



Personalen inom Österbottens välfärdsområde, lägesöversikt

Pohjanmaan hyvinvointialueen henkilöstö, tilannekatsaus

Områdesstyrelsen- Aluehallitus 19.6.2023

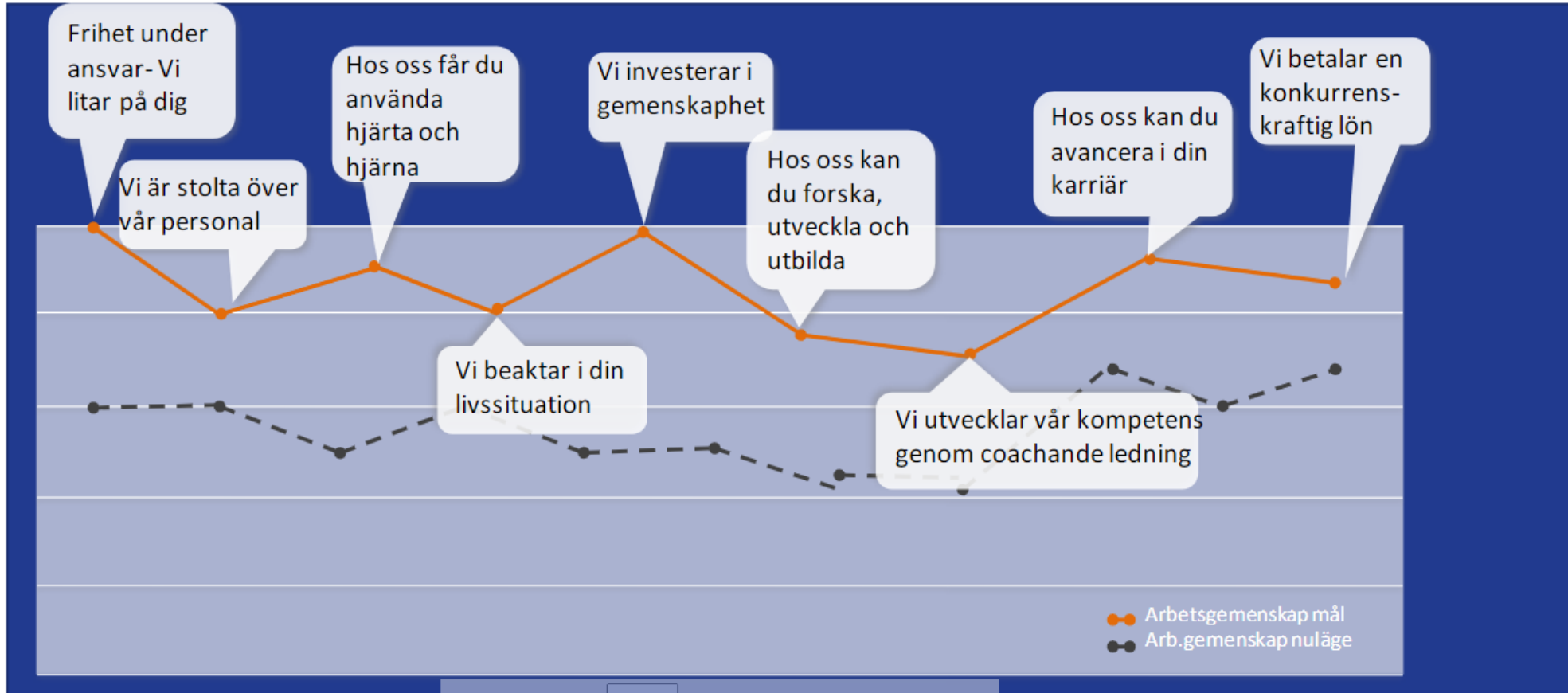
Resursdirektörerna & HR direktören / Resurssijohtajat & HR johtaja



Välförbundsområdets personalstrategi

Våra löften till våra anställda

Finlands bästa välfärdsarbetsgivare





Personalstrategins mål och mätare (godkänd i välfärdsområdets styrelse 27.10.2022)

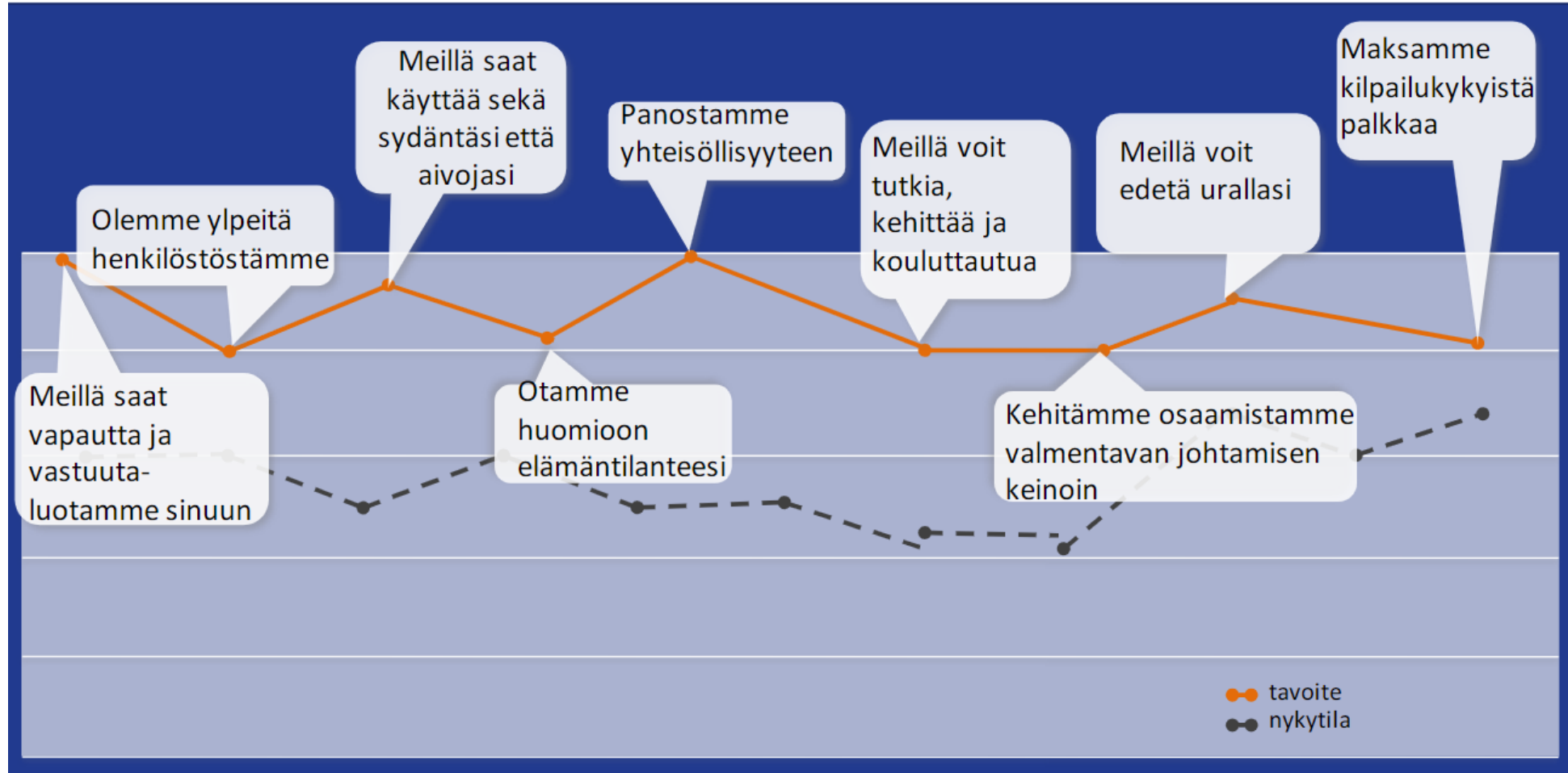
Mål	Mätare	Åtgärder
Finlands bästa välfärdsanställda	Kund-NPS HaiPro Verkningsfullheten i vården och servicen (mätare håller på att tas fram)	Ett mentorprogram ska påbörjas En plan för hur personalens kompetens kan utvecklas och möjliggöras ska utarbetas Ett introduktionsprogram ska utvecklas En karriärutvecklingsmodell 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



Hyvinvointialueen henkilöstöstrategia

Lupauksemme työntekijöillemme

Suomen paras hyvinvointityönantaja





Henkilöstöstrategian tavoitteet ja mittarit (hyväksytty aluehallituksessa 27.10.2022)

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



Finlands bästa välfärdsanställda Suomen parhaat hyvinvointityöntekijät

Målsättning i personalstrategin
Tavoite henkilöstöstrategiassa



Finlands bästa välfärdsanställda

- **Plan för utvecklande av personalens kompetens**
 - Plan för säkerställande av personalens kompetens fungerar som styrdokument
 - Personalens kompetens- och utvecklingsbehov kartläggs i samband med verksamhetsplanen
 - Ett system för kontinuerlig omfattande kartläggning av fortbildningsbehov är under uppbyggnad
 - Uppföljning av enskilda anställdas kompetensutveckling görs bl. a via utvecklingssamtalen
 - Ett system för registrering och uppföljning av personalens kunnande är under uppbyggnad

Suomen parhaat hyvinvointityöntekijät

- **Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelma**
 - Henkilöstön osaamisen varmistussuunnitelma on ohjausasiakirja
 - Henkilöstön osaamis- ja kehittämistarpeet kartoitetaan toimintasuunnitelman laatimisen yhteydessä
 - Rakenteilla on järjestelmä täydennyskoulutustarpeiden jatkuvaa kattavaa kartoitusta varten
 - Yksittäisten työntekijöiden osaamisen kehittämistä seurataan mm. kehityskeskusteluissa
 - Rakenteilla on henkilöstön osaamisen rekisteröinti- ja seurantajärjestelmä



Finlands bästa välfärdsanställda

- **Introduktionsprogram**
 - Ett omfattande introduktionsprogram är under utarbetande
 - Riktade introduktionsprogram i användning (två olika till närcheferna, sommarvikarier, enhetsvisa, studeranden)
- **Karrirärutvecklingsmodell och skräddarsydda lösningar**
 - Arbetet pågår för fullt, modeller finns redan för vissa yrkesgrupper, t ex sjukskötare
 - Koppling till lönestrukturen
- **Mentorprogram**
 - Har ännu inte förverkligats, behov finns, är under planering
- **Föregripande personalplanering** är en del av utvecklings- och anpassningsprogrammet

Suomen parhaat hyvinvointityöntekijät

- Laadittavana on parhaillaan kattava **perehdytysohjelma**
 - Kohdennetut perehdytysohjelmat käytössä (kaksi erilaista esihenkilöille, kesäsijaiset, yksikkökohtaiset, opiskelijat)
- **Urakehitysmalli ja räätälöidyt ratkaisut**
 - Työ täydessä vauhdissa, joillekin ammattiryhmille on jo mallit, esim. sairaanhoitajille
 - Yhteys palkkarakenteeseen
- **Mentorihjelma**
 - Ei ole vielä toteutunut, tarvetta on, suunnitteilla
- **Ennakoiva henkilöstösuunnittelu** on osa kehittämis- ja sopeuttamisohjelmaa



Finlands bästa välfärdsarbetsgivare Suomen paras hyvinvointityönantaja

Målsättning i personalstrategin
Tavoite henkilöstöstrategiassa



Finlands bästa välfärdsarbetsgivare

- Ett **uppmuntrande löneprogram** ska utvecklas
 - Huvudfokus på en lönestruktur som stöder karriärsmodeller, löneharmonisering och konkurrenskraftiga löner
- En **belöningspraxis** ska utvecklas
 - Ledningsgruppens belöningspraxis piloteras, förslag från personalen har kommit via idé boxen, skicka en ros via intran
- **Tillräckliga resurser** ska allokeras för att personalens kompetens ska kunna utvecklas
 - Som en följd av den allvarliga resursbristen har huvudfokus inledningsvis satts på ändamålsenlig allokering

Suomen paras hyvinvointityöntantaja

- Kehitetään **kannustava palkkaohjelma**
 - Pääpaino uramalleja tukevassa palkkarakenteessa, palkkaharmonisoinnissa ja kilpailukykyisissä palkoissa
- **Kehitetään palkitsemiskäytäntöä**
 - Pilotoidaan johtoryhmän palkitsemiskäytäntö, henkilöstöltä on tullut ehdotuksia idealaatikon kautta, ruusujen lähettäminen intran kautta
- Kohdennetaan **riittävästi resursseja** henkilöstön osaamisen kehittämiseen
 - Vakavan resurssipulan vuoksi pääpaino on asetettu aluksi tarkoituksenmukaiseen kohdentamiseen



Finlands bästa välfärdsarbetsgivare

- **Anställningsförmåner** ska utvecklas
 - Gratis kaffe till personalen, e-passi 170 euro, tyky-verksamhet (arbetstid + anslag), via företagshälsovården fås sjukvård på allmänläkarnivå, uppvaktning vid 50 år och pensionering
 - Cykelförmån under beredning enligt personalsektionens beslut
- **Ledarskapet ska utvecklas** och ledarskapskompetensen säkerställas
 - Utbildningshelheter erbjuds närcheferna, två grupper under våren
 - HR:s utbildningsserie för närchefer

Suomen paras hyvinvointityönantaja

- Kehitetään **työsuhde-etuja**
 - Ilmainen kahvi henkilöstölle, ePassi 170 euroa, tyky-toiminta (työaika + määräraha), työterveyshuollon kautta saa yleislääkäritasoista sairaanhoitoa, 50 vuotta täyttävien ja eläkkeelle jäävien muistaminen
 - Henkilöstöjaoston päätöksen mukainen polkupyöräetu valmisteltavana
- **Kehitetään johtamista** ja varmistetaan johtamistaidot
 - Koulutuskokonaisuudet tarjotaan esihenkilöille, kaksi ryhmää kevään aikana
 - HR:n koulutussarja esihenkilöille



Finlands bästa välfärdsarbetsgivare

- Projektet **Säker arbetsplats**
 - projektet pågår som bäst...
- Förenhetligade och smidiga **personalprocesser**
 - Beslut som berör personalen görs i Alma och i Dynasty
 - Resursenheten reviderat sin anställningsprocess
- **Forsknings- och utvecklingsverksamhet** ska möjliggöras
 - Gemensam plan för utvecklings- och forskningsverksamhet
 - Sote innohub
 - Socialvårdens utvecklingseftermiddag för utvecklings- och forskningsintresserade
- Friska och trygga **arbetsutrymmen**
 - Utrymmesarbetsgrupp
- Innovativa **rekryteringskoncept**
 - Särskilt fokusområde idag

Vårens NPS rekommendationsmätning

Suomen paras hyvinvointityönantaja

- **Turvallinen työpaikka** –hanke
 - hanke meneillään
- Yhtenäiset ja saumattomat **henkilöstöprosessit**
 - Henkilöstöä koskevat päätökset tehdään Almassa ja Dynastyssa
 - Resurssiyksikkö on uudistanut työhönottoprosessinsa
- **Tutkimus- ja kehittämistoiminnan** mahdollistaminen
 - Yhteinen kehittämis- ja tutkimussuunnitelma
 - Sote innohub
 - Sosiaalihuollon kehittämisiltapäivä kehittämisestä ja tutkimisesta kiinnostuneille
- Terveet ja turvalliset **työtilat**
 - Tilatyöryhmä
- Innovatiiviset **rekrytointikonseptit**
 - Fokusessa tänään

Kevään NPS-suosittelemittaus



Högt välbefinnande i arbetet

Korkea työhyvinvointi

Målsättning i personalstrategin
Tavoite henkilöstöstrategiassa



Arbetsgemenskapen och samarbetsfärdigheterna ska utvecklas

- Hösten 2023 kommer välfärdsområdet att genomföra en mera omfattande arbetsvälmåendeundersökning tillsammans med Arbetshälsoinstitutet.
- Utvecklingsprojekt med Keva pågår; utveckling av samarbetet med företagshälsovården
- Förfrågan om arbetssituationen till sommarvikarierna

Työyhteenkuuluvuutta ja yhteistyötaitoja tulee kehittää

- Työhyvinvointikysely yhteistyössä Työterveys-laitoksen kanssa toteutetaan syksyllä 2023.
- Kehittämishanke Kevan kanssa meneillään; yhteistyö työterveyshuollon kanssa kehitetään
- Kysely kesätyöntekijöille työtilanteesta



Arbetsgemenskapen och samarbetsfärdigheterna ska utvecklas

- Arbetsplatsens målsättningar och spelregler
 - Överenskommelse om samarbetsförfarandet och arbetarskydd
 - Jämställdhet och likabehandlingsplan
 - Rusmedelsprogram
 - Ledning av personalens arbetsförmåga
- Under beredning
 - Program för arbetshandledning
 - Program för gott bemötande
- Tyky-verksamheten utvärderas

Työyhteenkuuluvuutta ja yhteis työtaitoja tulee kehittää

- Työpaikan tavoitteet ja pelisäännöt
 - Yhteistoiminnasta ja työsuojelusta sopiminen
 - Yhdenvertaisuussuunnitelma
 - Päihdeohjelma
 - Työkykyjohtamisen ohjelma
- Valmistelun alla
 - Työnohjaussuunnitelma
 - Hyvän kohtaamisen ohjelma

Tyky-toimintaa arvioidaan



Förutsättningar för ett gott arbete- deltagande i nationella piloter

- Social- och hälsovårdsministeriet inledde i november 2021 ett förvaltningsövergripande strategiskt program för att säkerställa en tillräcklig personal och tillgången till arbetskraft inom social- och hälsovården
- Österbottens välfärdsområde kommer att delta i två piloter inom ramen för delprogrammets färdplan Tryggandet av personalens tillräcklighet och tillgången till arbetskraft inom social- och hälsovården; Förutsättningar för ett gott arbete piloten och piloten för omorganisering av arbetsfördelningen och arbetet
- En handfull verksamhetsenheter från välfärdsområdet har meddelat sitt intresse och valts ut att medverka i piloten

Hyvän työn edellytykset- osallistuminen valtakunnallisiin pilotteihin

- Sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti marraskuussa 2021 poikkihallinnollisen strategisen ohjelman sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi
- Pohjanmaan hyvinvointialue tulee osallistumaan kahteen pilottiin Sote- henkilöstön riittävyys ja saatavuustiekartan osaohjelman puitteissa; Hyvän työn edellytykset ja Sote-alan työnjakopilotit.
- Muutama yksikkö hyvinvointialueelta on ilmoittanut kiinnostuksensa ja valittu mukaan pilottiin



Arbetsplatsens rekommendationsmätning

- Arbetsplatsens rekommendationsmätning (eNPS) är ett av de instrument som ledningen använder sig av för att kartlägga hur personalen trivs.
- Mätningen genomförs i regel två gånger / år. Länk till undersökningen skickas ut till alla anställda via e-post. Den svarande är anonym.
- Syftet är att utreda hur sannolikt arbetstagarna rekommenderar sin arbetsplats åt andra, och genom tillägsfrågor utreda vilken förändring arbetstagarna önskar

Työpaikan suosittelumittaus

- Työpaikan suosittelumittari (eNPS) on yksi välineistä, joita johto käyttää kartoittaakseen henkilöstön viihtyvyyttä
- Suosittelumittaus toteutetaan kahdesti vuodessa. Linkki kyselyyn lähetään jokaiselle työntekijälle sähköpostitse. Vastaaminen tapahtuu anonymisti.
- Tarkoitus on selvittää, kuinka todennäköisesti työntekijät haluaisivat suositella työpaikkaa muille ja jos ovat vähemmän tyytyväisiä, jatkokysymyksellä missä teemoissa he toivoisivat muutosta



Arbetsplatsens rekommendationsmätning

- En plan och anvisning för hur mätningens resultat ska handläggas inom organisationen. Resultaten ska behandlas på alla enheter.
- Målsättningen är att kunna stöda personalen och hitta modeller för hur man kan bemöta de problem och utmaningar som finns på olika verksamhetsenheter.
- Uppföljning görs i ledningsgrupperna.
- Totalt deltog ca 40 % av personalen i rekommendationsmätningen som genomfördes nu på våren.

Työpaikan suosittelumittaus

- On työstetty ohjeen tulosten käsittelystä organisaatiossa. Tulokset tulee käydä läpi jokaisessa yksikössä.
- Tavoitteena on tukea henkilöstöä paremmin ja yhdessä suunnitella, miten eri toimintayksiköissä esiintyviin ongelmiin ja haasteisiin vastataan.
- Seuranta johtoryhmissä.
- Yhteensä osallistui n. 40 % hyvinvointialueen henkilöstöltä kevään suosittelumittauksessa.



En kollektiv och verksamhetsorienterad arbetstidsplanering

- Arbetstagarna är med och planerar sina arbetstider
- Beaktar bl.a. verksamhetens behov, arbetskollektivavtal, lagstiftningen, arbetstidsergonomiska forskningsresultat mm.
- Tagits i bruk i varierande omfattning 80-90 % på enheter med heldygnsomsorg
- De som arbetar i dagarbete har kollektivavtalsenlig flexibel arbetstid
- Grunduppgiften, d.v.s. klienternas och patienternas behov är grunden för all planering

Yhteisöllinen ja toimintalähtöinen työajan suunnittelu

- Työntekijät mukana suunnittelemassa työaikoja
- Huomioi mm. toiminnan tarpeet, työehtosopimukset, lainsäädännön, työaikaergonomiset tutkimustulokset jne
- Ympäri vuorokautisissa yksiköissä käytössä eri asteisina 80 – 90 %
- Päivätyötä tekevillä käytössä työehtosopimusten mukainen joustava työaika
- Perustehtävä, eli asiakkaiden ja potilaiden tarpeet on kaikessa suunnittelussa pohjalla



Rekrytering i fokus

Fokuksessa rekrytointi



Juniormodeller inom Österbottens välfärdsområde

Inom vårdarbetets och socialvårdens resurslinjer utvecklas modeller för rekrytering av studerande redan under deras studietid

Juniorimallit Pohjanmaan hyvinvointialueella

Sosiaalihuollon ja hoitotyön resurssilinjoissa on kehittämässä malleja opiskelijoiden aikaisemmassa vaiheessa rekrytointia



Utveckling av verksamhetsmodell för juniorsocialarbetare

- Inom socialvårdens resurslinje har man utarbetat principer och ramar för en modell under arbetsnamnet juniorsocialarbetare (anställning av icke-behöriga socialarbetarstuderande)
 - Österbottens verksamhetsmodell utvecklas i olika forum tillsammans med socialvårdens olika sakkunniga
 - Målsättningen är att skapa en enhetlig modell
 - Arbetsuppgifterna kan variera mellan olika serviceuppgifter och substansområden i socialvården
- Modellen behandlas av personalsektionen under hösten
- Implementeringen genomförs i samarbete med högskolorna

Juniorisosiaali-työntekijätoimintamallin kehittäminen

- Sosiaalihuollon resurssilinjassa on työstetty juniori-sosiaalityöntekijämallin (työnimi) periaatteita ja kehyksiä (ei sijaiskelpoisten sosiaalityöntekijäopiskelijoiden palkkaaminen)
 - Pohjanmaan mallia kehitetään sosiaalihuollon eri asiantuntijafoorumeissa
 - Tavoitteena luoda alueelle yhtenäinen malli
 - Työtehtävät voivat vaihdella sosiaalihuollon eri substanssi- ja palvelutehtävien välillä
- Viedään henkilöstöjaostoon käsittelyä varten syksyllä
- Implementointi yhteistyössä korkeakoulujen kanssa



Juniorsjukskötarmodellen

- En sjukskötarstuderande kan utföra sin sista praktikperiod med lön som s.k. juniorsjukskötare (minst 140 studiepoäng)
 - Obligatorisk praktikperiod som är 4-6 veckor
 - Planeras individuellt i samarbete mellan den studerande, läraren och närchefen på arbetsplatsen
 - En förutsättning är att praktikmål uppfylls på praktikplatsen i enlighet med de mål som finns i läroplanen
- De arbetsuppgifter och lönen en sjukskötarvikarie kan ha definieras enligt studiepoängen
- Inom resurshanteringstjänsterna finns i dagsläget 5 vakanser för dessa. Lediga vakanser på enheterna kan även användas för avlönade praktikperioder

Juniorisairaanhoitajamalli

- Sairaanhoitajaopiskelijan viimeinen harjoittelujakso on mahdollista tehdä palkallisena ns. juniori sairaanhoitajana (opiskelijalla on oltava 140 opintopistettä)
 - Palkallinen harjoittelujakso, 4-6 viikkoa
 - Räätelöidään yksilöllisesti yhteistyössä opiskelijan, opettajan ja työpaikan esihenkilön kanssa
 - Edellytyksenä, että opetussuunnitelman mukaiset harjoittelutavoitteet on mahdollista saavuttaa harjoittelupaikassa
- Työtehtävät sairaanhoitajan sijaisena määräytyvät opintopisteiden mukaisesti kuten myös palkka
- Resurssihallintapalveluilla 5 vakanssia tätä varten, yksiköiden avoimia vakansseja on myös käytetty palkallisissa harjoitteluissa



Resurshanterings- tjänsterna- rekryteringsåtgärder

- Kuntarekry:
 - Lediga befattningar lediganslås direkt
 - Längre vikariat lediganslås
 - Man är dagligen in i Kuntarekry och granskar om det kommit nya sökande. Man tar genast kontakt med nya arbetssökande och kallar dem till intervju

Resurssihallinta- palvelut- rekrytointikeinot

- Kuntarekry:
 - Avoimet toimet laitetaan välittömästi auki
 - Pitkät sijaisuudet laitetaan avoimeksi
 - Päivittäin käydään Kuntarekryssä, onko tullut uusia työnhakijoita ja heihin ollaan välittömästi yhteydessä ja kutsutaan haastatteluun



Resurshanterings- tjänsterna- rekryteringsåtgärder

Sotender:

- Mobilapplikation via vilken man kan rekrytera timanställda
- Används vid alla typer av brådskande frånvaron
- Applikationen har tagits i bruk i Vasa, och kommer under hösten att utvidgas till hela välfärdsområdet

Resurssi- hallintapalvelut- rekrytointikeinot

Sotender:

- Mobiilisovellus tuntityöntekijöiden rekrytointiin
- Käytetään kaikkiin äkillisiin poissaoloihin
- Sovellus käytössä Vaasassa, laajennetaan syksyllä koko OVPH alueelle



Resurshanterings- tjänsterna- rekryteringsåtgärder

- Rekrytering av studerande som utför sin praktik
 - T.ex. så handleder närcheferna på enheterna studerande att registrera sig i Kuntarekry eller att vara i kontakt med resursenheten
- Regelbundna rekryteringstillfällen hålls i skolorna

Resurssi- hallintapalvelut- rekryointikeinot

- Harjoitteluissa olevien opiskelijoiden rekryointi
 - Esim. yksiköiden esihenkilöt ohjaavat opiskelijat ilmoittautumaan Kuntarekryyn tai olemaan yhteydessä resurssiyksikköön
- Säännölliset rekryointitilaisuudet kouluilla



Resurshanterings- tjänsterna- rekryteringsåtgärder

- Rekryteringsmässor i Österbotten och mellersta Österbotten, Sjukskötardagar samt övriga enligt skild överenskommelse
- Kommunikation i sociala medier: eget Instagramkonto
- Webbplatsen hålls uppdaterad

Resurssi- hallintapalvelut- rekrytointikeinot

- Rekrytointimessut Pohjanmaa ja Keski-Pohjanmaa, Sairaanhoidajapäivät, muut mahdolliset, jotka sovitaan erikseen
- Viestintä sosiaalisessa mediassa viestintä: oma tili Instagram
- www-sivut ajantasalla



Tillställningar som rekryteringsteamet besökt under året:

- Socialvårdens olika sakkunnigdagar, bl.a. Sosiaalialan asiantuntijapäivät
- Psykologdagarna
- Ergoterapeuternas dagar
- Nolia rekryteringsmessa Umeå
- Rekryteringsmessa VAMK (Vasa Yrkeshögskola)
- Rekryteringsevent i Uleåborg tillsammans med Concordia
- Opti Career Jakobstad
- 2 drop in tillfällen på VCS
- Jakobsdagar

Tänä vuonna eri tilaisuuksissa käyty rekrytöimän:

- Sosiaalihuollon eri asiantuntijapäivät, esim. Sosiaalialan asiantuntijapäivät
- Psykologipäivät
- Toimintaterapeuttien päivät
- Nolia rekrytöintimesut Uumajassa
- Rekrymesut VAMK (Vaasan Amattikorkeakoulu)
- Rekrytapahtuma Oulu, yhdessä Concordian kanssa
- Opti Career Pietarsaari
- 2 drop in tilaisuutta VKS
- Jaakon päivät



Planerade till hösten bl.a.

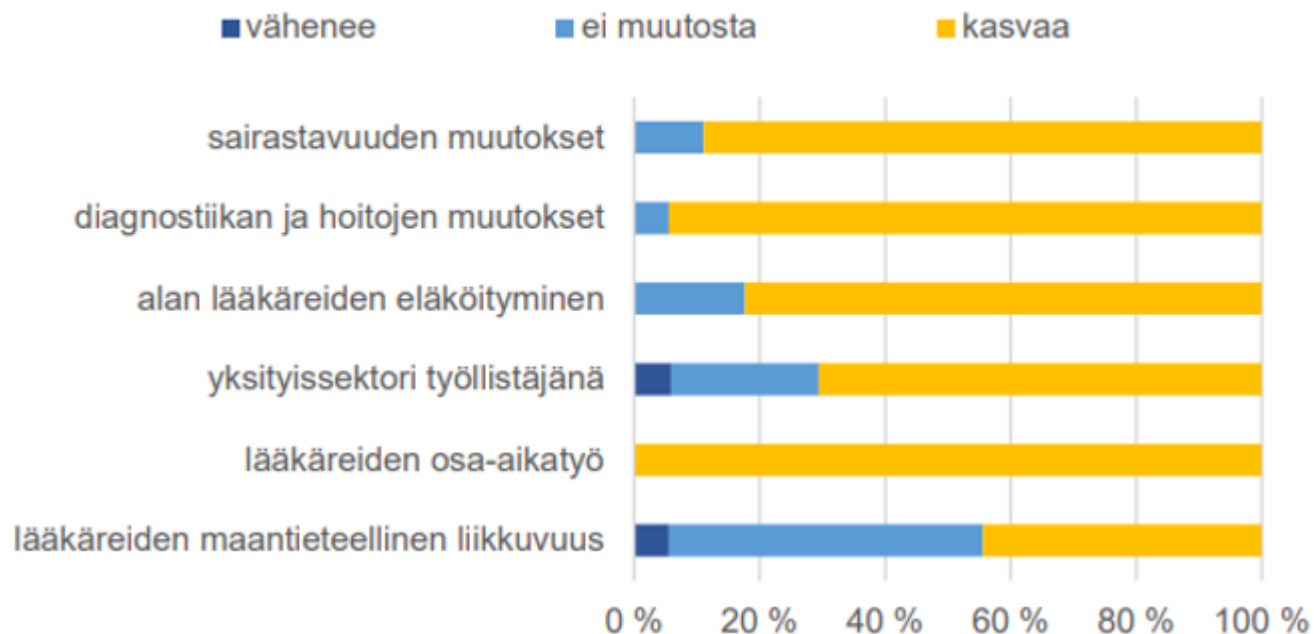
- Mental- och missbrukarvårdsmässa i Vasa
- Sjukskötardagarna
- Kunta etsii lääkäriä i Tammerfors
- Läkardagarna i Åbo
- Nuori lääkäri
- Tandläkardagarna
- Rikstämman/Swedental

Ensi syksyille suunnitelmana mm

- Mielensterveys- ja päihdemessut Vaasa
- Sairaanhoidajapäivät
- Kunta etsii lääkäriä Tampere
- Lääkäripäivät Turku
- Nuori lääkäri
- Hammaslääkäripäivät
- Rikstämman/Swedental



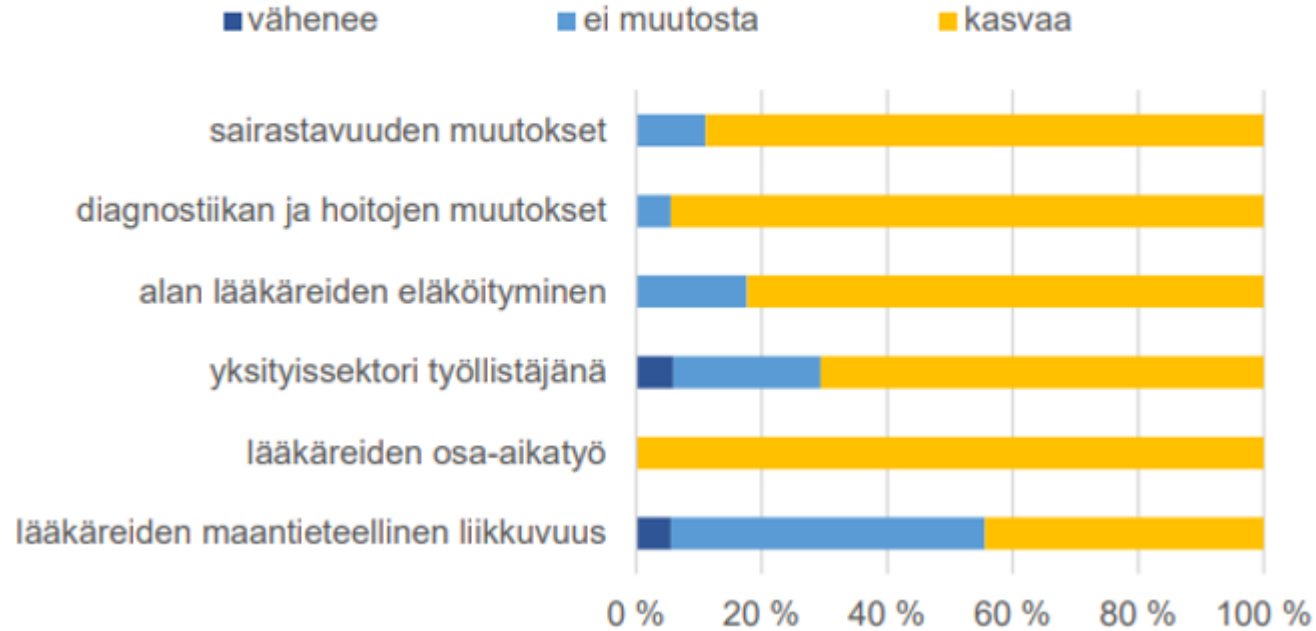
Erikoislääkäritarpeeseen vaikuttavat tekijät ja muutoksen suunta vuoteen 2035, erikoisalan vastaukset, n = 18



Befolkningen koncentreras i allt högre utsträckning till tillväxtcentren. Det är mycket svårt att få läkare och tandläkare (och psykologer) att gå emot flyttningsströmmen, så läkararbetskraften lär även i fortsättningen vara koncentrerad till universitetsstäderna och andra stora städer och deras kranskommuner.



Erikoislääkäritarpeeseen vaikuttavat tekijät ja muutoksen suunta vuoteen 2035, erikoisalan vastaukset, n = 18



Väestön keskittyminen kasvukeskuksiin lisääntyy. Lääkäreitä ja hammaslääkäreitä (ja psykologeja) on hyvin vaikea saada kulkemaan muuttoliikkeessä vastavirtaan, joten lääkäri työvoiman keskittyminen yliopistokaupunkeihin ja muihin suuriin kaupunkeihin ja niiden kehyskuntiin jatkuu.



Rekrytering av unga läkare

- Kommun söker läkare: Uleåborg, Tammerfors, Åbo
- Bli bekant med hälsovårdscentralerna, distanstillfälle för kandidater på årskurserna 4-6 vid Åbo universitet
- Frukostbidning för kandidaterna på årskurs 6 vid Tammerfors universitet i samband med seminarie.
- Synlighet:
- Reklamkrönika till 50-årsfesten för kandidatföreningen i Tammerfors
- Reklam på webbplatsen för kandidatföreningen i Tammerfors
- Reklam: kandidatmatrikeln i Uleåborg, tidningen Nuori Lääkäri, Lääkärilehti/ Medi uutiset
- Tandläkardagarna, psykologdagarna

Nuorten lääkärin rekrytointi

- Kunta etsii lääkäriä: Oulu, Tampere, Turku
- Terveyskeskukset tutuiksi, etätilaisuus Turun yliopiston vsk. 4-6 kandeille
- Tampereen yliopiston 6 vsk kandeille aamiaistarjoilu seminaarin yhteydessä.
- Näkyvyys:
- Kronikkamainos Tampereen kandiseuran 50w. juhliin
- Verkkomainos Tampereen kandiseuran nettisivuille
- Mainos: Oulun Kandimatrikkeli, Nuori Lääkäri lehti, Lääkärilehti/Medi uutiset
- Hammaslääkäripäivät, Psykologipäivät



Rekrytering är något som berör oss alla

- Regelbunden extern rekrytering; Läkärilehti, tandläkartidningen, psykologtidningen
- Rekryteringsevenemang utomlands (Sverige), lyckats i synnerhet på tandläkarsidan (Nolia, Riksstämman)
- Tandläkardagarna, psykologdagarna (monter)
- AT-avtal med Socialstyrelsen; verkligt stor efterfrågan, tvåspråkiga läkare som utexamineras ~ 10/år
- Decentraliserad utbildning som ordnas av medicinska fakulteten i Åbo, medicin och odontologi; bli bekant med Österbotten

Rekrytointi on kaikkien asia

- Säännöllisiä ulkoisia rekrytointeja; Läkärilehti, hammaslääkärilehti, psykologilehti
- Rekrytointitapahtumat ulkomailla (Ruotsi), onnistumisia varsinkin hammaslääkäripuolella (Nolia, Riksstämman)
- Hammaslääkäripäivät, Psykologipäivät (ständi)
- At-sopimus Socialstyrelsenin kanssa; todella paljon kysyntää, kaksikielisiä valmistuvia lääkäreitä ~ 10/v
- Turun lääketieteellisen hajautettu koulutus lääk. ja hammaslääketiede; Pohjanmaa tutuksi



Rekrytering är något som berör oss alla

- Väl ordnad specialiseringsutbildning (gott omhändertagande); mycket viktig rekryteringsfördel, utbildningsöverläkaren koordinerar
- Praktik/utbildning för läkare som kommer utifrån EU/EES-området
- Avlönad praktik för psykologer i utbildningens slutskede (5 mån.)
- Positiv attityd till forskning
- Fulla utbildningsrättigheter inom allmänmedicin, geriatri och psykiatri

Rekrytointi on kaikkien asia

- Hyvin järjestetty erikoistumiskoulutus (pidetään hyvää huolta); äärimmäisen tärkeä rekrytointivaltti, koulutusylilääkäri koordinoi
- EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevien lääkäreiden harjoittelu/koulutus
- Psykologien koulutuksen loppuvaiheen (5 kk) palkallinen harjoittelu
- Tutkimusmyönteisyys
- Täydet koulutusoikeudet yleislääketieteessä, geriatriassa ja psykiatriassa



På kommande

- Specialiserande informerar de som nyligen tagit examen
- Bostad (startpaket)
- Obligatorisk praktik (6 mån.) - direkt ettårigt arbetskontrakt
- Aktiva universitetssamarbeten; ÅU, ÅA

Tulevaa

- Erikoistuvat puhumaan vastavalmistuneille..
- Asunto (starttipaketti)
- Käytännön harjoittelu (6 kk) - suora vuoden työsopimus
- Yliopistoyhteistyö; TY, ÅA aktiivista



Kommunikation som främjar arbetsgivaranseendet

Työnantajamielikuvaa kehittävää viestintää



Utgångspunkt: Från människa till människa

- I vår kund- och servicekommunikation är det våra egna anställda som berättar saker ***från människa till människa***.
- På så vis får vi också inom kund- och servicekommunikationen fram en positiv bild av de mångsidiga och intressanta saker som sker hos oss och som man får medverka i.
- Även kundkommunikationen kan främja den positiva bilden av organisationen som arbetsgivare.

Lähtökohta: Ihmiseltä ihmiselle

- Asiakas- ja palveluviestinnässämme äänessä ovat omat työntekijämme, jotka kertovat asioista ***ihmiseltä ihmiselle***.
- Näin saamme myös asiakas- ja palveluviestinnässä esiin positiivista kuvaa monipuolisista ja kiinnostavista asioista, joita meillä tehdään ja joissa saa olla mukana.
- Myös asiakasviestintä voi kehittää positiivista kuvaa organisaatiosta työnantajana.



osterbottens.valfardsomrade



heidikurvi ja 104 muuta tykkäävät
osterbottens.valfardsomrade Diabetesskötare
Susanne Söderback vill att diabetesvården i allt större

osterbottens.valfardsomrade



heidikurvi ja 228 muuta tykkäävät
osterbottens.valfardsomrade Österbottens
vårdsområde utför ultraljudsundersökningar under
graviditeten både på Vasa centralsjukhus och på
sjukhuset i Jakobstad. Fler undersökningstider lades till
i Jakobstad när Kronoby anslöt till Österbottens

osterbottens.valfardsomrade



heidikurvi ja 94 muuta tykkäävät
osterbottens.valfardsomrade Kotikäynti lähti vuoden toisessa
kotihoiton hoitajien Kim Øvergrenin ja

osterbottens.valfardsomrade



osterbottens.valfardsomrade



heidikurvi ja 132 muuta tykkäävät
osterbottens.valfardsomrade Uusi ihmisen
ihmiselle -verkkoartikkeli on nyt julkaistu!



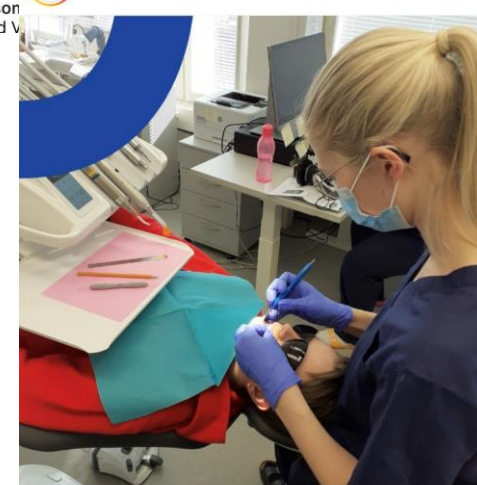
heidikurvi ja 135 muuta tykkäävät



_emiliaaleksandra ja 182 muuta tykkäävät
osterbottens.valfardsomrade När ett barn eller en
ungdom knackar på skolkuratorns dörr och blygt säger
"att det är bäst om man har du ett stort..."



heidikurvi ja 181 muuta tykkäävät
osterbottens.valfardsomrade Nästa vecka börjar en
ny era för psykosociala tjänster i Österbottens



heidikurvi ja 28 muuta tykkäävät
osterbottens.valfardsomrade Laiterikko kuumentaa
Vaasanpuistikon hammashoitola tiloja
Vaasanpuistikon hammashoitola tiloja



Rekryteringens egna kanaler

- Kanaler för rekryteringskommunikation:
 - Instagram: @osterbottensvalfard_rekry
 - LinkedIn: Österbottens välfärdsområde Pohjanmaan hyvinvointialue
- Tidningsannonser i synnerhet i branschriktade tidningar (såsom Lääkärilehti)

Rekrytoinnin omat kanavat

- Rekrytointi-viestinnän kanavat:
 - Instagram: @osterbottensvalfard_rekry
 - LinkedIn: Österbottens välfärdsområde Pohjanmaan hyvinvointialue
- Lehti-ilmoituksia erityisesti kohdistetuissa alan lehdissä (kuten Lääkärilehti)



ÖSTERBOTTENS VÅLFÅRDSOMRÅDE | POHJANMAAN HYVINVOINTIALUE

osterbottensvalfard_rekry



osterbottensvalfard_rekry



osterbottensvalfard_rekry

osterbottensvalfard_rekry

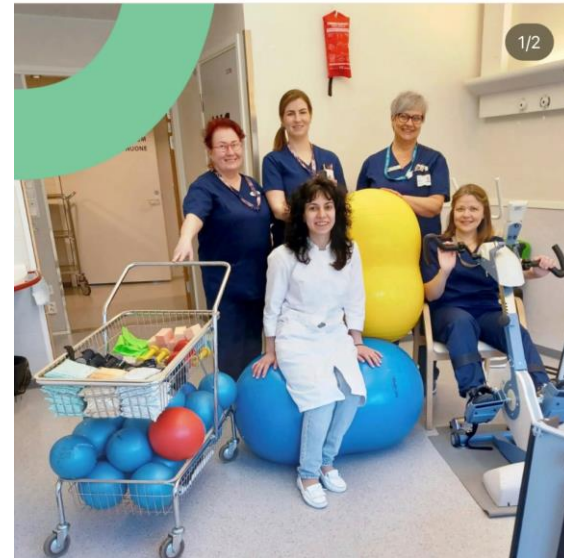


osterbottensvalfard_rekry

osterbottensvalfard_rekry



osterbottensvalfard_rekry



_emiliaaleksandra ja 182 muuta tykkäävät

osterbottens.valfardsomrade När ett barn eller en ungdom knacker på skolkuratorns dörr och blygt säger "ett det är inget extra man har du tid att prata..."



Utveckling av kunskapen om rekryteringskommunikation och arbetsgivaranseende

- Listan "Kommunikationens tips till närchefer som rekryterar"
- Kommunikationens temavecka för hela personalen i maj 2023: Torsdagens tema var arbetsgivaranseende och rekryteringskommunikation
- Uppmuntrande till att aktivt använda LinkedIn inom expertarbetet
- Utbildning till närcheferna: arbetsgemenskapskommunikation och arbetsgivaranseende ett tema under kommunikationsdagen
- I februari ordnades en utbildning om arbetsgivaranseende och rekryteringskommunikation i samarbete med Vasa sommaruniversitet för aktörer inom den offentliga sektorn i området
- Ämnet har även varit framme på de virtuella morgonkaffestunderna och närchefsinfon.

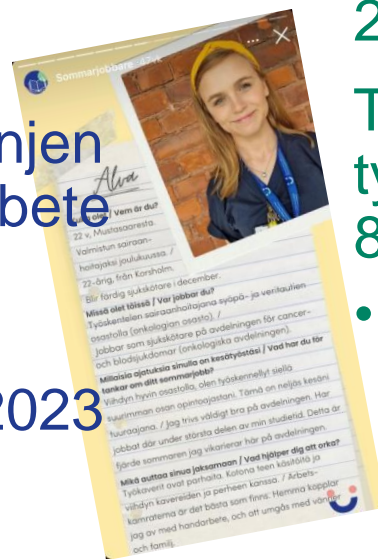
Rekrytointiviestintä- ja työnantajamielikuvaosamaisen kehittäminen

- "Viestinnän vinkit rekrytoivalle esihenkilölle" – listaus
- Viestinnän teemaviikko koko henkilöstölle toukokuussa 2023: Torstain teemana työnantajamielikuva ja rekrytointiviestintä
- Kannustaminen LinkedInin aktiiviseen käyttöön asiantuntijatyössä
- Esihenkilöiden valmennus: viestintäpäivän yhtenä teemana työyhteisöviestintä ja työnantajamielikuva
- Helmikuussa Vaasan kesäyliopiston kanssa yhdessä suunniteltu koulutus työnantajamielikuvasta ja rekrytointiviestinnästä alueen julkisen sektorin toimijoille
- Aihe esillä myös muun muassa virtuaalisilla aamukahveilla ja esihenkilöinfoissa.



Satsningar / kampanjer

- Sommarjobbarnas "kompisbok" sommaren 2022
- Deltagande i Vasaregionens imagekampanj 2022 (Alla känslor får komma fram)
- Den egna arbetsgivaranseendekampanjen 8000 berättelser är under arbete
- Planeringen och innehållsproduktionen är i gång, publicering hösten 2023



Satsaukset / kampanjat

- Kesähenkilöiden "kaverikirja" kesällä 2022
- Osallistuminen Vaasan seudun imago-kampanjaan 2022 (Tunteet saavat näkyä)
- Työn alla oma työnantajamielikuvakampanja 8000 tarinaa
- Suunnittelu ja sisällöntuotanto käynnissä, julkaisut syksyllä 2023





Satsningar / kampanjer

- Deltagande i olika TV-serieinspelningar som handlar om branschen, såsom Österbottens hjältar och Vid liv 24 h



Satsaukset / kampanjat

- Osallistuminen erilaisten alaa käsittelevien TV-sarjojen kuvauksiin, kuten Österbottens hjältar ja Elossa24





Pågår just nu

- Uppdatering av rekryteringsinnehållet på den egna webbplatsen
- Nyligen publicerat: Video (intern) om bemötandet av praktikanter och nya arbetstagare (den intranymhet som gillats flest gånger någonsin)
- På intranätet finns en blankett där man kan be kommunikationen om innehåll som stöder den egna rekryteringen på sociala medier
- Innehållshelheten 8000 berättelser

Käynnissä juuri nyt

- Oman verkkosivuston rekrytisältöjen uudistus
- Juuri julkaistu: Video (sisäinen), harjoittelijoiden ja uusien työntekijöiden kohtalusta (kaikkien aikojen eniten tykkäyksiä kerännyt intra-uutinen)
- Intrassa lomake, jonka kautta voi pyytää viestinnältä omaa rekryä tukevaa sisältöä someen
- 8000 tarinaa - sisältökokonaisuus



Arbetsgivaranseendet i tankarna i all kommunikation

- Tankesättet Från människa till människa stöder i och med kundkommunikationen även arbetsgivaranseendet.
- Man berättar om olika former av belöningar och andra glada personalnyheter i sociala medier
- Konceptet i blickfånget, där enheterna med egna ord får berätta om sitt arbete/sin vardag på Instagram och Facebook (turerna är bokade långt in på hösten)

Työnantajamielikuvan ajattelu osana kaikkea viestintää

- Ihmiseltä ihmiselle ajattelu tukee asiakasviestinnän myötä myös työnantajamielikuvaa.
- Erilaisten palkitsemisten ja muiden iloisten henkilöstö uutisten kertominen some-kanavissa
- Valokeila-konsepti, jossa yksiköt pääsevät omin sanoin kertomaan työstään / arjestaan Instagramissa ja Facebookissa (vuorot varattu pitkälle syksyyn)



osterbottens.valfardsomrade



osterbottens.valfardsomrade



osterbottens.valfardsomrade



osterbottens.valfardsomrade



muuta tykkäävät
rade 🏆 Finlands
ett Närpes hälsövä
inen terveysesku:

osterbottens.valfardsomrade



muuta tykkäävät
ssi Pohjanmaan
anut viime
n presidentin... lisää

osterbottens.valfardsomrade



äävät
Antila on vuoden



heidikurvi ja 417 muuta tykkäävät

osterbottens.valfardsomrade Coronapandemin har



heidikurvi ja 212 muuta tykkäävät

osterbottens.valfardsomrade Vaasan keskussairaalan



heidikurvi ja 205 muuta tykkäävät

osterbottens.valfardsomrade Grattis och tack för ett
gott arbete! 🌸 Onnea ia kiitos hienosta tvöstä... lisää



Resurser enkom för rekryteringskommunikation

- En visstidsanställd kommunikationsassistent på 60 % på resursenheten.
- I övrigt vid sidan av kund- och servicekommunikationen / som biprodukt.

Resurssit erityisesti rekrytointiviestintään

- 60 % määräaikainen viestintäassistentti resurssiyksikössä.
- Muu asiakas- ja palveluviestinnän ohessa / sivutuotteena.



Vad som kan förbättras ur kommunikationens synvinkel

- Resurser och kompetens:
 - Att befästa den tidsbundna resursen inom innehållsproduktionen skulle säkerställa kontinuiteten
 - Det finns inte tillräckligt med marknadsföringskunskap inom organisationen (t.ex. någon marknadsföringsplanerare)
 - Utveckling av kunskapen hos de närchefer som rekryterar, så att rekryteringen sker via så många kanaler som möjligt och de nuvarande kanalerna utnyttjas effektivt
- Tydlig marknadsföringsbudget
- Val av personal som deltar i rekryteringen och olika tillställningar så att valet passar målgruppen, exempelvis "arbetstagarambassadörer"

Viestinnän näkökulmasta parannettavia asioita

- Resurssit ja osaaminen:
 - Sisällöntuotannon määräaikaisen resurssin vakiinnuttaminen takaisi jatkuvuuden
 - Organisaatiossa ei ole riittävää markkinointiosaamista (esim. markkinointisuunnittelijaa)
 - Rekrytoivien esihenkilöiden osaamisen kehittäminen, jotta rekrytointia tehdään mahdollisimman monikanavaisesti ja hyödynnetään nykyiset kanavat tehokkaasti
- Markkinointibudjetin selkeys
- Rekrytointiin ja esimerkiksi erilaisiin tilaisuuksiin osallistuvien henkilöiden valinta kohderyhmään sopivalla tavalla henkilöstön joukosta, esim. "työntekijälähettiläät"



Välstånd genom livet. Hyvinvointia läpi elämän.



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue