



1.4 Personal- och kompetensanalys

1.4 Henkilöstö- ja osaamisanalyysi

Framtids- och anpassningsprogram
Tulevaisuus- ja sopeuttamisohjelma

Resursdirektöerna/ Resurssijohtajat

Välfärdsområdets ledningsgrupp- Hyvinvointialueen johtoryhmä 21.2.2023



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue



1.4 personal- och kompetensanalys

- Introduktion
- 1.4.1. Resursledningens spetsområden
- 1.4.2. Aktuell personalsituation och prognos
- 1.4.3 Säkerställande av tillgång på personal
- 1.4.4 Säkerställande av personalens kompetens

1.4 henkilöstö- ja osaamisanalyysi

- Johdanto
- 1.4.1. Resurssijohdon kärjet
- 1.4.2. Ajankohtainen henkilöstötilanne ja ennuste
- 1.4.3 Riittävän henkilöstön varmistaminen
- 1.4.4 Henkilöstön osaamisen varmistaminen



Inledning/bakgrund

- En kunnig, tillräcklig och välmående personal är en förutsättning att vår organisation är attraktiv och att vi kan erbjuda befolkningen kvalitativa och konkurrenskraftiga tjänster.
- Det är ett faktum att tillgången på social- och hälsovårdspersonal och personalens tillräcklighet har minskat kraftigt i hela landet under de senaste åren.

Johdanto/tausta

- Osaava, riittävä ja hyvinvoiva henkilöstö on edellytys sille, että organisaatiomme on vetovoimainen ja että voimme tarjota väestölle laadukkaita ja kilpailukykyisiä palveluja.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyys ja saatavuus ovat heikentyneet voimakkaasti viime vuosina koko maassamme.



Inledning/bakgrund

- Rekryteringen är utmanande i alla resurslinjer, eftersom man befinner sig i en situation där marknaden s.a.s. är säljarens. Utvecklingen går i en allt mer kritisk riktning.
- Det skaver allt mer på läkare i tjänsteförhållande att konsulterna erhåller en märkbart större ersättning för samma arbete.
- Allt oftare förlorar vi dem till den privata marknaden.

Johdanto/tausta

- Rekrytointi on haasteellista kaikissa resurssilinjoissa. Ollaan siirretty laajasti "myyjän markkinoille", ja kehitys on menossa hyvin kriittiseen suuntaan.
- Virkalääkäreitä hiertää entistä enemmän konsulttien huomattavan paljon korkeampi korvaustaso samasta työstä.
- Entistä herkemmin menetämme heidät privaattiin.



Personalbrist

- På grund av den bristfälliga tillgång på personaldata saknas i dagsläget en helhetsbild över var vi har de största utmaningarna i personaltillgången- och strukturerna
 - Förutseende personalplanering försvåras
 - Ideal fördelning av grundläggande kompetenser jfr specialkompetenser som behövs i verksamheten? Hur ser fördelningen ut i nuläget?
 - Såväl bristerna i kvaliteten på personaldata som den bristfälliga tillgången gör det utmanande att "borra sig längre ner" i personalstrukturerna

Henkilöstövaje

- Kokonaiskuva henkilöstön riittävydestä ja rakenteesta sekä siihen liittyvistä haasteista puuttuu, koska tilastotietoa ei ole saatavilla riittävästi
 - Ennakoiva henkilöstösuunnittelu vaikeutuu
 - Mikä on ideaalitavoite perusosaamisen ja erityisosaamisen välillä? Miltä jako näyttää tällä hetkellä?
 - Henkilöstörakenteessa ei voi myöskään porautua syvemmälle



1.4.1. Resursledningens spetsområden

1.4.1. Resursijohdon kärjet



Resursledningens spetsområden

Resurssijohdon kärjet

- Välmående och kunniga yrkesutbildade personer i lämpliga uppgifter
 - Analys av kunskapsunderlag och prognostisering
 - Säkerställande av kompetens
 - Förbättra resultaten av arbetet
 - Förbättra möjligheterna att göra ett bra arbete
-
- Hyvinvoiva osaava ammattilainen oikeassa paikassa
 - Tietopohja-analyysi ja ennakointi
 - Osaamisen varmistaminen
 - Työn vaikuttavuuden parantaminen
 - Hyvän työn edellytykset





Välfärdsområdets personalstrategi (områdesstyrelsen 27.10.2022)

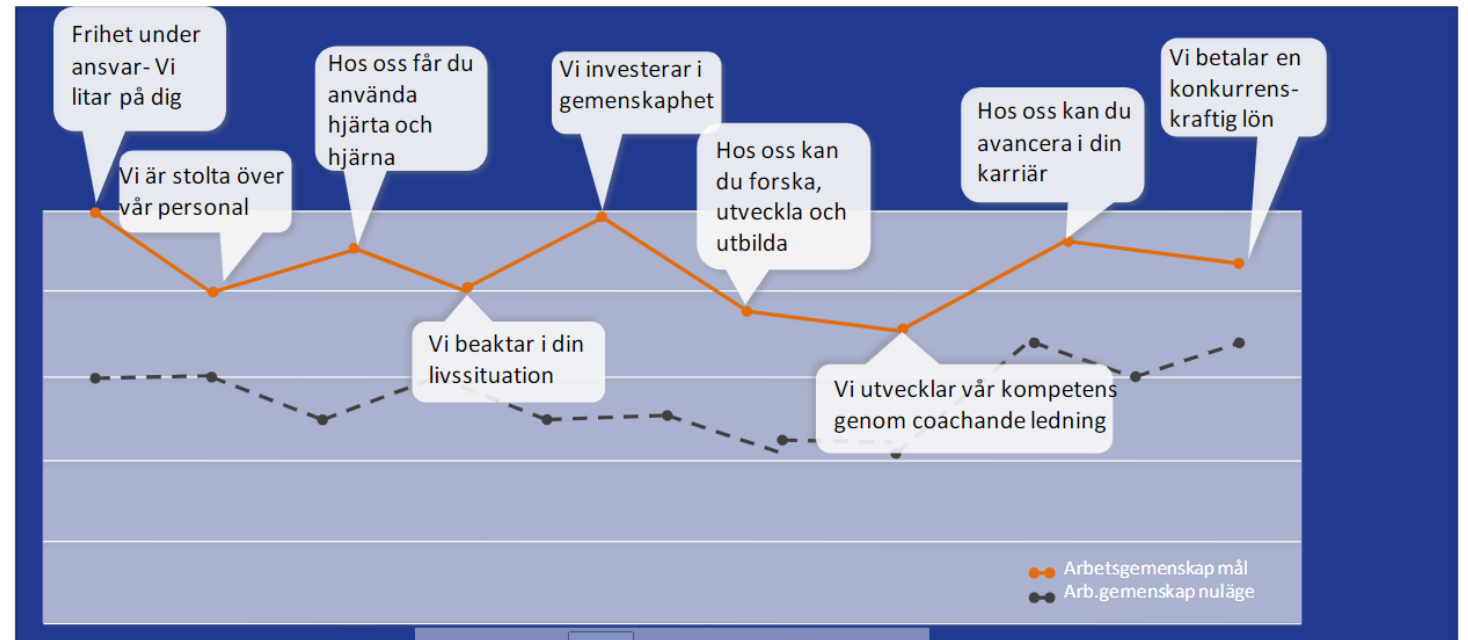
- Finlands bästa välfärdsanställda
- Finlands bästa välfärdsarbetsgivare
- Högt välbefinnande i arbetet

Behov av kritisk analys- hur långt kan vi sträcka oss?

Kopplingen till alla andra strategier.

