

## Vastaus Johanna Borg/RKP-ryhmän aloitteeseen koskien ura- ja opintopolkuja hoito- ja hoivatyössä

valmistelija Marjo Orava johtajaylihoitaja Carina Nähls sosiaalijohtaja

Johanna Borg on RKP-ryhmän kanssa jättänyt 12.9.2022 valtuustoaloitteen koskien hoito- ja hoivatyön ura- ja opintopolkuja. Aloitteessa ehdotetaan, että Pohjanmaan hyvinvointialue huomioisi hoito- ja hoivatyöntekijöiden ura- ja opintojen kehittymismahdollisuudet ja että urakehitys huomioitaisiin myös palkkauksessa.

Hyvinvointialueen henkilöstöstrategian yhtenä työntekijöille annettuna lupauksena on urakehitysmahdollisuus ja mahdollisuus kehittää osaamistaan. Jo Hyvinvointialueen kuntayhtymän valmisteluvaiheessa urapolkumallit, mukaan lukien erilaiset erityisosaamisen tasot olivat yhtenä resurssihoitajien kärkiteemoista, tarkoituksena oli sekä yhteensovittaa aikaisempia käytäntöjä että vahvistaa pitovoimaa sekä kuntayhtymässä että myöhemmin Hyvinvointialueella. Samanaikaisesti asia on huomioitu kelpoisuussäännön valmistelussa. Kelpoisuussäännössä huomioidaan jo erilaiset osaamisen tasot eri tehtävissä.

Hyvinvointialueella kannustetaan täydennyskoulutukseen ja työntekijälle voidaan myöntää palkallisia koulutuspäiviä henkilöstöjoaston linjausten mukaisesti. Alueella toimivien toisen asteen ja korkeakoulutasoisen koulutuksen järjestäjien kanssa on säännöllistä yhteistyötä, eri teemoista riippuen niin koulutus- ja perehdytyspäällikön, resurssihoitajien kuin toiminnasta vastaavien ylihoitajien ja päälliköiden kanssa.

Hoito- ja hoivatyön kliinisestä urapolkumallista on jo ensimmäiset versiot käytössä. Hoito- ja hoivatyön urapolkumallin laatimisessa on laajasti hyödynnetty kansallisia ja kansainvälisiä malleja, kuten esimerkiksi: ICN (international council of nurses) 2020, sairaanhoitajien lajavastuistet työnkuvat (Sairaanhoitajat 2016), Kliinisen hoitotyön erikoisalut (STM 2021) ja Fysioterapian erikoisalut. Vaikka edellä mainitut ovat suurelta osin sairaanhoitajan ammattiin osoitettuja, niitä on hyödynnetty suuntaa antavina myös muiden alemman korkeakoulututkinnon ammattien kohdalla. Olemme olleet mukana myös kansallisesti sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden varmistamisen ohjelmassa (STM 2023), missä otetaan kantaa myös osaamisen hyödyntämiseen vaikuttavalla tavalla.

Perusosaamisen alueita on hyvinvointialueella useita, eli urapolku voi olla myös horisontaalinen kaikilla koulutusasteilla. Hoito- ja hoivatyön perustutkintojen eli toisen asteen ammattitutkintojen osalta urakehitysmallin kuvaus on parasta aikaa työn alla, mutta kliinisiä urakehitysmahdollisuuksia on jo olemassa. Hyvinvointialueella on laajasti hyödynnetty oppisopimuskoulutuksen mahdollisuutta. Esimerkkinä jo käytössä olevasta polusta on kouluttautua aluksi hoiva-avustajaksi ja myöhemmin lähihoitajaksi.

Hyvinvointialueen käynnistyminen ja uusien toimintamallien käyttöönotto vie kuitenkin oman aikansa. Samalla vahvistuu näkemys siitä, millaista erityisosaamista tarvitaan ja missä määrin, urapolkumallejakin tulee tarkastella säännöllisesti uudelleen. Urapolut ovat käytettävissä kaikissa sote-toiminnoissa. Palkkauksessa on jo huomioitu perinteiset erityisosaamisen alueet, palkkojen harmonisointityö on vielä kesken. Urapolku- ja asiantuntijuusmallit ovat tukena palkkarakennetta laadittaessa.