns det redan nu mångfaldigt fler lediga arbetsplatser i förhållande till antalet sökande. I och med allt detta så står man inför en stor utmaning i Finland. Det som man framförallt måste ta i beaktande är att det inte är realistiskt att tro att det här ska kunna lösas genom att försöka utbilda det antal arbetstagare som social- och hälsovårdsbranschen behöver, eftersom de åldersklasser där man borde hitta dessa arbetstagare är för små.

Personalunderskottet, som förvärrats under coronaepidemin, samt branschens ringa attraktivitet, har skapat stora problem. Tydligast kommer det här till uttryck som anhopningar på jouter, men det är viktigt att förstå att det här en följd av att hela systemet är överbelastat. Det finns stora utmaningar även inom hemvården och på vårdavdelningar, för personalbristen berör i omfattande grad hela systemet. I och med allt detta har jouren ställts inför en ohållbar situation. Men lika ohållbart är det att personalen på många enheter är tvungen att arbeta underbemannad, samtidigt som antalet kunder och patienter kan överskrida det normala. Det här riskerar kund- och patientsäkerheten, men utsätter även personalen för en omfattande etisk börda och sänker klart och tydligt trivseln i arbetet.

Förutom detta måste man också ta i beaktande att det i Finland råder ett allt större allmänt missnöje med lönerna och arbetsomständigheterna inom branschen men också en trötthet på grund av de coronarelaterade utmaningarna. Det här är alltså fullständigt oberoende av att vi i Österbotten har genomfört en organisationsreform. Men en sådan stor organisationsförändring som lanseringen av en välfärdssamkommun är – så är det klart att den tillfört sina egna utmaningar som skapat en ännu större frustration och misstro mot organisationen samt ställt förmännen inför synnerligen många utmaningar.

För att trygga framtiden inom social- och hälsovården behöver man vidta åtgärder på både den nationella och den lokala nivån. På den nationella nivån behöver man skapa sig en realistisk bild av det rådande läget inom branschen och "medge" de utmaningar som finns för att man ska kunna åtgärda dem. Det behöver föras en diskussion om de utmaningar som förhållandet mellan den ökade efterfrågan och det rådande utbudet ställer både nu och i framtiden. Men dessutom måste systemet utvecklas för att man ska lyckas tillhandahålla den service som behövs, utan att förglömma den likvärdiga rätten till de tjänster som tillhandahålls.

Det allmänna missnöjet kan endast minskas genom förtroende – för att återfå förtroendet måste lönenivåerna korrigeras och arbetsomständigheterna bli bättre. Det första steget i denna process måste tas på den nationella nivån.

Lokalt måste man kunna skapa sådana arbetsomständigheter att personalen inte behöver arbeta underbemannad – utan att den kan utföra sitt arbete på ett högklassigt sätt – för att lyckas med detta måste man tillsammans med personalen och förmännen utarbeta protokoll som skapar tillvägagångssätt för hela systemet. I Österbottens välfärdsområde har man påbörjat ett dylikt projekt i april 2022.



Tillsammans med de förtroendevalda, förtroendemännen, personalen och förpersonerna måste man också hitta sätt att på lokalnivå öka branschens attraktivitet – riktlinjer för detta kommer att dras upp i samband med att man utarbetar en personalpolitik för välfärdsområdet.

Välfärdsområdesreformen är historiskt betraktat en stor reform. Österbottens välfärdssamkommun befinner sig nu först i den första fasen av det arbete som syftar till att skapa nya processer och en ny organisation. Det viktigaste är att vi slutligen lyckas lösa de utmaningar som löneutbetalningen ställt till. Flera åtgärder pågår som bäst. Det är ändå viktigt att komma ihåg att en ny organisation skapar nya rutiner för alla administrativa processer och att det även inom kund- och patientarbetet kan utvecklas nya bättre fungerande processer som bidrar till att kunderna och patienterna kan ges ännu bättre service.

I början av år 2023 tar en ny stor reform vid när de självstyrande välfärdsområdena inleder sin verksamhet. Det positiva är att vi i Österbotten redan tagit ett stort steg på vägen, men samtidigt har det gett oss en realism och förståelse för de utmaningar som vi kommer att ställas inför även nästa år. Även de omfattande projekt som genomförs för att utveckla verksamheten, såsom ibruktagningen av H-huset och upphandlingen av ett nytt klient- och patientdatasystem belastar också personalen och ökar personalens arbetsmängd.

En av de största förändringarna är förknippad med finansieringsmodellen. Modellen ställer klara ramar för året och även ur ett investeringsperspektiv kommer befogenheterna att uppta lån att förändras avsevärt i jämförelse med tidigare år. I år måste vi också lyckas med att få alla i organisationen att få en förståelse för denna nya finansieringsmodell. I och med de framtida årens strama budgetram förknippat med det tilltagna servicebehovet och de nya serviceåläggandena behöver vi föra en prioriteringsdiskussion där den centrala frågan blir att hur ska man rationalisera verksamheten så att invånarnas upplevda sänkning av servicenivån ska kunna minimeras.

Trots alla utmaningar är det viktigt att söka lösningar och skapa förutsättningar för att befolkningen i vår region ska få jämlika och likvärdiga tjänster även i framtiden. Utöver de åtgärder som vidtas på den nationella nivån är det viktigt att såväl förtroendevalda och förtroendemän som befolkningen i Österbotten förstår de utmaningar som finns inom branschen men också att det kräver mod att söka nya lösningar och verksamhetskoncept. Det är viktigt att intensivt samarbetet med den privata och tredje sektorn. Dessutom måste man försöka hitta sätt att samarbeta tätare med läroinrättningarna i regionen. I och med att förändringarna är stora är det viktigt att arrangera förändringsutbildningar för förpersonerna och mellancheferna för att de lättare ska kunna behärska situationen. Regionalt måste vi nu satsa på att utveckla arbetsomständigheterna för personalen inom social- och hälsovården och att söka egna sätt att öka branschens attraktivitet när de nationella löneuppgörelserna har blivit klara.

Hela social- och hälsovårdsbranschen befinner sig i en svår situation, men den största uppmärksamheten måste nu fästas på att förbättra branschens attraktivitet för att på så sätt förbättra arbetsomständigheterna inom branschen.

Välfärdsområdesdirektör Kinnunen Marina

förelår, att styrelsen

- antecknar redogörelsen för kännedom
- agerar aktivt på nationell nivå för att lösa problemet
- förutsätter att det projekt som genomförs i syfte att skapa sådana arbetsomständigheter för personalen att den inte behöver arbeta underbemannad – utan att den kan utföra sitt arbete på ett högklassigt sätt – prioriteras och avanceras målmedvetet
- förutsätter att man i samband med upprättandet av personalpolitiken ger akt på



- de åtgärder som ska vidtas på lokal nivå för att förbättra branschens attraktivitet
- återkommer regelbundet till detta tema på sina sammanträden.

Beslut:

Styrelsen antecknade redogörelsen för kännedom efter en ingående diskussion om de utmaningar som råder inom branschen och vad som kan åtgärdas på ett regionalt plan och vad välfärdsområdet som arbetsgivare kan bidra med. Styrelsen godkände de föreslagna åtgärderna. Till den sista åtgärds punkten föreslog välfärdsdirektören ett tillägg att Österbottens välfärdsområde bör uppgöra en långsiktig handlingsplan för en mer flexibel personalpolitik. Förslaget till tillägg godkändes.

Styrelsen beslöt att delge sitt beslut till samkommunens styrelse för kännedom.

Mötet ajournerades kl. 10.53 till 11.02.