



Sosiaali- ja terveystalveluiden henkilöstö, tilannekatsaus

Aluehallitus 19.06.2023 § 180
1764/01.00.02/2023

Valmistelija Nåls Carina
Nieminen Peter
Orava Marjo
Lisätietoja: puhelinnumero: 06 218 1111 (vaihide), etunimi.sukunimi@ovph.fi

Hallituksen vuosikellon mukaisessa henkilöstön tilannekatsauksessa esitellään henkilöstöstrategian toimeenpanon etenemistä. Henkilöstöstrategiassa kolme päätavoitetta ovat Suomen parhaat hyvinvointityöntekijät, Suomen paras hyvinvointityönantaja ja korkea työhyvinvointi. Katsauksessa on painotettu rekrytinnin eteen tehtyjä toimenpiteitä, mutta esitellään lyhyesti myös muita strategian toimeenpanoa edistäviä asioita.

Henkilöstötilanne on heikentynyt kuluneen vuoden aikana huolestuttavasti. Lääkäri- ja sosiaalityöntekijäpula on ollut tuttu ilmiö vuosikausia, mutta nyt, joskaan ei odottamatta, on kehittynyt merkittävä pula sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä, joka ei vaikuta tilapäiseltä. Ilmiö on hyvin huolestuttava ja vaikuttaa koko hyvinvointialueen toimintaan. Koko alan vetovoima on ainakin subjektiivisessa laskussa, hakijamäärät oppilaitoksiin laskussa, ja sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöitä hakeutuu muihin töihin tai lisäkoulutuksiin. Osa-aikaisuustoiveet ovat kovassa nosteessa, minkä lisäksi, kun on selkeästi työntekijän markkinat, ei haluta sitoutua pysyviin työsuhteisiin.

Rekrytinnista tulee entistä haastavampaa samoin kuin nykyisistä työntekijöistä kiinnipitäminen. Nykypäivänä tasapainoilu joustavien työehtojen ja organisaation tarpeiden välillä on hyvin hastavaa. Yhteiskunnallinen tilanne vaikuttaa myös siihen, että muutokset ammattikunnan sisällä ovat väistämättömiä.

Rekrytointi ja tarkoituksenmukainen työnjako on ehdoton prioriteetti, keinot ova monet mutta hieman eri painotuksilla substanssilinjoissa. Erityisasiantuntijoiden rekrytinnissa paljon on kiinni henkilökohtaisista verkostoista, suurien määrien rekrytinnissa tulevat kyseeseen muut menetelmät.

Katsauksessa käy ilmi, että Hyvinvointialueella on toteutettu ja käynnistetty jo useita henkilöstöstrategian mukaisia toimenpiteitä. Henkilöstöstrategia toteutuu osin myös osana tulevaisuus- ja sopeuttamisohjelmaa. Katsauksessa nostetaan esille toteutuneita ja käynnissä olevia toimenpiteitä henkilöstöstrategian kolmen päätavoitteen pohjalta. *Suomen parhaat hyvinvointityöntekijät* - osuudessa esitellään osaamisen kehittämiseksi ja urakehityksen tueksi käynnistettyjä toimenpiteitä. Perehdytykseen on panostettu sekä työtehtävä- että laajemmassa kontekstissa. Ennakoiva henkilöstösuunnittelu on osa tulevaisuus- ja perehdyttämishjelmaa. *Suomen paras hyvinvointityönantaja* - tavoitteen toimenpiteinä ovat esimerkiksi johtajuuden tueksi toteutetut toimenpiteet, turvallinen työpaikka-hanke ja erilaiset työsuhteeseen ja palkkarakenteeseen liittyvät kysymykset. Katsauksessa on fokuksessa rekrytointiin liittyvät teemat. Henkilöstön saatavuuden parantamiseksi on toteutettu useita eri rekrytointimenetelmiä sekä kehitetty työnantajamielikuvaa edistävää viestintää. *Työhyvinvoinnin*, yhteistyötaitojen ja yhteenkuuluvuuden parantamiseksi on laadittu useampi ohjelma ja olemme mukana KEVAN hankkeessa työterveyshuollon yhteistyön kehittämiseksi. Osallistumme myös STM:n hyvän työn edellytykset-pilottiin osana sote-henkilöstön riittävyden ja saatavuuden ohjelmaa. Syksyllä osallistumme työterveyslaitoksen hyvinvointikyselyyn.

Hyvinvointialuejohtaja Kinnunen Marina

esittää, että hallitus käy keskustelua katsauksesta ja merkitsee tilannekatsauksen tiedoksi.

Päätös:



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Merkittiin tiedoksi.

Pöytäkirjaan merkittiin, että resurssihoitajat Peter Nieminen, Marjo Orava ja Carina Nähls (Teamsin kautta) sekä HR-johtaja Ann-Charlott Gröndahl olivat läsnä asiaa käsiteltäessä.

Jakelu