Verktyg är både i politisk beslutsfattande och att implementera löften

VÅRA LÖFTEN TILL VÅRA ANSTÄLLDA Finlands bästa välfärdsarbetsgivare





Hyvinvointialueen henkilöstöstratgia (aluehallituksessa 27.10.2022)

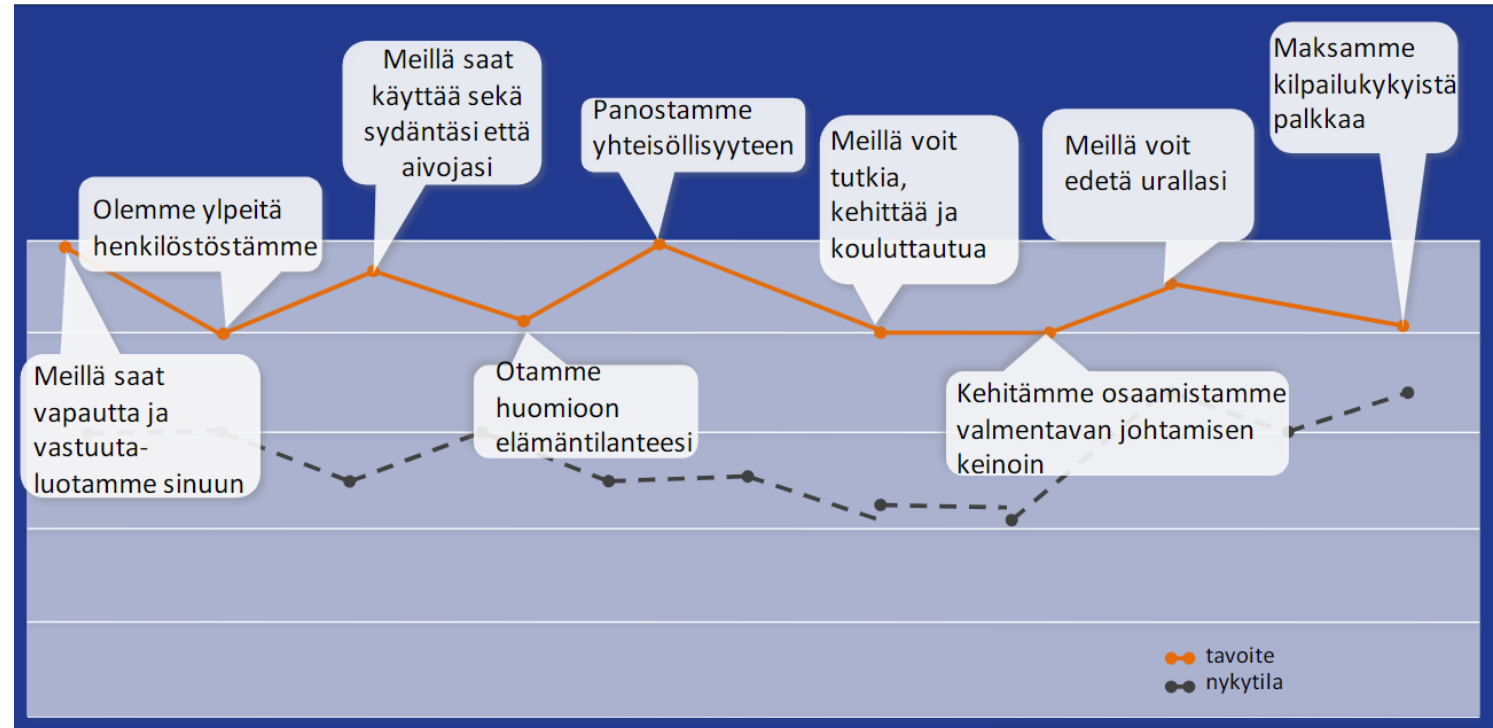
- Suomen parhaat hyvinvointityöntekijät
- Suomen paras hyvinvointityönantaja
- Korkea työhyvinvointi

**Tarve kriittiselle analyysille –
mihin asti voimme joustaa?**

**Yhteys strategisiin
lupauksiimme.**

**Työkalut ovat sekä poliittisessa
päätöksenteossa että tahtotilan
implementoinnissa.**

LUPAUKSEMME TYÖNTEKIJÖILLEMME Suomen paras hyvinvointityönantaja





Personalstrategins mål och mätare

Mål	Mätare	Åtgärder
Finlands bästa välfärdsanställda	Kund-NPS HaiPro Verkningsfullheten i vården och servicen (mätare håller på att tas fram)	Ett mentorprogram ska påbörjas En plan för hur personalens kompetens kan utvecklas och möjliggöras ska utarbetas Ett introduktionsprogram ska utvecklas En karriärutvecklingsmodell och skräddarsydda versioner
Finlands bästa välfärdsarbetsgivare	NPS Lönenivån i förhållande till övriga välfärdsområden Personalomsättningen Utbildningsdagar	Ett uppmuntrande löneprogram ska utarbetas En belöningspraxis ska utvecklas Tillräckliga resurser ska allokeras för att personalens kompetens ska kunna utvecklas Anställningsförmåner ska utvecklas Ledarskapet ska utvecklas genom träning, utbildning och stöd Ledarskapskompetensen ska säkerställas Projektet Säker arbetsplats Friska och trygga arbetsutrymmen, verksamhetsprogram Innovativa rekryteringskoncept ska utprövas Personalsprocesserna ska förenhetligas och göras smidigare Forsknings- och utvecklingsverksamhet ska möjliggöras
Högt välbefinnande i arbetet	Förfrågan om välbefinnandet i arbetet Sjukfrånvaron	En kollektiv och verksamhetsorienterad arbetstidsplanering ska planeras och tas i bruk



Henkilöstöstrategian tavoitteet ja mittarit

Tavoitteet	Mittarit	Toimenpiteet
Suomen parhaat hyvinvointityöntekijät	Asiakas-NPS Haipro Hoidon ja palvelun vaikuttavuus (mittari kehityksessä)	Mentori- ohjelman käynnistäminen Henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnitelma ja mahdollistaminen Perehdytysohjelman kehittäminen Urakehitysmalli ja räätälöidyt versiot
Suomen paras hyvinvointityönantaja	NPS Palkkataso suhteessa muihin hyvinvointialueisiin Työntekijöiden vaihtuvuus koulutuspäivät	Kannustavan palkkaohjelman laadinta Palkitsemiskäytäntöjen kehittäminen Henkilöstön osaamisen kehittymisen mahdollistava riittävä resursointi Työsuhde-etujen kehittäminen Johtajuuden kehittäminen valmennuksen, koulutuksen ja tuen avulla Johtamisosaamisen varmistaminen Turvallinen työpaikka-hanke Terveelliset ja turvalliset työtilat, toimintaohjelma Rekrytoinnin innovatiivisten toimintamallien kokeilu Henkilöstöprosessien yhtenäistäminen ja sujuvoittaminen Tutkimus- ja kehittämistoiminnan mahdollistaminen
Korkea työhyvinvointi	Työhyvinvointikysely Sairauspoissaolot Työtapaturmat	Yhteisöllinen ja toimintalähtöinen työajan suunnittelu ja käyttöönotto Työyhteisön ja yhteistyötaitojen kehittäminen Työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan



Nationella mål och mätare

TIEKARTTA 2022 – 2027 Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen

Sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnalliset tavoitteet vuosille 2023-2026

Målsättningar

- Tillgången på personal samt personalens tillräcklighet och beständighet
- Drag- och hållkraftsfaktorer stärks
- Särskild fokus på arbetsvillkoren, arbetsförhållandena, arbetshälsan och ledarskapet.

Mätare

Målet följs upp med hjälp av sex mätare:

- Personaldimensioneringen säkerställs i serviceboende med heldygnsomsorg och långvarig institutionsvård för äldre
- Andelen obesatta läkaruppdrag (läkarbrist) av alla läkaruppdrag vid hälsocentralerna, %
- Valfärdsområdet använder en regelbunden, omfattande enkät/utredning som beskriver social- och hälsovårdspersonalens arbetshälsa (ja/nej)
- Valfärdsområdet följer upp den yrkesutbildade social- och hälsovårdspersonalens tillräcklighet inom servicehelheterna per yrkesgrupp (ja/nej)
- Regionala brister och utvecklingsutsikter för yrken inom social- och hälsovården (Yrkesbarometern)
- Social - och hälsovårdsministeriets publikationer 2022:19
- Personalberättelsens fem nyckeltal:
 - Årsverke y Personalens åldersstruktur
 - Den ordinarie personalens omsättning
 - Sjukfrånvaro
 - Utveckling av personalens kompetens/utbildningsdagar



Valtakunnalliset tavoitteet ja mittarit

TIEKARTTA 2022 – 2027 Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen

Sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnalliset tavoitteet vuosille 2023-2026

Tavoitteet

- Henkilöstön saatavuus, riittävyys ja pysyvyys
- Veto- ja pitovoima parannetaan.
- Erityistä huomiota kiinnitetään työn tekemisen edellytyksiin, työ-olosuhteisiin, työhyvinvointiin ja johtamiseen.

Mittarit

- Henkilöstömitoituksen toteutuminen iäkkäiden henkilöiden tehostetussa palveluasumisessa ja pitkäaikaisessa laitoshoidossa
- Täyttämättömien lääkäritehtävien (lääkärivaje) osuus kaikista terveyskeskusten lääkäritehtävistä, %
- Hyvinvointialueella on käytössä säännöllinen laaja-alainen sote-henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa kuvaava kysely/selvitys (kyllä/ei)
- Hyvinvointialue seuraa sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden riittävyyttä palvelukokonaisuuksissa ammattiryhmittäin (kyllä/ei)
- Sosiaali- ja terveysalan ammattien alueelliset vajeet ja kehitysnäkymät (Ammattibarometri)
- Henkilöstökertomuksen viisi tunnuslukua:
 - Henkilötyövuosi
 - Henkilöstön ikärakenne
 - Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
 - Sairauspoissaolot
 - Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät



Välståndande personal

- Arbetsplatsens rekommendations-mätning är ett av de instrument som ledningen använder sig av för att kartlägga hur personalen trivs, och för att få information om vad de anställda har för åsikt om sin arbetsplats.
- Mätningen genomförs två gånger per år i samarbete med arbetarskyddet och personalrepresentanterna.
- Det finns behov av att utveckla en rekommendationsmätning riktad till kortvariga vikarier inom organisationen, eftersom dessa inte omfattas av den nuvarande arbetsplatsrekommendationsmätningen.
- Rekommendationsmätning utförs redan bland studerande- dessa användning utvidgas till fler yrkesgrupper.
- I samarbete med Arbetshälsoinstitutet genomförs en mer omfattande arbetsvälmåendeundersökning med två års mellanrum.

Hyvinvoiva henkilöstö

- Työpaikan suosittelumittari on yksi välineistä, joita hyvinvointialueen johto käyttää kartoittaakseen henkilöstön viihtyvyyttä ja saadaksean tietoa siitä, mitä mieltä työntekijät ovat työpaikastaan
- Mittaus tehdään kaksi kertaa vuodessa yhteistyössä työsuojelun ja henkilöstön edustajien kanssa.
- Tarve kehittää erillinen NPS-tutkimus lyhytaikaisille sijaisille, jotka eivät kuulu organisaation työpaikan suosittelumittarin piiriin.
- Opiskelijoiden suosittelumittari on käytössä - sen käyttöä laajennetaan useampiin ammattiryhmiin
- Työterveyslaitoksen kanssa yhteistyönä laajempi työhyvinvointitutkimus 2 vuoden välein



Välstånd personal

- Den första mätningen genomfördes i välfärdsområdet under perioden 30.6-29.8.2022. Undersökningen genomförs nästa gång i mars 2023.
- Sammantaget visade resultaten efter den första mätningen att det finns utmaningar på många håll gällande personalens välbefinnande i organisationen.
- Av resultaten från den första omgången kan man tyda att personalen upplever att de största utmaningarna finns inom personalresurseringen samt det som hänförs till ledarskap samt arbetsuppgifter och arbetsmängd.

Godkännande personal

- Utvärdering genomfördes i välförhållandeområdet första gången under perioden 30.6.–29.8.2022, och genomförs nästa gång i mars 2023.
- Resultatet av den första mätningen visar att det finns utmaningar på många håll gällande personalens välbefinnande i organisationen.
- Av resultaten från den första omgången kan man tyda att personalen upplever att de största utmaningarna finns inom personalresurseringen samt det som hänförs till ledarskap samt arbetsuppgifter och arbetsmängd.



Välmaående personal

- Tjänstemän och representanter från arbetarskyddet och personalen utarbetar tillsammans en plan och anvisning för hur resultaten i arbetsplatsens rekommendationsmätning handläggs inom organisationen.
- Målsättningen har varit att hitta en modell för hur man kan stöda personalen bättre, och hur man möter de problem och utmaningar som finns på olika verksamhetsenheter.

Hyvinvoiva henkilöstö

- Viranhaltijat laativat yhdessä työsuojelun ja henkilöstön edustajien kanssa ohjeen työpaikan suosittelumittarin tulosten käsittelystä organisaatiossa.
- Tavoitteena on ollut löytää malli, jonka avulla voidaan tukea henkilöstöä paremmin ja miten eri toimintayksiköissä esiintyviin ongelmiin ja haasteisiin vastataan.



Välståndesatsningar

exempel

- Aktivt stöd- programmet
- Planen för jämställdhet och likabehandling
- Rusmedelsfri arbetsplats-handlingsprogrammet
- Tyky-verksamhet
- BreakPro och Epassi
- Företagshälsovård

Hyvinvointipanostukset

esimerkkejä

- Aktiivinen tuki – ohjelma
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- Päihteetön työpaikka-ohjelma
- Tyky-toiminta
- Break Pro ja Epassi
- Työterveyshuolto



1.4.2 Aktuell personalsituation och prognos för de kommande åren

1.4.2 Ajankohtainen henkilöstötilanne ja ennuste tuleville vuosille



Vår personalstruktur Henkilöstörakenteemme

**Personalen leds i fem resurslinjer/
Henkilöstöä johdetaan viidessä
resurssilinjassa**

- Förvaltningens personal/
Hallinnon henkilökunta
- Räddningens personal/
Pelastuslinjan henkilöstö
- Läkare, tandläkare & psykologer/
Lääkäreitä, hammaslääkäreitä & psykologeja
- Vårdarbetets personal/
Hoitotyön henkilöstö
- Socialvårdens personal/
Sosiaalihuollon henkilöstö





Bristfälligt dataunderlag

- Det finns ingen data att följa upp
 - Yrkesgruppsvis (olika examen eller i de största helheterna)
 - Resurslinjevis
- Det saknas uppgifter om personalomsättningen
- Obesatta vakanser måste räknas för hand
- Jämförelseuppgifter till föregående år är inte relevanta
- Jämförelse mellan olika välfärdsområden är inte ännu möjligt

Tietopohjassa puutteita

- Tietoa ei voi tarkastella
 - Ammattiryhmittäin (eri tutkinnot tai isommissa kokonaisuuksissa)
 - Resurssilinjoittain
- Henkilöstön vaihtuvuudesta ei tilastotietoa
- Täyttämättömät vakanssit laskettava käsin
- Vertailutieto "edelliseen vuoteen" ei ole relevanttia
- Hyvinvointialueiden välinen vertailu ei vielä mahdollista



Personalmängd

Henkilötyövuosina - ei saatavissa exreportista

Henkilöstön lukumäärä

Henkilöstön lukumäärä

Ammattiluokka ▲✎	Vakituisuus ▲			Yhteensä ◆
	Vakituiset ◆	Määräaikaiset ◆	VOV ◆	
Asiantuntija	355	96	21	472
Hallinto	280	39	45	364
Hoitohenkilökunta	4 011	949	379	5 339
Lääkäri	283	176	11	470
Muu	960	201	72	1 233
Tukipalvelu	767	35	3	799
Yhteensä	6 633	1 496	531	8 641

Tilannepäivä on 16.2.2023.

Ehdot:

Ei omaishoitajat tai perhehoitajat,
kuukausi on Helmikuu, ja
vuosi on 2023.

PALOMESTARI	7
PALOMIES	212
PALOMIES-SAIRAANKULJETTAJA	1
PALOTARKASTAJA	6
PALOTARKASTUSINSINÖÖRI	1
PELASTUSJOHTAJA	1
PELASTUSPÄÄLLIKKÖ	1

Henkilöstön lukumäärä

Henkilöstön lukumäärä

Ammattiryhmä ▲✎	Äidinkieli ▲
	Tuntematon ◆
Hallinto	364
Hoitohenkilöstö	5 339
Lääkärit	470
Muut asiantuntijat	472
Pelastushenkilöstö	7
Sosiaalihuollon henkilöstö	1 233
Tukipalveluhenkilöstö	793
Yhteensä	8 641

Tilannepäivä on 16.2.2023.

Ehdot:

Ei omaishoitajat tai perhehoitajat,
kuukausi on Helmikuu, ja
vuosi on 2023.



Åldersstruktur Ikärakenne

Ikäjakama

Henkilöstön lukumäärä

Toimiala [▲] ✎	Ikäjakama [▲]											Yhteensä [◆]
	15-19 [◆]	20-24 [◆]	25-29 [◆]	30-34 [◆]	35-39 [◆]	40-44 [◆]	45-49 [◆]	50-54 [◆]	55-59 [◆]	60-64 [◆]	65- [◆]	
Tuntematon		2	3	5	4	5	2	2	3		1	27
HALL Aluehallinto		6	30	38	34	47	68	65	65	68	1	422
HEBO Koti- ja asumispalvelut	39	127	227	257	206	206	236	260	306	259	19	2 142
PAKE Asiakas- ja potilasturv.keskus				1	2	2	4	1	2	3	2	17
PELA Pelastustoiminta	22	58	84	87	90	68	73	67	67	25	7	648
PSOS Psykososiaaliset palvelut	2	13	28	33	52	49	47	40	47	40	6	357
REHA Kuntoutus	14	58	114	118	125	123	122	119	104	75	11	983
RESU Asiakas- ja resurssikeskus	21	75	195	208	158	155	151	182	172	159	31	1 507
SAIR Sairaalapalvelut	4	64	178	197	184	163	154	152	179	164	13	1 452
SOTE Sosiaali - ja terveystyökeskus	3	23	87	129	157	159	192	142	130	108	5	1 135
Yhteensä	105	424	939	1 065	1 001	971	1 044	1 026	1 071	901	96	8 643

Tilannepäivä on 19.2.2023.

Henkilöstön lukumäärä

Henkilöstön keski-ikä

Toimiala [▲] ✎	Vakituisuus [▲]			Yhteensä [◆]
	Vakituiset [◆]	Määräaikaiset [◆]	VOV [◆]	
Tuntematon	40,5			40,5
HALL Aluehallinto	49,3	38,2	46,7	47,8
HEBO Koti- ja asumispalvelut	46,0	37,1	42,6	44,1
PAKE Asiakas- ja potilasturv.keskus	55,1	49,4	44,9	51,9
PELA Pelastustoiminta	40,2	30,4	53,0	39,9
PSOS Psykososiaaliset palvelut	46,8	39,7	40,6	45,4
REHA Kuntoutus	43,9	38,1	42,0	42,6
RESU Asiakas- ja resurssikeskus	46,2	36,6	43,3	43,4
SAIR Sairaalapalvelut	46,1	31,9	40,1	43,6
SOTE Sosiaali - ja terveystyökeskus	46,7	36,5	42,3	44,9
Yhteensä	45,5	36,4	42,3	43,8

Tilannepäivä on 19.2.2023.



Pensionsprognos Eläköitymisennuste

Vanhuuseläkepoistuma, ennuste

Vanhuuseläkepoistuma, ennuste

Toimiala [▲]	Vuosi [▲]																
	Eläkeikä täyttynyt [◆]	2023 [◆]	2024 [◆]	2025 [◆]	2026 [◆]	2027 [◆]	2028 [◆]	2029 [◆]	2030 [◆]	2031 [◆]	2032 [◆]	2033 [◆]	2034 [◆]	2035 [◆]	2036 [◆]	2037 [◆]	
Tuntematon	1						1				2		1			1	
HALL Aluehallinto	5	14	8	8	10	15	13	12	14	14	10	11	13	9	12	12	
HEBO Koti- ja asumispalvelut	14	39	39	38	51	54	66	52	54	68	51	43	49	53	40	44	
PAKE Asiakas- ja potilasturv.keskus	2					1			2								
PELA Pelastustoiminta	7	1	4	4	5	8	12	17	7	12	18	13	17	14	12	14	
PSOS Psykososiaaliset palvelut	2	8	6	8	6	7	9	13	8	5	6	8	3	9	14	7	
REHA Kuntoutus	4	12	10	10	12	18	17	28	15	16	17	22	11	21	20	16	
RESU Asiakas- ja resurssikeskus	23	18	24	28	30	28	43	34	29	27	32	30	35	31	26	38	
SAIR Sairaalapalvelut	10	39	23	23	34	33	34	28	38	39	38	33	34	24	24	26	
SOTE Sosiaali - ja terveystieteiden keskus	8	16	18	14	18	31	20	22	20	28	29	27	27	26	22	25	
Yhteensä	76	147	132	133	166	195	215	206	187	209	203	187	190	187	170	183	

Ehdot:

Ei omaishoitajat tai perhehoitajat,
kuukausi on Tammi-Joulukuu, ja
vuosi on vähintään 2023.



Frånvaron/årsverk Poissaolot/htv

Poissaolot

Poissaolopäivät/htv

Toimiala [▲] _▼	Poissaolon syyryhmä [▲] Sairaus, tapaturma, kuntoutus [◆]
HALL Aluehallinto	18,7
HEBO Koti- ja asumispalvelut	32,0
PAKE Asiakas- ja potilasturv.keskus	6,3
PELA Pelastustoiminta	3,4
PSOS Psykososiaaliset palvelut	28,4
REHA Kuntoutus	25,7
RESU Asiakas- ja resurssikeskus	17,2
SAIR Sairaalapalvelut	24,1
SOTE Sosiaali - ja terveyskeskus	20,9
Yhteensä	22,2

Ehdot:

Ei omaishoitajat tai perhehoitajat,
kuukausi on Helmikuu,

poissaolon syyryhmä on Sairaus, tapaturma, kuntoutus, ja
vuosi on 2023.



KEVA arbetskraftsprognos

(publiserats 1.3.2023)

- Nationellt bristen för vårdpersonal har fördubblats på två år
 - Prognoser för Österbotten bör behandlas med försiktighet, sanningen är troligen jämförbart med nationella prognoser
- Bristen på psykologer och socialarbetare relativt sett störst i Finland
 - Prognos för Österbotten går i samma riktning

KEVA työvoimaennuste

(julkaistu 1.3.2023)

- Kansallisesti hoitajapula kaksinkertaistunut kahden viime vuoden aikana
 - Pohjanmaan ennustelaskelmiin suhtauduttava varauksella, totuus on todennäköisesti kansallisen ennusteen suuntainen
- Suhteellisesti eniten puuttuu Suomessa psykologeja ja sosiaalityöntekijöitä
 - Pohjanmaan osalta ennuste samansuuntainen



Personal i vårdarbetets resurslinje

- Flera olika yrkesgrupper, yrkesgruppvisa uppgifter finns inte att tillgå (ersätter inte varandras kompetenser eller befogenheter)
- Vårdarbetet sker både inom hälso- och sjukvården och socialvården
- Modell för karriärsstig har uppgjorts (högskolenivå)
- Det är svårt att påvisa var det finns kritisk brist på specialkunnande
- Volymmässigt utgör närvårdarna grupp var det finns den största bristen på grundläggande kompetens
- Deltidsarbete är vanligt

Hoitotyön resurssiljan henkilöstö

- Useita eri ammattiryhmiä, ammattiryhmäkohtaista tietoa ei ole saatavana (eivät korvaa toistensa osaamista tai toimivaltuuksia)
- Hoitotyötä toteutetaan sekä terveystieteissä että sosiaalipalveluissa
- Urapolکمalli laadittu (korkeakoulutaso)
- Kriittisiä erityisosaaja-vajeita vaikea osoittaa
- Lukumäärällisesti suurin vaje perusosaamisessa lähihoitajista
- Osa-aikaisuudet tavallisia



Personal i vårdarbetets resurslinje

- Arbetstagare från vårdarbetets resurslinje finns inom alla verksamhetsområden, även inom förvaltningen
 - Finns många med ett s.k. Vov avtal (frigjorda från eget arbete)
- Personaldimensioneringen enligt äldreomsorgslagen
 - 1.4.2023 är bristen på personal 23,5
- Andelen personal i deltidsarbete är av tradition stor (% andel var under år 2022 i stort sett samma, uppgifterna finns inte att tillgå för år 2023)
 - Allt fler vill ha ett tidsbundet arbete, även inhopp på s.k. timlista

Hoitotyön resurssiljan henkilöstö

- Hoitotyön resurssiljan työntekijöitä kaikilla toimialoilla - myös hallinnossa
 - Ns. Vov (määräaikaisesti toisessa tehtävässä)–sopimuksia myös paljon
- Vanhuspalvelulain mukainen henkilöstömitoitus
 - 1.4.2023 on yhteensä 23,5 työntekijän vaje
- Määräaikaisten osuus perinteisesti suuri (% osuus säilyi v 2022 suurin piirtein samana, tietoa ei tosin ole saatavana 2023)
 - Yhä useampi haluaa tehdä työtä määräaikaisesti, myös keikkailla ns. tunti-tililla



Personal i vårdarbetets resurslinje

- Obesatta sjukskötarykakanser är 64,53, av vilka 28,55 är utan vikarie
 - Det största antalet finns inom boendeservice och på vårdavdelningar (% andel är svår att uppskatta)
- Övriga YH- yrken och universitetsstudier 37,45
- Obesatta närvårdar- och tandskötarykakanser ca 150
 - Hem- och boendeservice
 - Tandskötare 14
- Vakanserna inom sekreterarservice är fyllda, men behovet för service ökar

Hoitotyön resurssiljan henkilöstö

- Täyttämättömiä sairaanhoitajan vakansseja 64,53, joista ilman sijaista 28,55
 - Lukumäärällisesti eniten asumispalvelut ja hoito-osastot (% osuus ei voida arvioida)
- Muut amk-ammattit ja yliopistotutkinnot 37,45
- Täyttämättömiä lähihoitajan/hammashoitajan vakansseja noin 150
 - Koti- ja asumispalvelut
 - Hammashoitajat 14
- Sihteeripalveluissa vakanssit täynnä, mutta tarve palvelulle on kasvussa



Socialvårdens personal

- Den största yrkesgruppen är närvårdare, därefter följer socialarbetare och socialhandledare. Uppgifter om totala antalet personal i resurslinjen är inte ännu tillgängligt.
- All personal som utför socialvård finns inte i socialvårdens resurslinje, tillika finns personal som utför vårdarbete i socialvårdens resurslinje.
- Mera ingående uppgifter om yrkesgrupperna finns inte ännu.
- Personal från socialvårdens resurslinje finns i alla verksamhetsområden.

Sosiaalihuollon henkilöstö

- Suurin ammattiryhmä lähihoitajat, seuraavaksi tulevat sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat. Resurssilinjan kokonaislukumäärä ei ole saatavissa.
- Kaikki sosiaalihuoltoa toteuttava henkilöstö ei ole sosiaalihuollon resurssilinjassa, lisäksi sosiaalihuollon resurssilinjassa on myös hoitotyön tekijöitä
- Tarkempia tietoja ammattiryhmistä ei ole vielä saatavana
- Sosiaalihuollon resurssilinjan henkilöstöä on kaikilla toimialoilla



Socialvårdens personal

- Personaldimensioneringen inom barnskyddet (max 35 klienter per socialarbetare) förverkligas enligt antalet tjänster inom barnskyddet, dock inte med avseende på arbetsfördelningen.
 - Per 1.11.2022 27,5 klienter/soc.arb
 - Per 1.3.2023 **xxx**
- Antalet tomma vakanser i resurslinjen totalt **xxx**
- Antalet tillfälligt anställda i resurslinjen totalt **xxx**
- Antalet tomma socialarbetarvakanser, socialhandledarvakanser och närvårdarvakanser **xxx**

Sosiaalihuollon henkilöstö

- Lastensuojelun henkilöstömitoitus (max 35 asiakasta sosiaalityöntekijää kohden) toteutuu virkojen lukumäärän suhteen, mutta ei vielä työnjaon mukaan
 - 1.11.2022 27,5 asiakasta/sos.tt.
 - 1.3.2022 **xx**
 - Tyhjen vakanssien määrä resurssilinjassa yhteensä **xx**
 - Määräaikaisessa suhteessa olevien lukumäärä resurssilinjassa yhteensä **xx**
 - Tyhjen sosiaalityöntekijä-, sosiaaliohjaaja- ja lähihoitajavakanssien määrä yhteensä **xx**



Läkare, tandläkare och psykologer

- Personalsituationen är varierande, från god bemanning till områden med kritisk och mycket kritisk bemanning. För specialsjukvårdens områden i det stora hela ok.
- Vakansbottnarna är i huvudsak tillräckliga för ett s.k. normalläge om de skulle vara besatta
- Rekryteringen är väldigt utmanande; inom många områden är det säljarens marknad; det finns inte att fås ens med pengar

Läkärit, hammaslääkärit ja psykologit

- Henkilöstötilanne on vaihtelee, hyvästä miehityksestä kriisiytyviin ja hyvin kriittisiin aloihin. Erikoissairaanhoidossa valtaosa aloista ok.
- Vakanssipohjat normaalitilanteeseen pääosin riittävät, jos olisivat täynnä. Osa-aikaisuudet aiheuttavat lisäksi merkittävää henkilötyövuosien menetyksiä
- Rekrytointi hyvin haasteellista; monilla aloilla myyjän markkinat; edes rahalla ei saa



TUSO HENKILÖSTÖ SWOT: Yleinen (lääkärit, hammaslääkärit, psykologit)

VAHVUUDET/STYRKOR

Kohtalaisen vähän eläköitymisiä viiden vuoden sisällä. Melko harmoninen ikäjakauma.

Hyvää perusosaamista ja kansallisia ”kärkituotteita”. Osaaminen on laajaa ja selkeitä vastualueita on jaettu henkilökunnassa. Ylläpitämällä osaamista sekä henkilöstöresurssia voidaan tätä pitää vahvana.

Hyvä maine koulutuspaikkana (sairaala- ja perusterveydenhuolto). Hajautettu perusopetus (TY/HY).

Toimivat resurssilinjat ja-kokoukset
Hyvä kielitaito

Virka- ja toimipohjat pääsääntöisesti riittävät, jos ne saataisiin täytettyä (ja kertyneet jonot purettua).

Erikoissairaanhoidossa pääosin hyvä virkatilanne, mutta myös hyvin kriittisiä aloja.

Selvä tahtotila ja tuloksia prosessien kehittämisestä ja integraatiosta.

Onnistumisia psykologien rekrytoinnissa.

HEIKKOUEDET/SVAGHETER

Paljon täyttämättömiä vakansseja, osa-aikaisuuksia, tiettyjä kriittisiä aloja: paljon ostopalvelua. Kehitystyö ja ohjaus jäävät tällöin harvoille harteille. Kustannushaitta.

Korkea osaamistaso tarkoittaa erikoistumista -> henkilöriski

Rekrytointi vaikeaa kielitaitovaatimusten takia.

Alueen maine varsinkin lääkäreiden keskuudessa maassamme haasteellinen.

Esimiestaidoissa puutteita, vaikuttaa työilmapiiriin. Osin vähäinen kiinnostus hallinnollisiin tehtäviin.

Henkilökuntapula vaikeuttaa tiimityötä ja moniammatillisten palvelujen kehittämistä.

Määrä ei korvaa laatua (erityisesti yleislääketiede). Kokeneiden vs. vastavalmistuneiden suhde menossa koko ajan huonompaan suuntaan.



MAHDOLLISUUDET/MÖJLIGHETER

Uudet tuulet rekrytointiin.

Selkeät professiolinjat, mahdollinen rekrytointivaltti.

Urapolun, tutkimuksen ja ammatillisen lisäkoulutuksen mahdollisuus (johtaminen ja pedagoginen koulutus) → motivaatio, laatu, potilasturvallisuus

Jatkokoulutuksesta huolehtiminen, maineen luominen, tulevaisuuden tekijät pitkälti omia kasvatteja.

Järjestelmällinen esimieskoulutus; työilmapiirin pysyttävä hyvänä

Onnistunut ja nopea ASPO-projekti.

Yhteistyö yksityispuolen kanssa.

Onko mahdollista tehdä järkevää työnjako naapureiden kanssa (ongelma, että kuulemma kaikki eri YTA-alueisiin).

UHAT/HOTBILDER

Rekrytointi romahtaa. Vakinaisia hiertää entistä enemmän konsulttien huomattavan paljon korkeampi korvaustaso samasta työstä. Entistä herkemmin menetämme heidät privaattiin ja joudumme entisestään lisäämään ostopalveluja.

Rekrytointiin/pysyvyyteen vaikuttavat asianmukaiset ja riittävät tilat sekä varustus

Entistä pidemmälle menevä erikoisosaamisen tarve. Muodostuu henkilöriski ja toisaalta keskittämistarve.

Asenteet työntekoon muuttuneet, osa-aikaisuus lisääntyy. Päivystyshalukkuus vähenee

Hallinnollisten tehtävien mittava lisääntyminen → tulevien kiinnostus johtotehtäviin koetuksella

Osaavan hoitohenkilökunnan puute (tiimityö välttämätöntä)

Eri tietojärjestelmien haasteet ja yhteensopimattomuus vaikuttavat työhyvinvointiin (vielä).

Liian pienet yksiköt haaskaavat henkilöstöresurssia



TUSO PERSONAL SWOT: Allmän (läkare, tandläkare, psykologer)

STYRKOR

Tämligen få pensioneringar inom de närmaste fem åren.
Ganska harmonisk åldersfördelning.

Bra baskompetens och nationella "topprodukter".
Bred kompetens och klara ansvarsområden har fördelats mellan personalen. Genom att upprätthålla kompetensen och personalresursen hålls den stark.

Gott anseende som utbildningsort (sjukhus- och primärvården).
Utlokaliserad grundläggande utbildning (Åbo universitet/Helsingfors universitet).

Fungerande resurslinjer och resurslinjemöten
Bra språkkunskaper

Tjänst- och befattningsunderlaget är i huvudsak tillräckligt, om tjänsterna/befattningarna bara kunde besättas (och de anhopade köerna kunde förkortas).

Inom den specialiserade sjukvården är tjänstsituationen i huvudsak bra, även om det också finns mycket kritiska områden.

Klara avsikter och resultat gällande utvecklandet och integrationen av processer.

Lyckade rekryteringar av psykologer.

SVAGHETER

Många obesatta vakanser, vissa kritiska områden: många köptjänster. Det här betyder att utvecklingsarbetet och handledningen faller på ett fåtal. Kostnadsnackdel

En hög kunskapsnivå innebär specialisering -> personrisk

Svårt med rekryteringen på grund av språkkunskapskraven.

Områdets anseende i vårt land ställer till utmaningar i synnerhet i fråga om läkarna.

Bristfälliga chefskunskaper, påverkar arbetsklimatet.

Delvis litet intresse för administrativa uppgifter.

Personalbristen påverkar teamarbetet och utvecklandet av de multidisciplinära tjänsterna.

Kvantitet kan inte ersätta kvalitet (i synnerhet i allmänmedicin).



MÖJLIGHETER

Nya vindar i rekryteringen.

Klara professionslinjer, potentiell rekryteringsfördel.

Möjligheten till karriärstigar, forskning och professionell påbyggnadsutbildning (ledarskap och pedagogisk utbildning) → motivation, kvalitet, patientsäkerhet

Sörjande för fortbildning, skapande av ett anseende, de framtida anställda har långt ”fostrats” av oss.

Systematisk chefsutbildning; arbetsklimatet måste förbli bra

Lyckat och snabbt ASPO-projekt.

Samarbetet med den privata sidan.

Är det möjligt att skapa en meningsfull arbetsfördelning med grannarna (det är ett problem att vi alla hör till olika samarbetsområden).

HOTBILDER

Rekryteringen kraschar. De ordinarie grämer sig allt mer för att konsulter får avsevärt större kompensation för att utföra samma arbete. Det här leder till att de allt lättare går över till den privata sektorn och vi blir tvungna att öka användningen av köptjänster i allt högre grad.

Ändamålsenliga och tillräckliga lokaler och apparater påverkar rekryteringen/personalomsättningen

Behov av en allt mera fördjupad specialkompetens. Skapar en personrisk och å andra sidan ett behov av centralisering.

Inställningen till arbetet har ändrat, deltidsarbete ökar. Jourvilligheten minskar

Den stora ökningen av administrativa uppgifter -> intresset för ledningsuppgifter bland dem som kommer till oss är hårt pressat

Bristen på kompetent vårdpersonal (teamarbetet är nödvändigt)

De utmaningar som anknyter till de olika datasystemen och deras inkompatibilitet påverkar välbefinnandet i arbetet (ännu).

För små enheter slösar på personalresursen



Läkare, kritiska

- Psykiatrin är väldigt sårbar, enbart en vuxenpsykiater i tjänsteförhållande, ledande läkare (15 vakansbottnar, sköts omfattande av konsulter + 4 specialiserande läkare)
- Inom ungdomspsykiatrin finns en tjänsteläkare, därtill läkare via köptjänst
- Neurologi; 8 tjänster, 2-3 läkare, stort antal konsultläkare
- Ögonsjukdomar; 2 läkare (5 tjänster), största delen sköts via köptjänst
- Läget med ortopeder håller på att försämrans, två uppsägningar på kommande, utmaningar att uppfylla vårdgarantitiderna
- Inom allmänmedicinen (primärvården) är det brist på erfarna läkare. Stor omsättning bland läkarna.

Läkärit, krittiset

- Psykiatria; erittäin haavoittuva, vain yksi aikuispsykiatri virassa, johtava lääkäri. (15 virkapohjaa, hoidetaan massiivisesti konsulteilla + 4 evl).
- Nuorisopsykiatriassa yksi virkalääkäri, ostopalveluja
- Neurologia; 8 virkaa, 2-3 lääkäriä, runsaasti konsultteja
- Silmätaudit: 2 lääkäriä (5 virkaa), valtaosa ostopalvelua
- Ortopedia kriisiytymässä, kaksi irtisanoutumista tulossa, huono hoitotakuutilanne
- PTH: pula kokeneista erikoislääkäreistä, suuri vaihtuvuus



LÄKARKÅREN INOM ALLMÄNNEMEDICIN FÖRDELAS ENLIGT FÖLJANDE





Tandläkare

- Brist på tandläkare, speciellt i den norra regionen, 15/ 22 årsv.
- Mellersta- södra ~20/25 årsv.
- Vasa-Laihela ~30/31,5 årsv.
- Specialsjukvården 5,5/6,5
- Coronaskulden är stor, vårdgarantin åtstramas hela tiden, kö-avkortning genom avtal om tilläggsarbete

Hammaslääkärer

- Hammaslääkäreistä pula erityisesti pohjoisella alueella, 15/22 htv
- Keski-eteläinen ~20/25 htv
- Vaasa-Laihia ~30/31,5
- Erikoissairaanhoito 5,5/6,5
- Paljon koronavelkaa, hoitotakuu koko ajan kiristyy, jononpurkua lisätyösopimuksella



Räddningspersonalen

(nationellt perspektiv)

- Den nationella och regionala tillgången till personal utgör en akut nationell utmaning.
- Pensionsavgången, RFV:s tillsynsbeslut om att insatsberedskapen måste bemöta den lagstadgade nivån och de åtgärder som måste vidtas för att kompensera för beredskapen i områdena
- Det nuvarande utbildningsantalet räcker inte till för att täcka den interna avgången bland räddningsmanskaper.
- Finansieringen av utbildningen måste korrigeras
- Fram till år 2023 behöver ca 130 svenskspråkiga räddare utbildas
- De utmaningar som ställs på tillgången till avtalsbrandkårister beror på att befolkningen i regionen blir äldre och på att arbetsplatserna centraliseras

Pelastushenkilöstö

(valtakunnallinen näkökulma)

- Valtakunnallinen ja alueellinen saatavuus on akuutti kansallinen haaste.
- Eläköitymisestä aiheutuvat poistuma, AVI:jen valvontapäätökset toimintavalmiuden saattamiseksi lakisääteiselle tasolle ja varallaoloa korvaavat ratkaisut alueilla
- Nykyinen koulutusmäärä ei kata sisäisen poistuman ylittävää pelastajatarvetta.
- Korjausliikkeitä koulutuksen rahoitukseen
- Koulutustarve on n. 130 ruotsinkieliselle pelastajalle vuoteen 2030 mennessä
- Sopimushenkilöstön saatavuuden haasteet aiheutuvat kun alueen väestön vanhenee ja työpaikat keskittyy



Räddningspersonalen

VFO:s perspektiv

- Ett betydande antal heltidsanställda, i synnerhet befäl, går i pension under de närmaste åren
- Kompetenskraven inom alla arbetstagargrupper inom räddningsväsendet ökar till följd av förändringarna i vårt allt mer teknifierade samhälle
- Det krävs mera tid och resurser för att utveckla och upprätthålla kompetensen, inkl. avtalspersonal
- Man bör satsa på tillgången till tvåspråkig personal och att behålla den – man konkurrerar om kunniga experter med företagen
- Möjligheterna att ”integrera” de som utför den pågående tvåspråkiga utbildningen för räddningsmän på stationerna i området

Pelastushenkilöstö

HVA näkökulma

- Päätoimisia varsinkin päällystää eläköityy merkittävä määrä lähivuosien aikana
- Pelastustoimen tehtävien osaamisvaatimukset kasvavat kaikissa työntekijäryhmissä teknistyvän yhteiskunnan muutosten vaikutuksesta
- Osaamisen kehittäminen ja ylläpito vaatii lisää resursseja ja aikaa ml. sopimushenkilöstö
- Kaksikielisen henkilöstön saatavuuteen ja pitovoimaan panostettava – kilpailu osaajista yritysten kanssa
- Mahdollisuudet meneillä olevan kaksikielisen pelastajakurssin suorittaneiden ”kotouttaminen” alueen asemille töihin



FÖRVALTNINGEN

HALLINTO

Henkilöstön lukumäärä				
	Vakituisuus			
Tulosalue	Vakituiset	Määräaikaiset	VOV	Yhteensä
Hallinto	38			38
Henkilöstöhallinto	39	1	10	50
Hyvinvointialuejohto	26		6	32
Kiinteistöt, tekniikka ja IT	68	3		71
Laatu ja valvonta	55	4	1	60
Strategia ja kehittäminen	19	33	25	77
Talous- ja materiaalihallinto	84	8	2	94
Yhteensä	329	49	44	422
Tilannepäivä on 20.2.2023.				



Förvaltningens personal, utmaningar

- Personalen hör till många olika yrkesgrupper.
- En del nyckelpersoner finns, där det inte finns någon klar ersättande funktion ifall en person slutar.
 - > Tyst kunskap bör tas till vara innan den försvinner
 - > Ersättarprocessen bör skötas om i tillräcklig god tid (parallellanställning för kritiska nyckelpersoner)

Hallinnon henkilöstö, haasteet

- Henkilökunta kuuluu moniin eri ammattiryhmiin.
- On joitain avainhenkilöitä, joille ei ole suunniteltu selkeää korvaavaa resurssia siltä varalta, että henkilö lopettaa.
 - > Hiljaista tietoa tulee ottaa talteen ennen kuin se katoaa
 - > Sijaisuusprosessi on huolehdittava riittävän hyvissä ajoin (rinnakkaispalvelusuhde kriittisille avainhenkilöille)



Förvaltningens personal, utmaningar

- "Normalläget" är ännu inte klart, personalresurseringen klarnar först under detta verksamhetsår.
- Ifall tjänster ska tas hem från stödtjänstbolag växer resursbehovet hos oss
- Gör rätt personer rätt saker och har vi kunskande som inte utnyttjas tillräckligt väl?

Hallinnon henkilöstö, haasteita

- "Normaali-tilanne" ei ole vielä selvillä, henkilöstöresurssien tarve selviää vasta tämän toimintavuoden aikana.
- Jos otetaan palvelut takaisin meille tukipalveluyhtiöiltä, niin oma resurssitarpeemme kasvaa.
- Tekevätkö oikeat henkilöt oikeita asioita ja onko meillä osaamista, jota ei käytetä tarpeeksi hyvin?



1.4.3 Säkerställande av tillgång på personal

1.4.3 Riittäväen henkilöstön varmistaminen



Stärkande av arbetets effektivitet

- Ändamålsenlig och rationell arbetsfördelning mellan yrkesgrupperna
 - T.ex. socialhandledare-socialarbetare-servicesekreterare-sakkunnig eller sjukskötare-närvårdare- sekreterare-läkare
 - Stödfunktionerna tillräckligt resurserade (sekreterare) - genomgång av arbetsprocesserna
 - Endast arbete som tillför något värde utförs
- Ändamålsenlig uppföljning av personalens kompetenser och kompetensutvecklingsbehov
 - Förbättra den systematiska och målinriktade uppföljningen
- Behovet identifierats, åtgärderna har inte ännu inletts

Työn vaikuuttavuuden parantaminen

- Tarkoituksenmukainen ja järkevä työnjako eri ammattiryhmien välillä
 - Esim. Sosiaaliohjaaja-sosiaalityöntekijä-palvelusihteeriasiiantuntijat tai sairaanhoitajalähihoitaja sihteerilääkäri
 - Riittävä tukihenkilöstön resursointi (sihteerit) - työprosessien läpikäynti
 - Tehdään "oikeita", arvoa tuottavia asioita
- Tarkoituksenmukainen henkilöstön osaamisen ja osaamisen kehittämisen tarpeen seuranta
 - Parantaa systemaattista ja tavoitteellista seurantaa
- Tarve tunnistettu, toimenpiteitä ei vielä käynnistetty



Vidtagna åtgärder för att främja tillgången på personal, exempel

- Mentor-/tutormodeller
- Språkambassadörsamarbete med yrkeshögskolor - tandempraktik för att lära sig språket
- Utökning av antalet läroavtalsstuderande
- Ökat samarbete med utbildningsanordnare
 - Ökning av antalet internationella studerande
 - Anställning av sjukskötare, socionomer o.s.v. redan under den sista terminen
 - Avtal om samarbete
 - "delfinansiering av utbildning"
- Lön under praktikperioder
- Andra möjliga samarbeten (exempelvis tredje sektorn och företagarföreningar)
- Skapandet av karriärsstigar
- Arbete med nya innovativa idéer så personalstrategin kan förverkligas och arbetet med en rekryteringsstrategi ska framskrida

Käynnistettyjä toimenpiteitä henkilöstön saatavuuden edistämiseksi, esim.

- Mentor/tutormalli
- Kielilähettiläs yhteistyössä amk:n kanssa, tandemharjoittelu kielen oppimiseksi
- Oppisopimusopiskelijoiden määrän lisääminen
- Yhteistyön lisääminen koulutuksen järjestäjien kanssa
 - Kv-opiskelijoiden määrän lisääminen
 - Sairaanhoitajien, sosionomien palkkaus jo viimeisellä lukukaudella
- Yhteistyösopimus
- Harjoittelun aikainen palkka
- Muut yhteistyömuodot (esim kolmas sektori ja järjestöt)
- Urapolut
- Henkilöstöstrategian innovatiivinen implementointi ja rekrystrategian eteneminen



Rekrytering, bl.a

- Olika forum och evenemang
- Besök på utbildningsanstalter
- Internationell rekrytering
 - Pilotering i samarbete med Vamia
 - Sjukskötare från Filippiner till läroavtalutbildningen
 - Processen har tagit redan ett år, inte färdigt ännu
 - Positiv ställning, men behov för kunnande av internationell rekrytering samt ekonomiska insatser

Rekrytointi, mm.

- Erilaiset foorumit ja tilaisuudet
- Vierailut kouluissa
- Kansainvälinen rekrytointi
 - pilotoitu yhteistyössä VAMIAN kanssa
 - Filippiineiltä sairaanhoitajia oppisopimus-koulutukseen
 - Prosessi on kestänyt jo vuoden, eikä vielä valmis
 - Myönteinen suhtautuminen, mutta tarvitaan vielä kv-rekryosaamista ja taloudellista panostusta



1.4.4 Henkilöstön osaamisen varmistaminen

1.4.4 Säkerställande av personalens kompetens



Principerna för säkerställande av personalens kompetenser

- Förverkligande av mål och åtgärder i personalstrategin som anknyter till personalens kompetenser och kompetensutveckling fastställs i välfärdsområdets plan för säkerställande av personalens kompetenser. Planen är lagstadgad.
- I samband med uppgörande av plan för säkerställande av personalens kompetenser kartläggs personalens kompetens- och utbildningsbehov. Planen uppgörs årligen och fastställs av personalsektionen
- Vi förväntar oss att vår personal ska förhålla sig positivt till att delta i utbildning och att utveckling sina kompetenser och sitt kunnande.

Henkilöstön osaamisen varmistamisen periaatteet hyvinvointialueella

- Henkilöstön osaamisen varmistamisen suunnitelma toteuttaa henkilöstöstrategiassa henkilöstön osaamiseen ja sen kehittämiseen laadittuja tavoitteita ja toimenpiteitä. Suunnitelma on lakisääteinen.
- Henkilöstön osaamisen varmistamissuunnitelman yhteydessä tehdään vuosittainen kartoitus henkilöstön osaamisen kehittämis- ja koulutustarpeista. Henkilöstöjaosto vahvistaa suunnitelman.
- Odotamme henkilöstömme suhtautuvan myönteisesti koulutukseen ja osaamisensa kehittämiseen



Principerna för säkerställande av personalens kompetenser

- 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.
- Den enskilda arbetstagarens kompetenser utvärderas årligen t.ex. i samband med utvecklingssamtalet eller på enhetsnivå i samband med ledningens genomgångar

Henkilöstön osaamisen varmistamisen periaatteet

- Henkilöstön osaamisen kehittämistarpeita tunnustetaan organisaation eri tasoilla.
- Vastuu osaamisen kehittämisestä jakautuu organisaatiossa eri toimijoiden kesken; resurssijohto, toiminta- ja tulosalueet, esihenkilöt ja työntekijät itse.
- Yksittäisen työntekijän osaamista arvioidaan vuosittain mm. kehityskeskustelun yhteydessä tai yksikkötasolla johdon katselmuksien yhteydessä



Principerna för säkerställande av personalens kompetenser

- Utgående från de fastställda strategiska målsättningarna beskrivs i planen för säkerställande av personalens kompetenser våra långsiktiga, målinriktade och strukturerade prioriteringar gällande utveckling av personalens kunnande, för att organisationen ska klara av att svara mot de uppställda målen, nya utmaningar och förändrade förutsättningar.

Henkilöstön osaamisen varmistamisen periaatteet

- Henkilöstön osaamisen varmistamissuunnitelmassa kuvataan asetettujen strategisten tavoitteiden mukaista pitkäjänteistä, tavoitteellista ja jäsennellyä panostustamme henkilöstön osaamisen kehittämiseen, jotta organisaatio pystyy vastaamaan sille asetettuihin tavoitteisiin, uusiin haasteisiin ja muuttuviin tilanteisiin.



”Grundpelare inom kompetensutveckling”

Ett nära samarbete med regionens utbildningsläroanstalter möjliggör att vi får kunniga studerande

Utbildning på andra stadiet i regionen

- Satsningar på praktikperioder och ökning av antalet praktikplatser
- Satsningar på läroavtalsutbildningar och ökning av antalet läroavtalsplatser

Möjligheter till YH-examen på finska, svenska och engelska finns i regionen

Svenskspråkig sohä-utbildning på högre högskolenivå är begränsat tillgängligt

Delfinansiering av utbildning, t.ex. sociarbetarutbildning

Behörighetskravet i samband med rekrytering definierar kompetenskravet

Uppföljning av giltighetstiden för lagstadgad utbildning (påminnelse till både arbetstagare och närchef att giltigheten utbildning utgår)

Närcheferna definierar behovet av fortbildning som ska anordnas

Medicinsk grundutbildning som utlokaliserats till ÖVPH tryggar tillgången på läkare

”Osaamisen kehittämisen peruspilarit”

Läheinen yhteistyö alueen oppilaitosten kanssa, mahdollistaa osaavia opiskelijoita

Alueella on 2. asteen koulutusta molemmilla kielillä

- Panostetaan harjoittelijoihin, paikkojen lisääminen
- Panostetaan oppisopimuskoulutukseen, paikkojen lisääminen

Alueella on AMK- tutkintomahdollisuuksia suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi

Rajoitetusti saatavana ruotsinkielisiä sote- alan ylempiä korkeakoulututkintoja

Osarahoittajana koulutuksille, esim sosiaalityöntekijä

Rekrytointien yhteydessä kelpoisuusvaatimus luo vaatimuspohjan osaamiselle

Lakisääteisten koulutusten voimassaoloa seurataan (muistutukset koulutusten umpeutumisesta sähköpostitse työntekijälle sekä esihenkilölle)

Täydennyskoulutusta järjestetään esihenkilöiden määrittelemän tarpeen mukaisesti

Läketieteen hajautettu perusopetus tukee lääkäreiden saatavuutta ÖVPH:lla



Kompetensbrist

Kompetensbristen kan synas på följande sätt:

- I situationer när vakanser inte kan tillsättas med behörig personal och man anställer vikarier som inte uppfyller behörighetskraven
- Bristande digi-färdigheter, även brister i det praktiska förverkligandet av den digitala strategin (exempelvis elektroniska blanketter)
- Brister i dokumentationskunskanden – utmaningar beträffande informationsledningen
- Brister i kunnande och resursering när det gäller strategisk och systematisk rekryteringsplanering samt rekryteringsmarknadsföring.

Osaamisvaje

Ammatillisen osaamisen vaje voi esiintyä:

- Tilanteissa, joissa vakansseja ei saada täyteen ja sijaisuudessa on työntekijöitä jotka eivät täytä kelpoisuusvaatimuksia
- Puutteellisena digiosaamisena, digistrategian täytäntöönpanossa vajetta myös käytännön tehtävissä (esimerkiksi sähköiset lomakkeet)
- Kirjaamisen puutteina – tiedolla johtamisen haasteet
- Osaamis- tai resurssivajeena strategisessa, systemaattisessa rekrytointisuunnittelussa ja rekrytointimarkkinoinnissa



Kompetens- kartläggning

- Första skedet handlar om att kartlägga olika yrkesgrupper-personalstruktur, olika yrkesgruppers förhållande till varandra
 - Alltså hur många sjukskötare, socialarbetare, röntgenskötare, omsorgsassistenten o.s.v.
- Kompetensbehov- vilka är våra grund- och kärnkompetenser, samt specialkompetenser
 - Hur borde personalstrukturen se ut? Även beaktande av arbetsfördelningen mellan olika yrkesgrupper.
 - Hur många behövs?
 - Enhets- eller verksamhetsområdesnivå
 - Ledarskap inom social- och hälsovården och dess utveckling

Osaamisen kartoittaminen

- Ensimmäinen taso olisi kartoittaa eri ammattiryhmät - henkilöstörakenne, eri ammattiryhmien suhde toisiinsa
 - Eli paljonko on sairaanhoitajia, sosiaalityöntekijöitä, röntgenhoitajia, hoiva-avustajia jne.
- Osaamisen tarpeet - mitä meidän perus- ja ydinosaamiset ovat, entä erityisosaaminen
 - Millainen henkilöstörakenne tulisi olla? Huomioiden myös työnjako eri ammattiryhmien välillä?
 - Montako tarvitaan?
 - Yksikkö tai toimintalinjataso
 - Sote-johtajuuden osaaminen ja sen kehittäminen



Välstånd genom livet. Hyvinvointia läpi elämän.



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue