



Resultaten av personalenkäten

Henkilöstökyselyn tulokset

2025

Emma Lehtonen & Ada Elho



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue



Bakgrund till personalenkäten

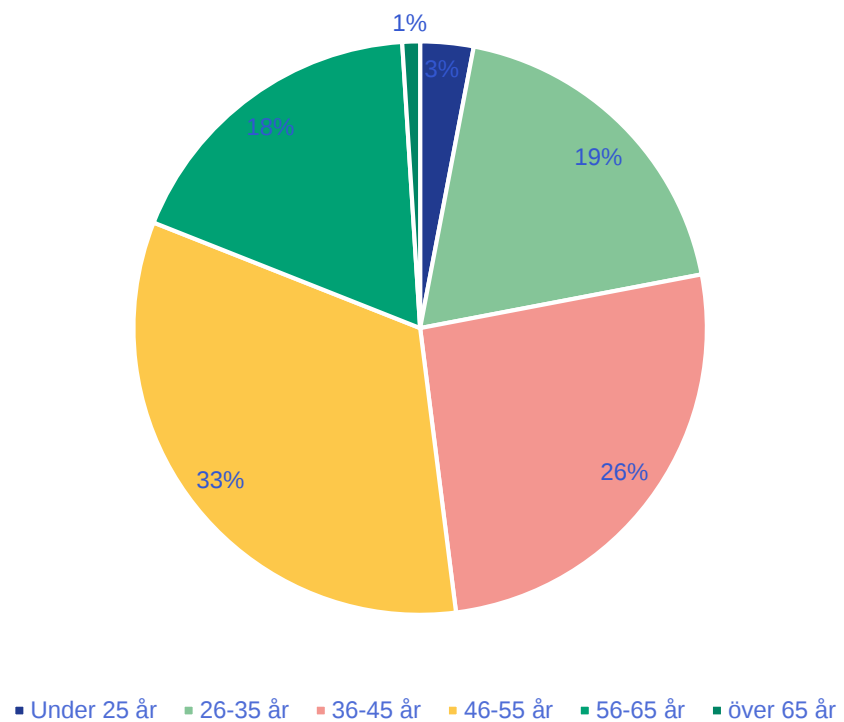
- Enkäten genomfördes som en del av välfärdsområdets strategiförberedelser för åren 2026–2029.
- Enkäten genomfördes via Webropol och var öppen 5–30 juni 2025 på personalintranätet.
- 246 personalrepresentanter svarade på enkäten.
- I slutet av enkäten fanns möjlighet att anmäla sig separat till strategi- och effektintervjuer. 12 personer anmälde sig till intervjuerna.

Henkilöstökyselyn taustaa

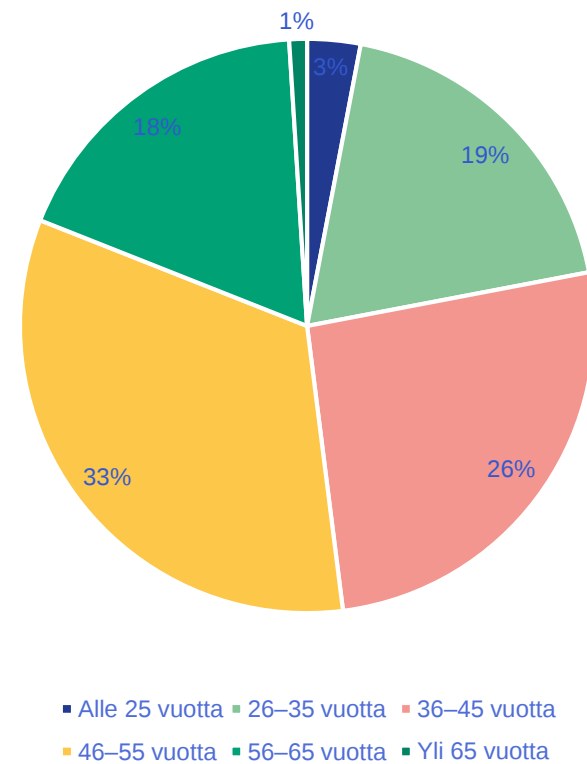
- Kysely toteutettiin osana hyvinvointialueen strategian valmistelua vuosille 2026-2029.
- Kysely toteutettiin Webropolin avulla ja se oli auki 5.-30.6.2025 henkilöstöintrassa.
- Kyselyyn vastasi 246 henkilöstön edustajaa.
- Kyselyn lopussa oli mahdollista ilmoittautua erikseen strategia- ja vaikuttavuushaastatteluun. Haastatteluihin tuli 12 ilmoittautumista.



Åldersgrupp

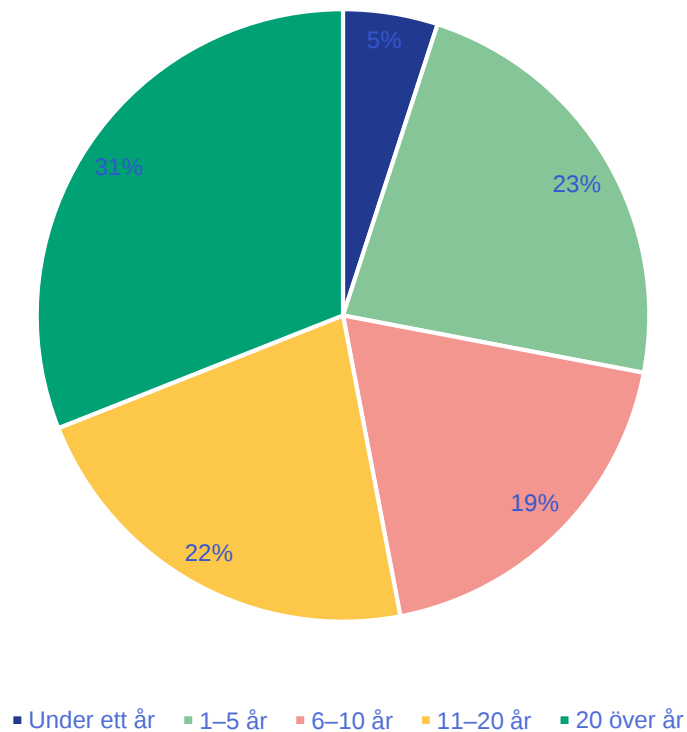


Ikäryhmä

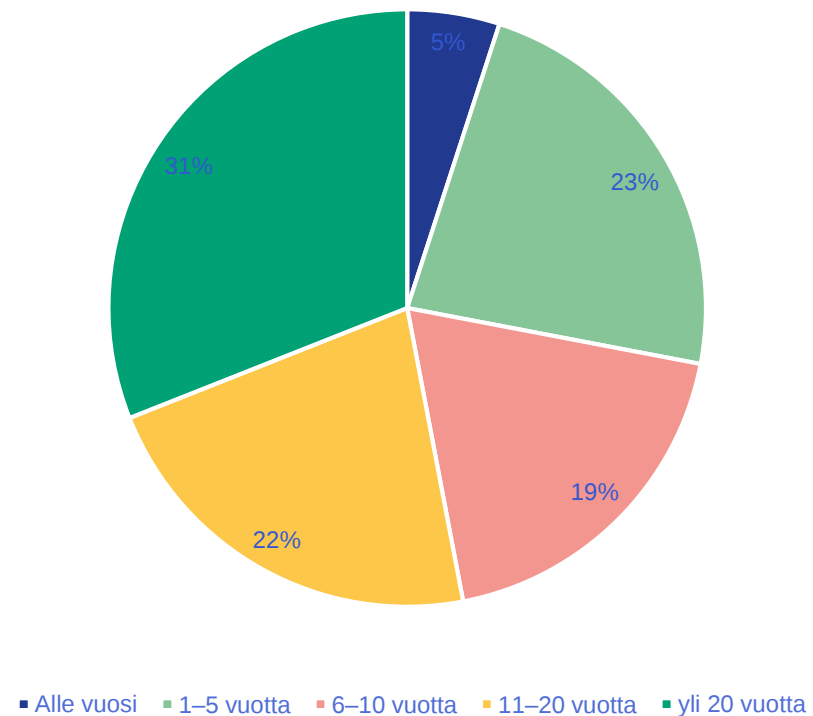




Anställningsförnållandets längd

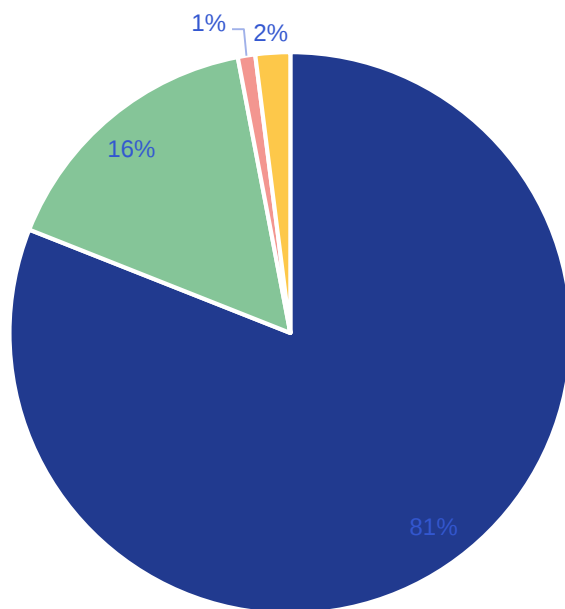


Työsuhteen pituus



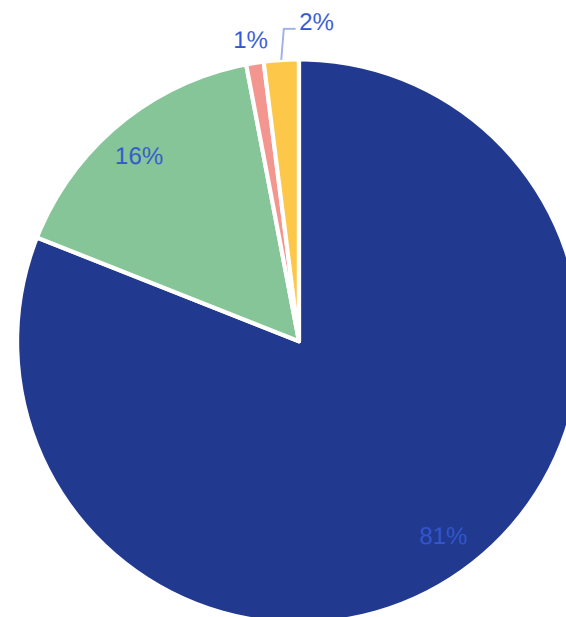


Chefsställning



- Nej, jag är inte chef
- Jag är närchef
- Jag är koordinerande närchef
- Ja, på mellannivån
- Ja, i den högsta ledningen

Esihenkilöasema

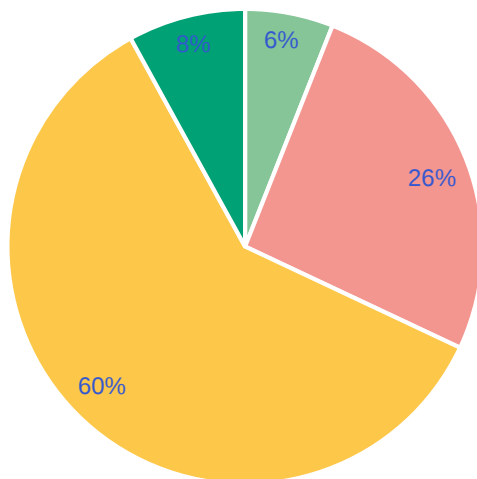


- En ole esihenkilö
- Lähiesihenkilö
- Koordinoiva esihenkilö
- Keskijohto
- Ylin johto



Hur upplever du kundarbetet i välfärdsområdet?

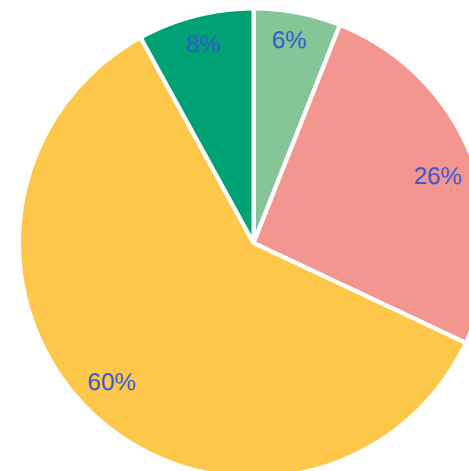
Mitt kunnande räcker till för att jag ska lyckas i mitt arbete med kunderna.



- Helt av annan åsikt
- Delvis av annan åsikt
- Delvis av samma åsikt
- Helt av samma åsikt
- Hoppa över frågan

Miten koet asiakastyön hyvinvointialueella?

Minulla on riittävästi osaamista, jotta voin toimia onnistuneesti asiakkaiden kanssa.

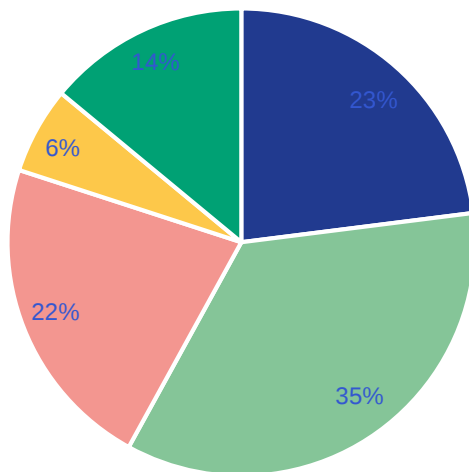


- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä
- Ohitti kysymyksen



Hur upplever du kundarbetet i välfärdsområdet?

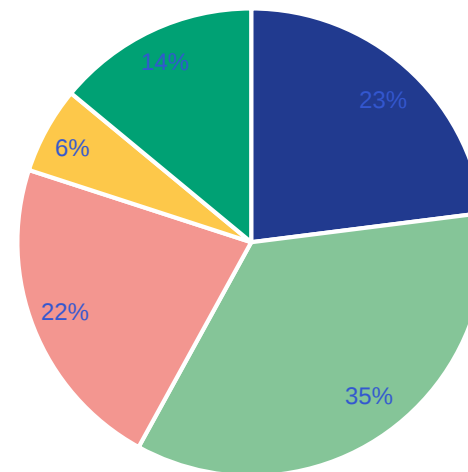
Jag anser att resurserna fördelas rättvist mellan enheterna.



■ Helt av annan åsikt ■ Delvis av annan åsikt ■ Delvis av samma åsikt
■ Helt av samma åsikt ■ Hoppa över frågan

Miten koet asiakastyön hyvinvointialueella?

Resurssit jakautuvat mielestäni oikeudenmukaisesti yksiköiden välillä.



■ Täysin eri mieltä ■ Jokseenkin eri mieltä ■ Jokseenkin samaa mieltä
■ Täysin samaa mieltä ■ Ohitti kysymyksen



Vad skulle du behöva för att uppleva att du lyckas i ditt arbete?

Centrala punkter:

- Utbildnings- och vidareutbildningsmöjligheter, t.ex. i användningen av Lifecare
- Tydliga processer och riktlinjer för kommande förändringar
- Mer tid med kunderna
- Tydlig och stödjande handledning från närmaste chef
- Arbetsro från ständiga förändringar och trygghet i att arbetet består

Mitä tarvitset kokeaksesi onnistuvasi työssäsi?

Keskeiset nostot:

- Koulutus- ja lisäkouluttautumismahdollisuudet esim. Lifecaren käytössä
- Selkeät prosessit ja ohjeistukset tulevista muutoksista
- Enemmän aikaa asiakkaiden kanssa
- Selkeää ja tukevaa ohjausta työhön esihenkilöltä
- Työrauhaa jatkuvilta muutoksilta ja vakautta työn säilymisestä



Hur tycker du att du kan påverka frågorna på din arbetsplats?

Centrala punkter:

- Det egna arbetet kan man ofta påverka, men de övergripande besluten kommer från den högre ledningen.
- Upplevelsen av att bli hörd varierar: vissa upplever att de blir hörda i sitt eget team, men det strategiska beslutsfattandet upplevs som avlägset.
- Ledningen upplevs som distanserad och byråkratisk; förändringskommunikation och delaktighet brister.
- Resursbrist och besparingar försämrar upplevelsen av att kunna påverka.
- En god arbetsgemenskap och relation till närmaste chef stärker den individuella känslan av inflytande.

Miten koet voivasi vaikuttaa työpaikkasi asioihin?

Keskeiset nostot:

- Omaan työhön voi usein vaikuttaa, mutta laajemmat päätökset tulevat ylemmältä johdolta.
- Kuulluksi tuleminen vaihtelee: osa kokee tulevansa kuulluksi omassa tiimissä, mutta strateginen päätöksenteko on etäällä.
- Johto koetaan etäiseksi ja byrokraattiseksi, muutosviestintä ja osallistaminen ontuvat.
- Resurssipula ja säästöt heikentävät kokemusta vaikuttamisesta.
- Hyvä työyhteisö ja esihenkilösuhteet tukevat yksittäistä vaikuttamista.



Hur kunde vi i fortsättningen bli bättre på att beakta våra kunders behov och önskemål?

Centrala punkter:

- Tillräckligt med tid med kunderna för att kunna lyssna på deras behov
- Involvering av de som arbetar med kunder i beslutsfattandet
- Genom att lyssna på personalen
- Bättre återkopplingskanaler för kunderna

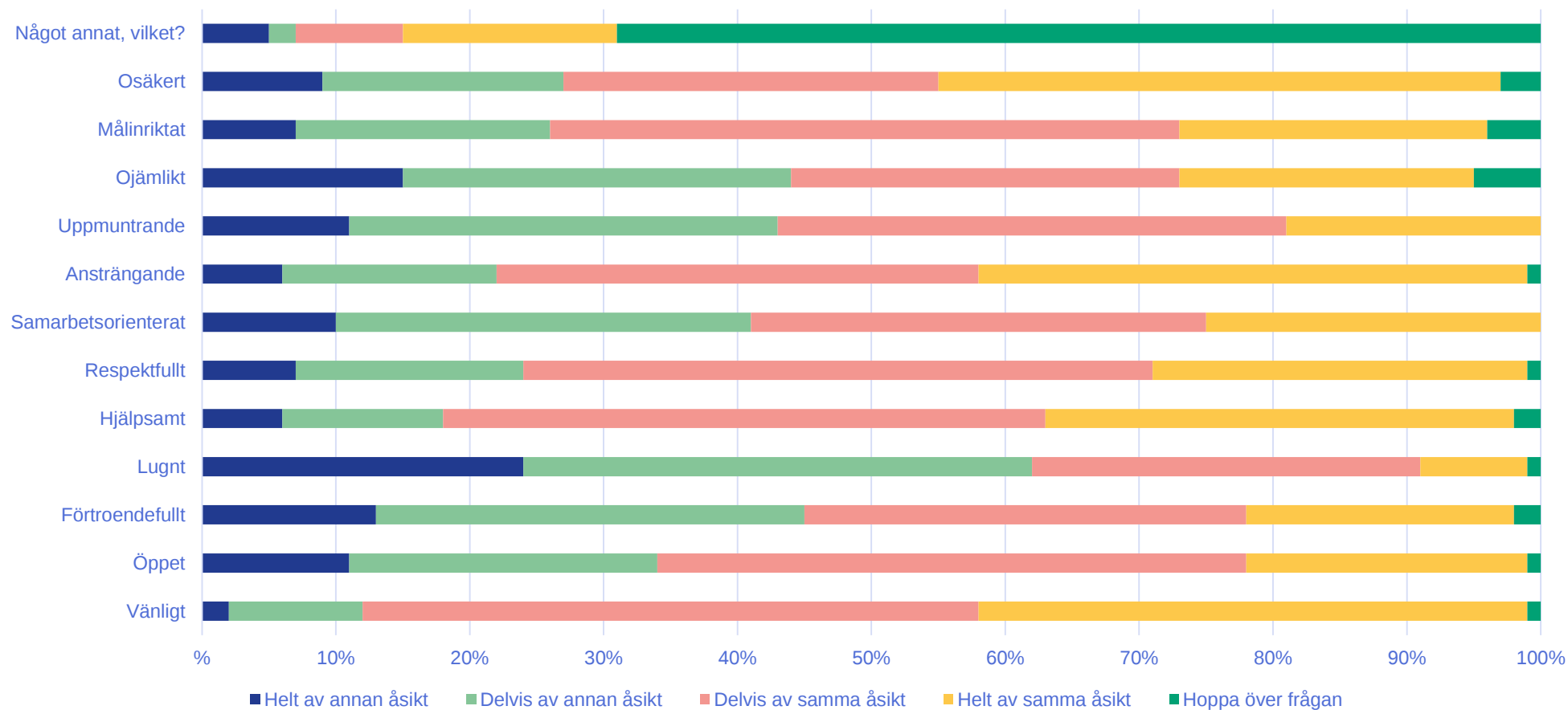
Miten voimme jatkossa ottaa paremmin huomioon asiakkaidemme tarpeet ja toiveet?

Keskeiset nostot:

- Tarpeeksi aikaa asiakkaiden kanssa, jotta voidaan kuulla heidän tarpeensa
- Asiakkaiden parissa työskentelevien osallistaminen päätöksenteossa
- Kuuntelemalla henkilöstöä
- Paremmat palautekanavat asiakkaille

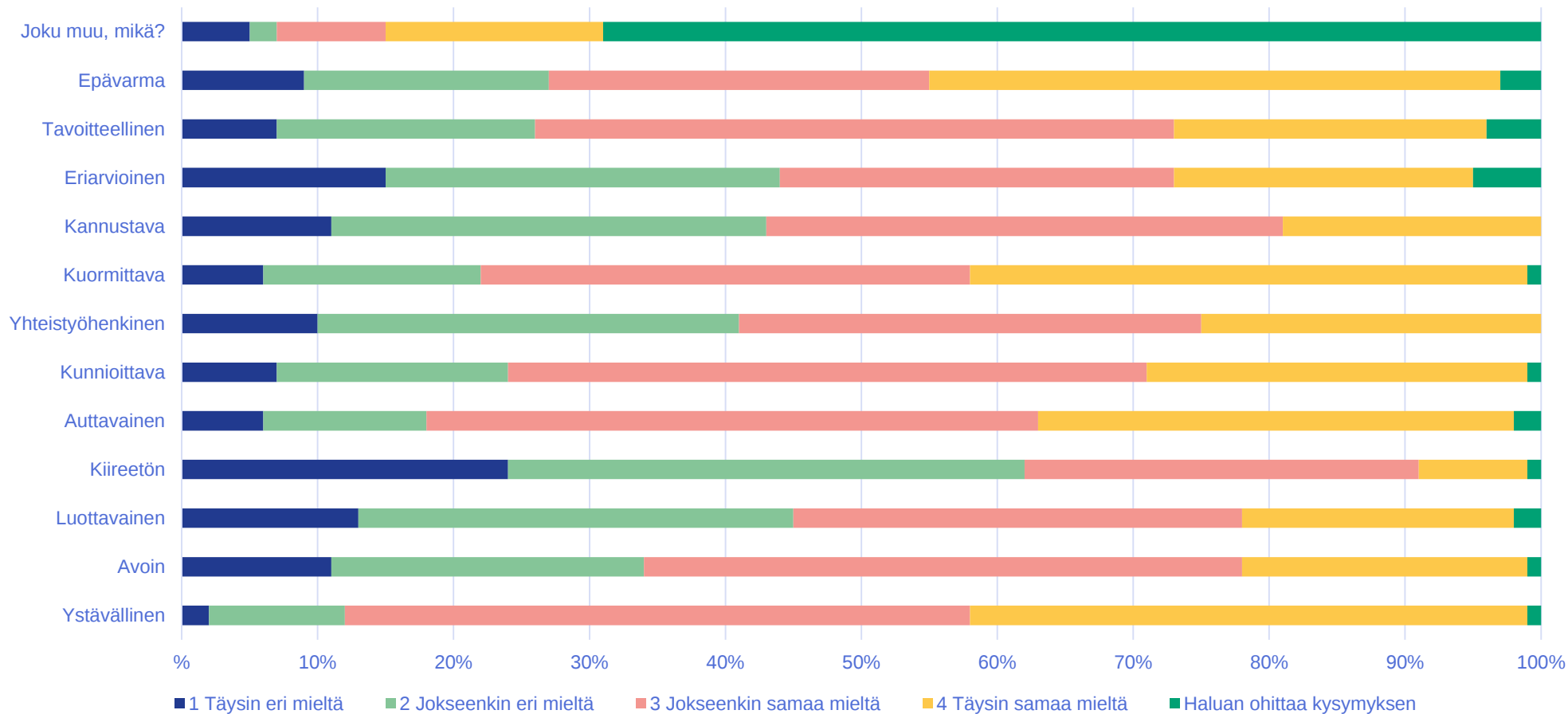


Med vilka ord skulle du beskriva arbetsklimatet i välfärdsområdet?





Mitkä sanat kuvaavat työilmapiiriä hyvinvointialueella?



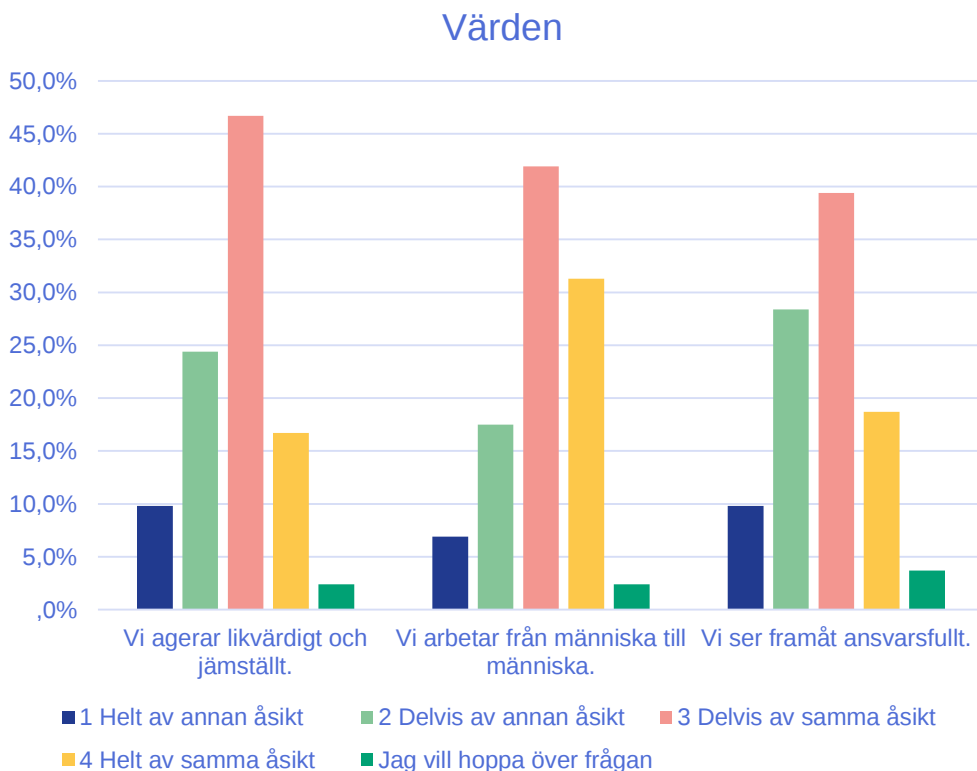


Någon annat, vilket? Joku muu, mikä?

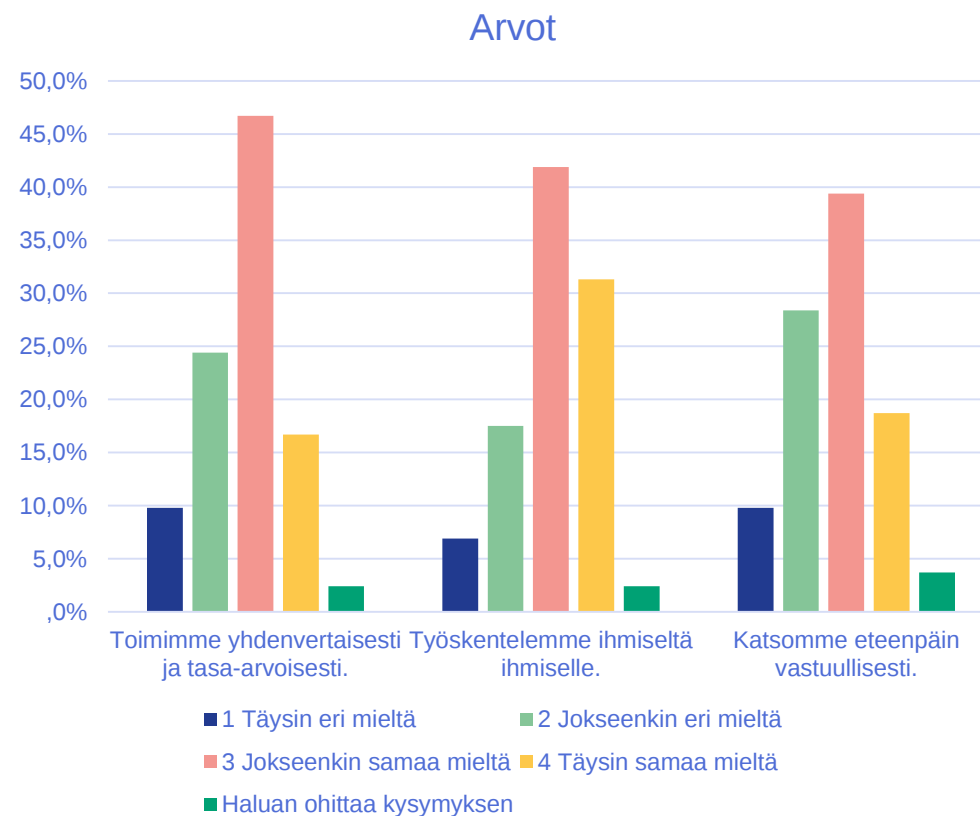
iso
informatiivinen
persoonaton
innovatiivinen
työteläs
vaihteleva
turvaton
lämmihenkinen
monimutkainen
kireä
sydämellinen
toivoton
huumorintajuinen
negatiivinen
turhautunut
säästeliäs
iloinen
tuhlaileva
hyvä
stressaava
levoton
epäreilu
säästökeskeinen
huonontunut
vaikeasti saavutettava
huono työilmapiiri



Hur bra anser du att följande påståenden beskriver arbetsplatskulturen i Österbottens välfärdsområde?

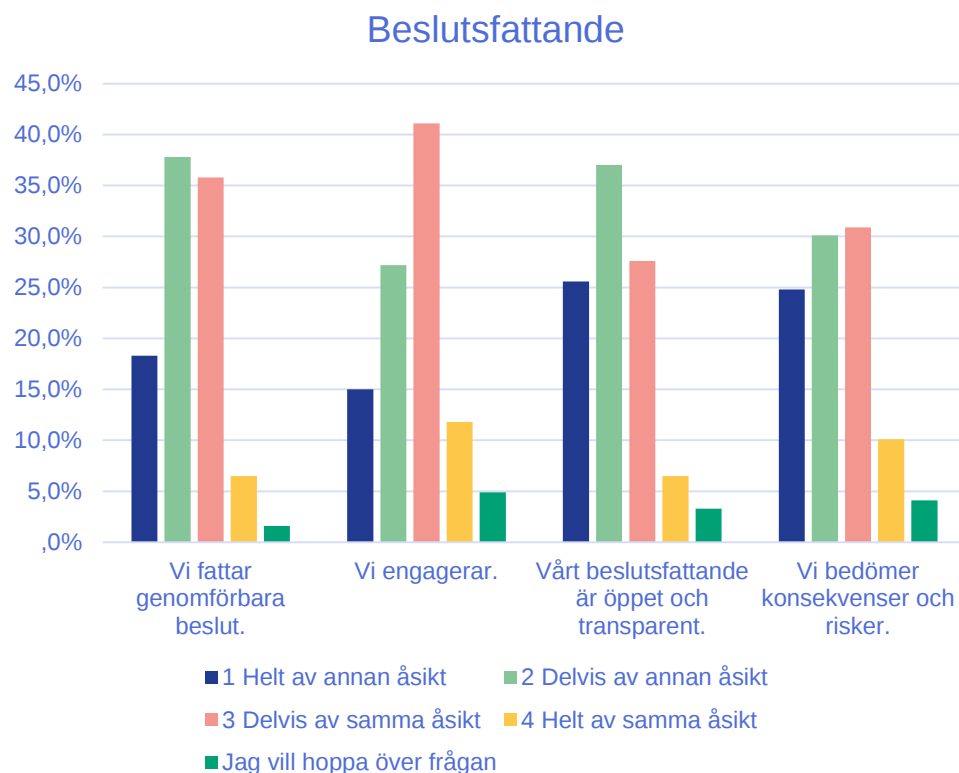


Miten hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työpaikkakulttuuria Pohjanmaan hyvinvointialueella?

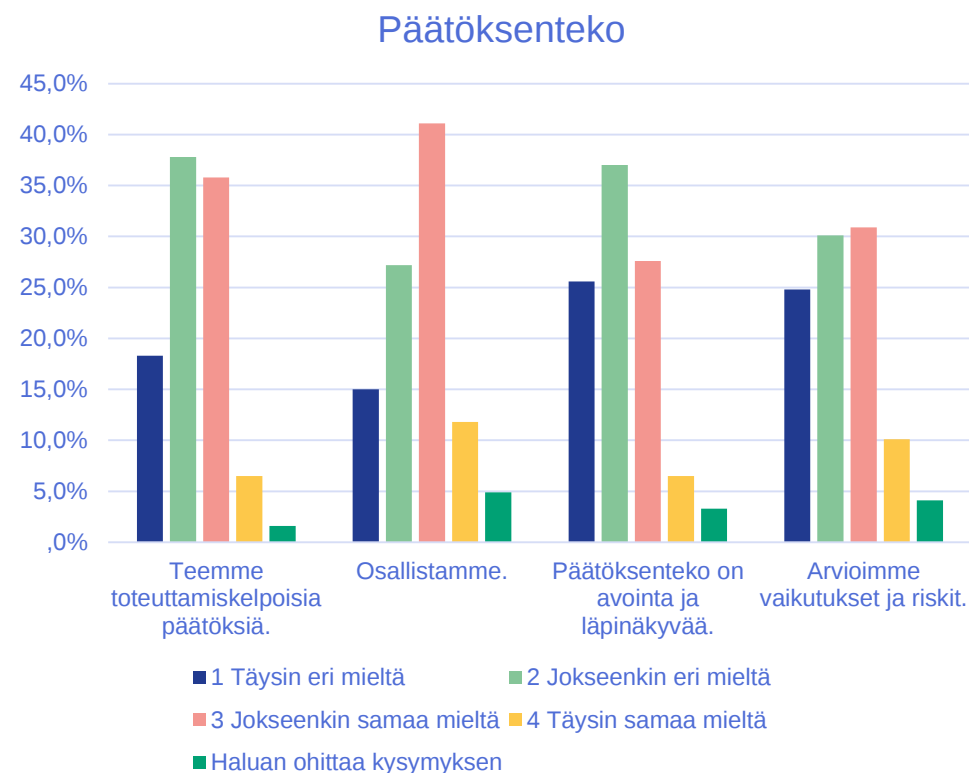




Hur bra anser du att följande påståenden beskriver arbetsplatskulturen i Österbottens välfärdsområde?

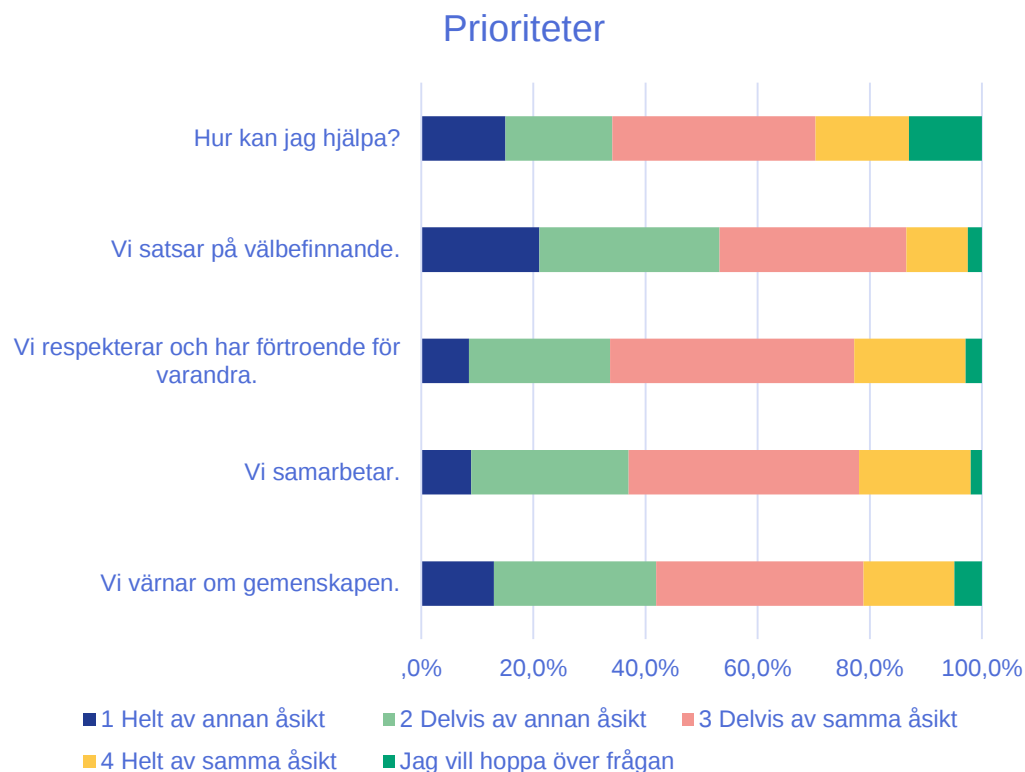


Miten hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työpaikkakulttuuria Pohjanmaan hyvinvointialueella?

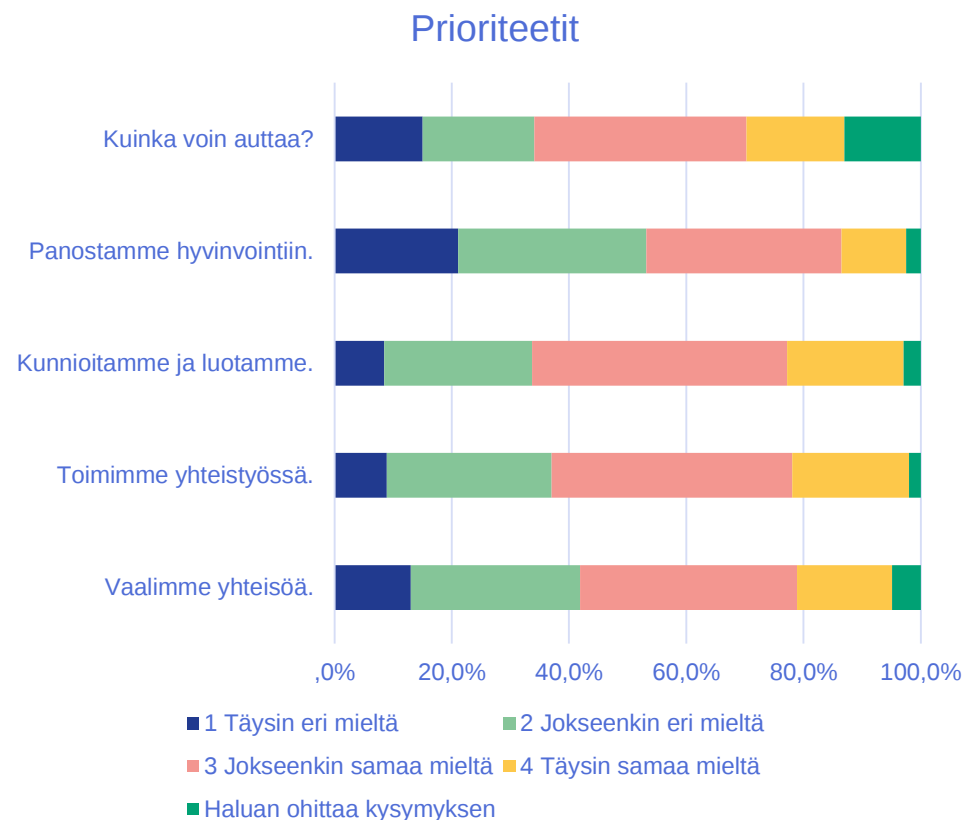




Hur bra anser du att följande påståenden beskriver arbetsplatskulturen i Österbottens välfärdsområde?

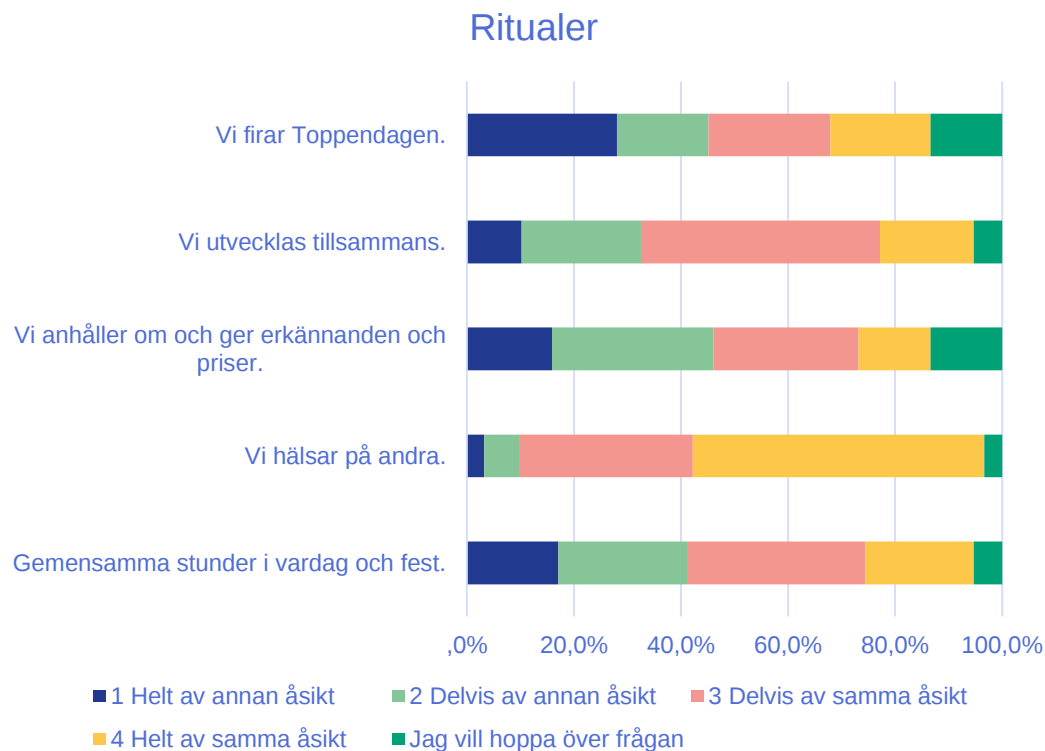


Miten hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työpaikkakulttuuria Pohjanmaan hyvinvointialueella?

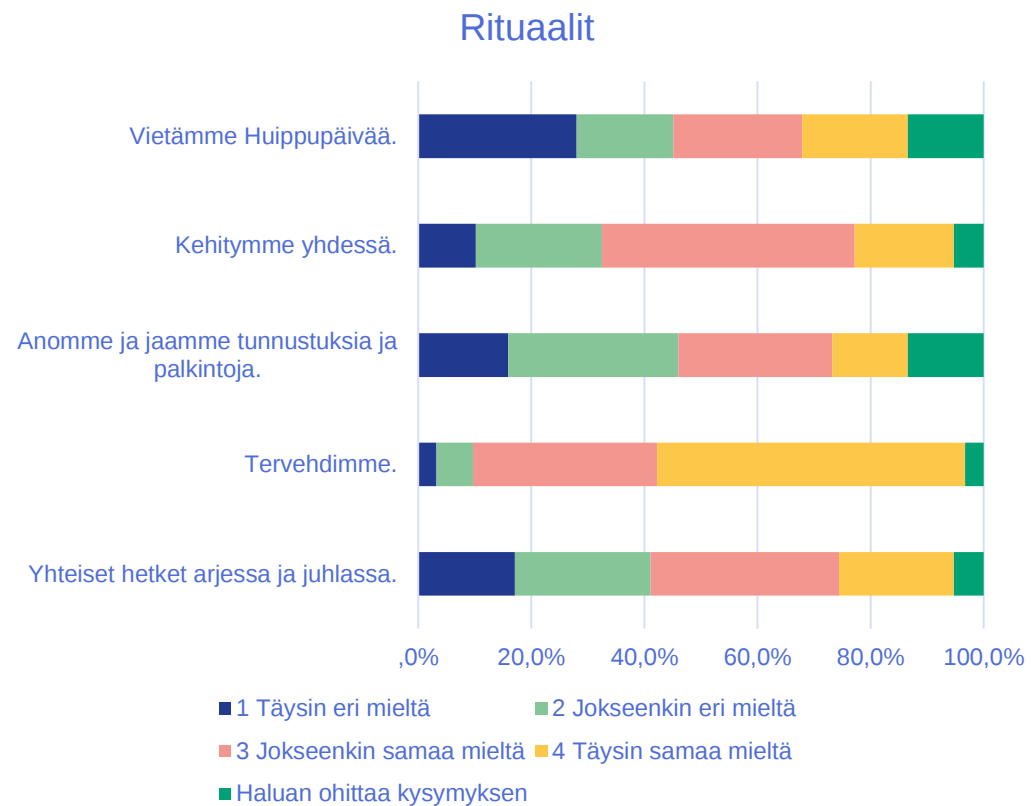




Hur bra anser du att följande påståenden beskriver arbetsplatskulturen i Österbottens välfärdsområde?

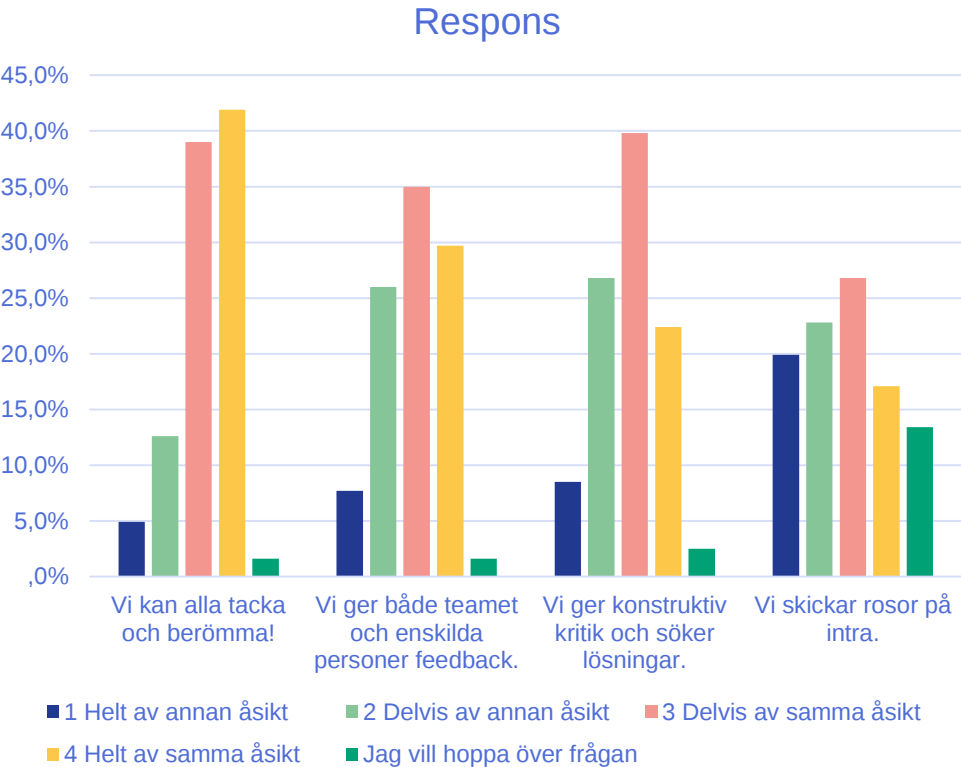


Miten hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työpaikkakulttuuria Pohjanmaan hyvinvointialueella?

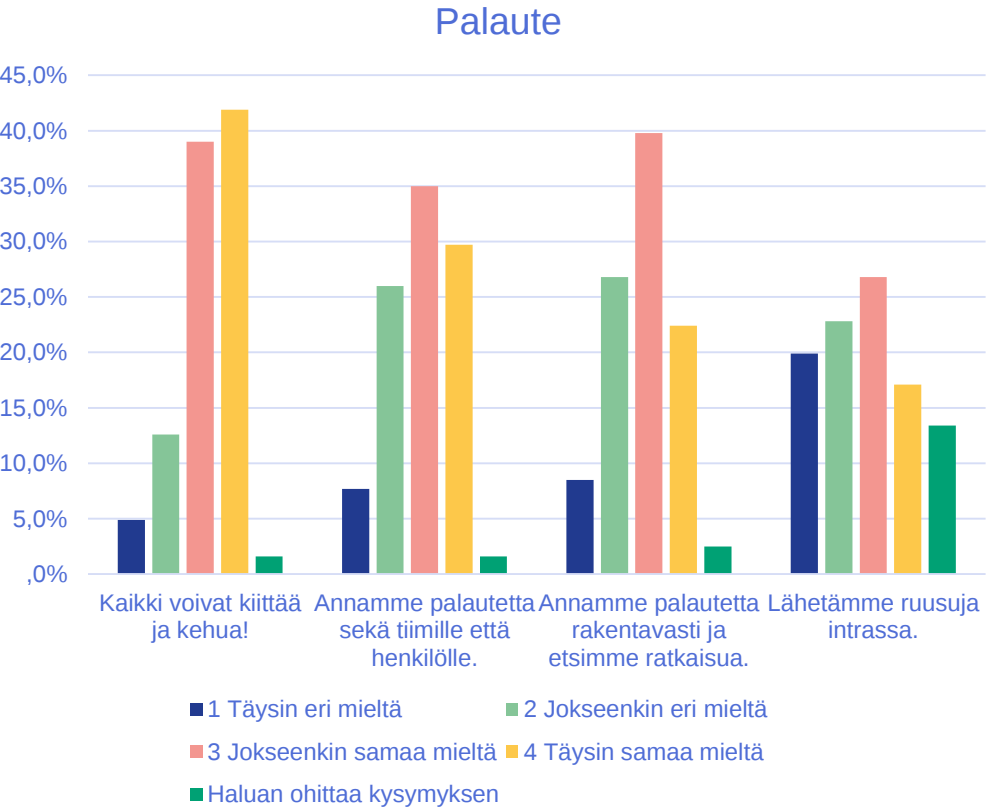




Hur bra anser du att följande påståenden beskriver arbetsplatskulturen i Österbottens välfärdsområde?



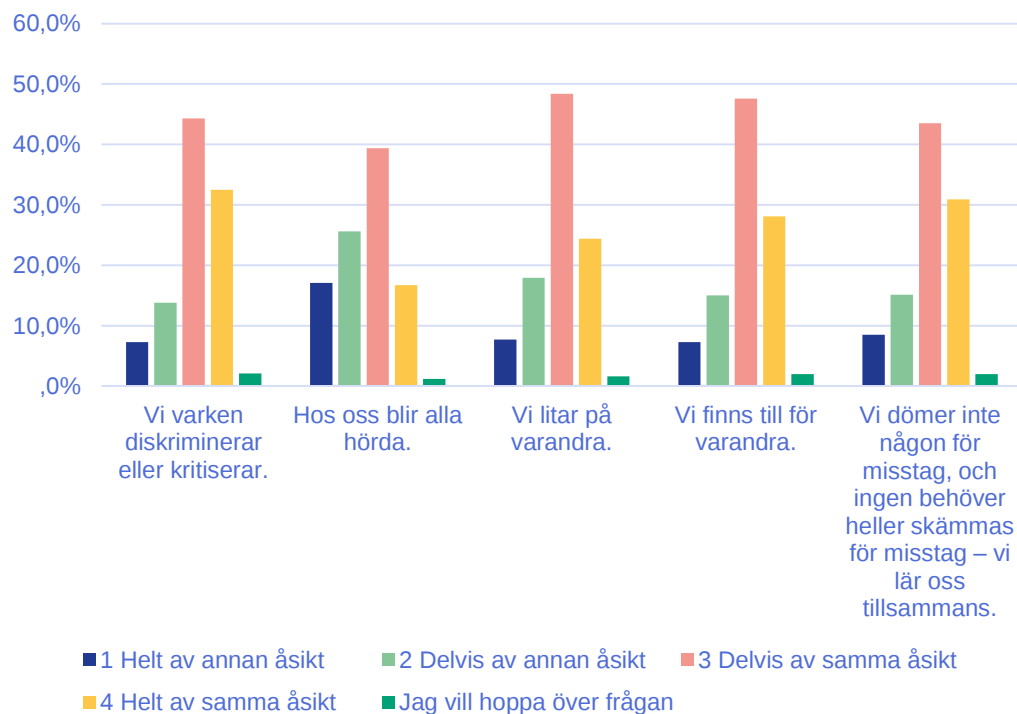
Miten hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työpaikkakulttuuria Pohjanmaan hyvinvointialueella?





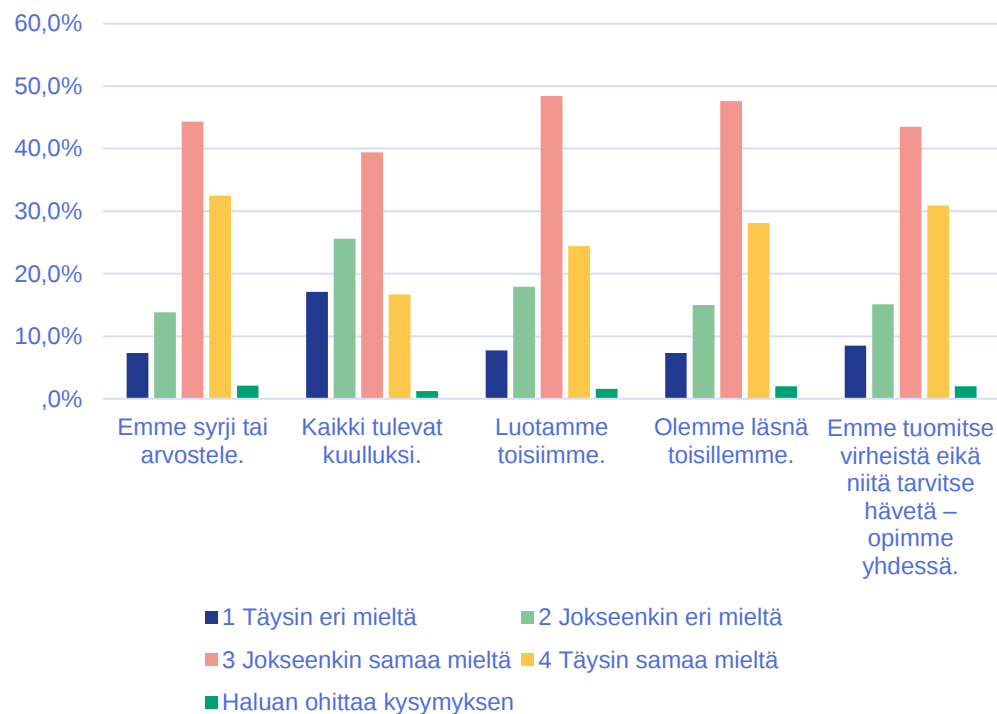
Hur bra anser du att följande påståenden beskriver arbetsplatskulturen i Österbottens välfärdsområde?

Psykologisk trygghet



Miten hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työpaikkakulttuuria Pohjanmaan hyvinvointialueella?

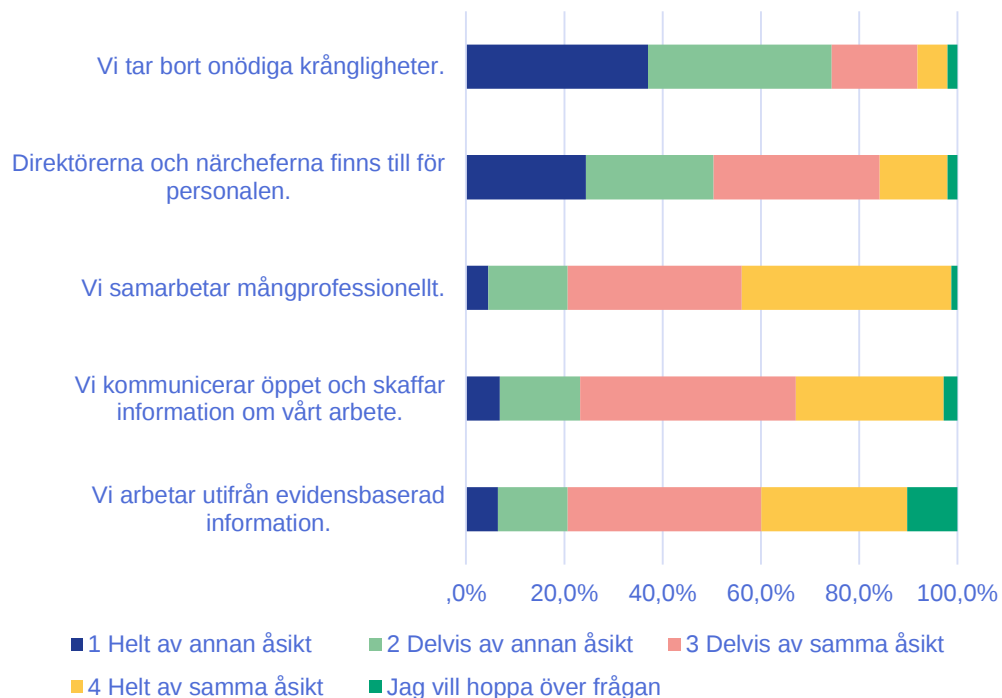
Psykologinen turvallisuus





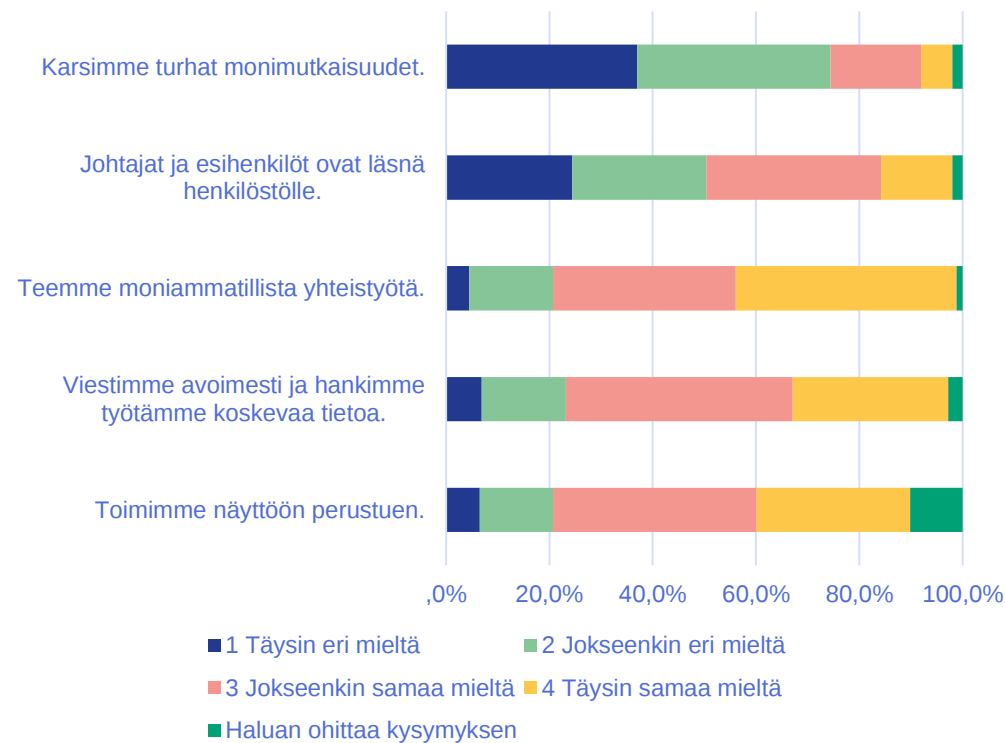
Hur bra anser du att följande påståenden beskriver arbetsplatskulturen i Österbottens välfärdsområde?

Tillvägagångssätt



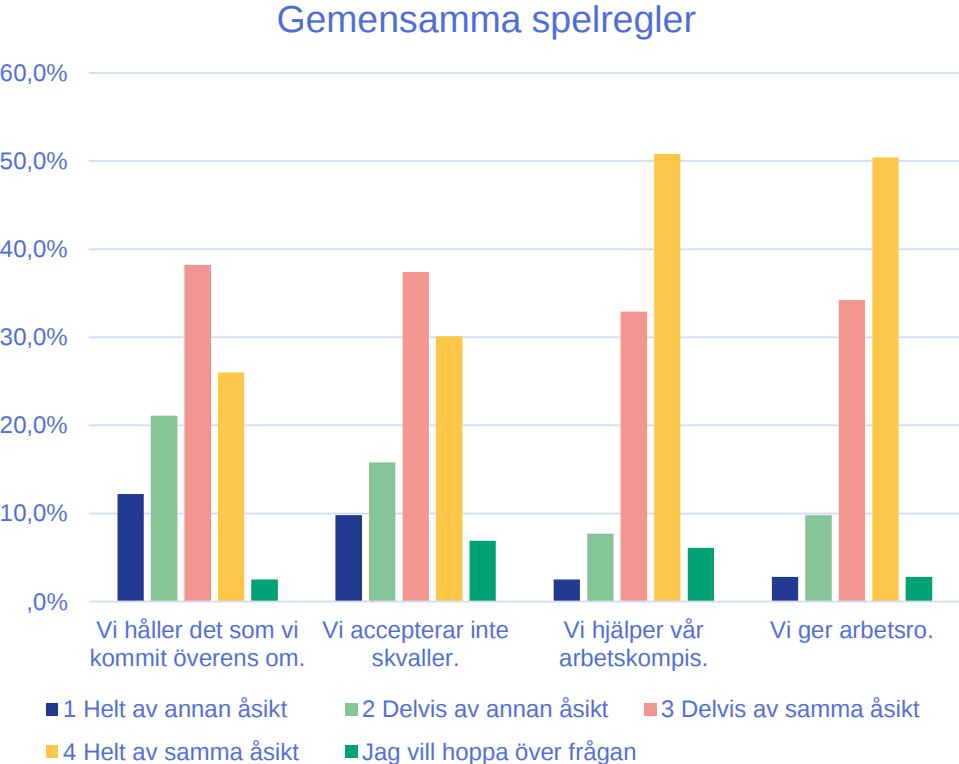
Miten hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työpaikkakulttuuria Pohjanmaan hyvinvointialueella?

Toimintatavat

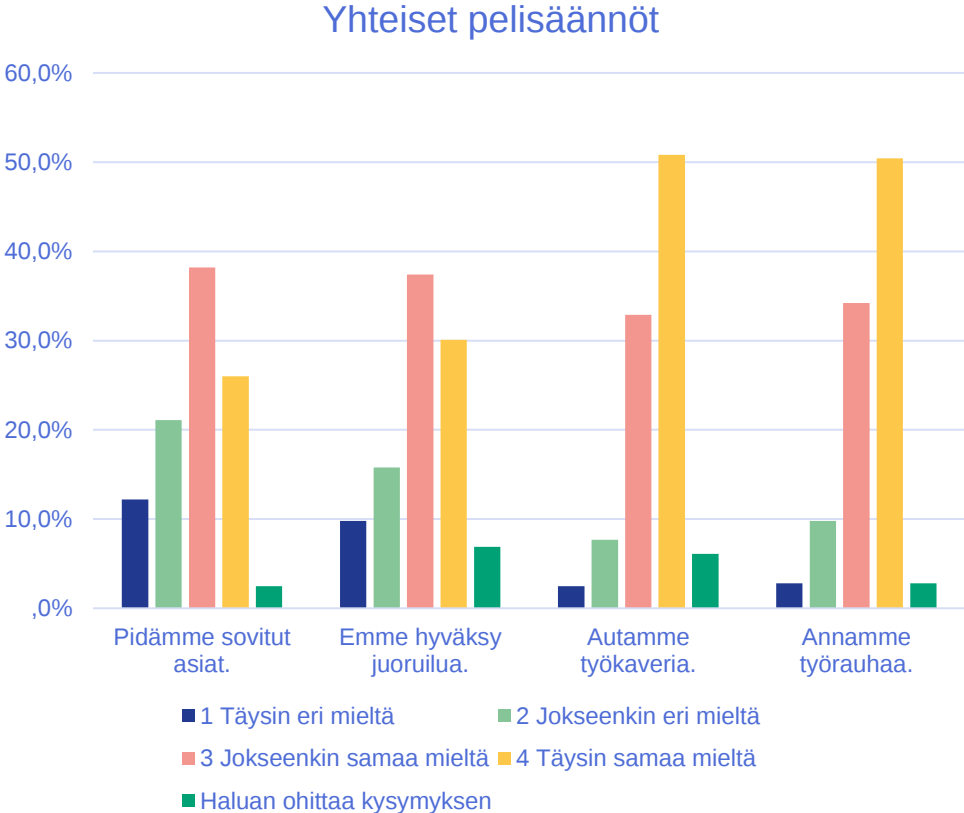




Hur bra anser du att följande påståenden beskriver arbetsplatskulturen i Österbottens välfärdsområde?



Miten hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työpaikkakulttuuria Pohjanmaan hyvinvointialueella?





Hur fungerar samarbetet mellan välfärdsområdets enheter? Hur kan samarbetet utvecklas?

Centrala punkter:

- Samarbetet mellan enheterna upplevs som utmanande: "vi och de"-tänkande, brist på gemensamma handlingsmodeller och problem med informationsflödet framhävs, ofta på grund av sparåtgärder och tidspress.
- Trots att personalen i allmänhet är samarbetsvillig, upplevs brister i enhetliga riktlinjer och ledarskap som hämmande för effektiviteten och kundorienteringen.
- För ett genuint samarbete behövs tydligare riktlinjer, öppnare kommunikation och ett mer helhetsinriktat ledarskap över enhetsgränserna.

Miten hyvinvointialueen yksiköiden välinen yhteistyö toimii? Miten sitä voisi kehittää?

Keskeiset nostot:

- Yhteistyö yksiköiden välillä on koettu haastavaksi: esiin nousee "me ja he"-ajattelu, yhteisten toimintamallien puute ja tiedonkulun ongelmat, usein säästöpainneiden ja kiireen vuoksi.
- Vaikka henkilöstö on yleensä yhteistyöhaluista, koetaan, että puutteet yhtenäisissä ohjeistuksissa ja johtamisessa heikentävät tehokkuutta ja asiakaslähtöisyyttä.
- Tarvitaan selkeämpiä linjauksia, avoimempaa kommunikaatiota ja kokonaisvaltaisempaa näkemystä, jotta yhteistyö yli yksikkörajojen paranee.



Hur fungerar det interna samarbetet mellan olika yrkesgrupper och yrkespersoner på din enhet?

Centrala punkter:

- Samarbetet inom den egna enheten fungerar i huvudsak bra och sammanhållningen är stark.
- Samarbetet fungerar särskilt bra i team som träffas ansikte mot ansikte på samma plats.
- Faktorer som försvårar samarbetet är till exempel hög personalomsättning, chefens avstånd och ovilja att söka gemensamma synergier.

Miten yksikön sisäinen yhteistyö toimii eri ammattiryhmien ja ammattilaisten välillä?

Keskeiset nostot:

- Yhteistyö omassa yksikössä toimii pääsääntöisesti hyvin ja yhteishenki on vahva.
- Yhteistyö toimii erityisen hyvin tiimeissä, jotka näkevät toisiaan kasvokkain samassa lokaatiossa.
- Yhteistyötä hankaloittavia tekijöitä ovat esim. henkilöstön tiheä vaihtuvuus, johtajan etäisyys ja haluttomuus etsiä yhteisiä synergioita.



Vad har du gjort för att främja ett bra arbetsklimat i er arbetsgemenskap?

Centrala punkter:

- En positiv inställning återkommer genomgående i svaren, medarbetarna strävar medvetet efter att sprida glädje.
- Gemenskap och laganda upplevs som viktiga, alla uppmärksammas, gemensamma stunder och samtal ordnas.
- Öppen och konstruktiv kommunikation, att ge feedback och utveckla samtalskulturen lyftes fram.
- Närvaro och lyssnande, man vill finnas som stöd, hjälpa till och vara lätt att närma sig.
- Små vardagliga handlingar som att brygga kaffe, baka eller ta med blommor upplevdes som meningsfulla och glädjande.

Miten olet tukenut hyvää työilmapiiriä työyhteisössäsi?

Keskeiset nostot:

- Positiivinen asenne toistuu läpi vastauksissa, työntekijät pyrkivät tietoisesti levittämään hyvää mieltä.
- Yhteisöllisyys ja tiimihenki koetaan tärkeäksi, huomioidaan jokainen, järjestetään yhteisiä hetkiä ja keskusteluja.
- Avoin ja rakentava vuorovaikutus: palautteen antaminen ja keskustelukulttuurin kehittäminen nostettiin esiin.
- Läsnäolo ja kuunteleminen: halutaan olla tukena, auttaa ja olla helposti lähestyttävissä.
- Arjen pienet teot kuten kahvin keittäminen, leipominen tai kukkien tuominen koettiin merkityksellisiksi ja ilahduttaviksi.



Vad har du gjort för att främja ett bra arbetsklimat i er arbetsgemenskap?

Miten olet tukenut hyvää työilmapiiriä työyhteisössäsi?

Arvostaminen Reiluus
Avoimuus Kuunteleminen
Tukeminen Tiimihenki
Positiivisuus Oloisuus Arjen pienet toet
Läsnäolo Hyväntuulisuus Yhteisöllisyys
Esimerkillisyys Kiittäminen
Kannustaminen



Vad har arbetsgivaren gjort för att främja ett bra arbetsklimat i er arbetsgemenskap?

Centrala punkter:

- Arbetsgivaren erbjuder t.ex. Huippudagen, välmåendedag (tykydag), e-passi, kaffe på arbetsplatsen, cykelförmån, breda möjligheter till utbildning samt arbetshandledning.
- I svaren uppskattades chefnas positiva återkoppling, beröm, lyhördhet och motivation.
- I många svar kunde man inte nämna något sätt på vilket arbetsgivaren stöder arbetsmiljön.
- I svaren önskades bl.a. en liten julklapp från arbetsgivaren samt månatliga enhetsinformationstillfällen live.

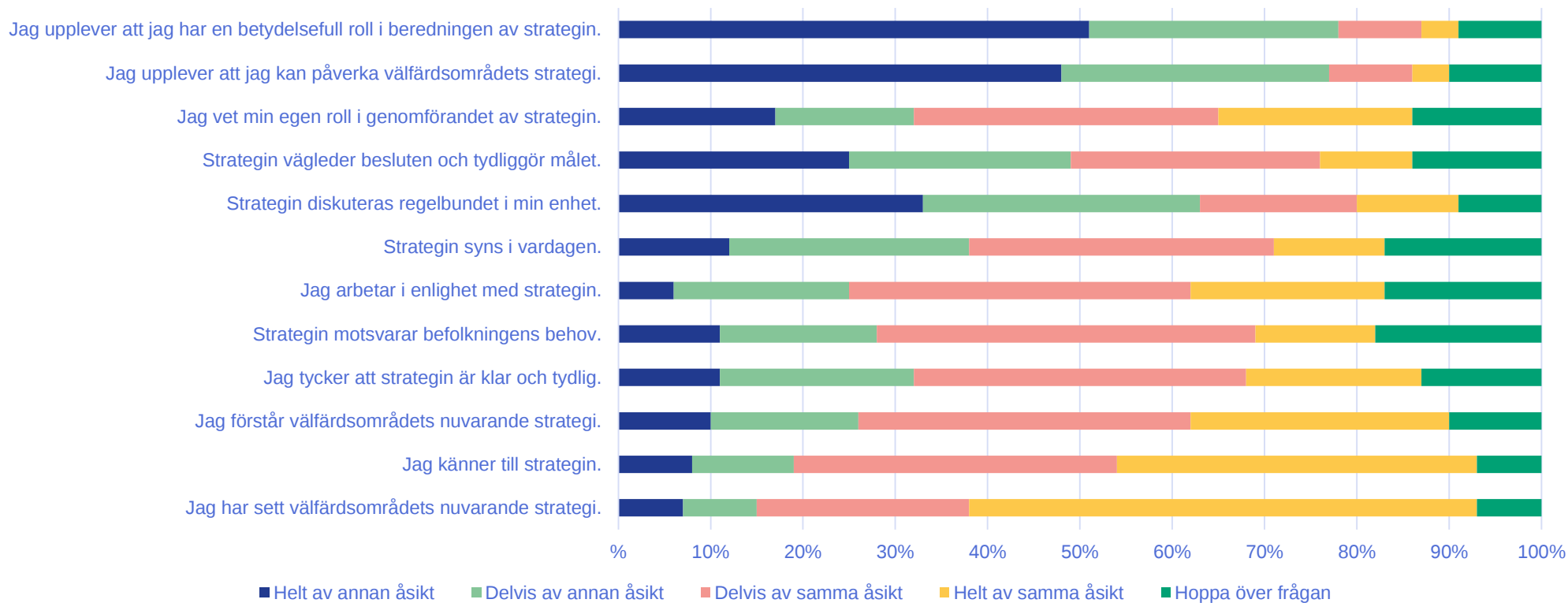
Miten työnantaja on tukenut hyvää työilmapiiriä työyhteisössäsi?

Keskeiset nostot:

- Työnantaja tarjoaa esim. Huippupäivän, tyky-päivän, e-passin, työpaikan kahvit, pyöräetu, laaja kouluttautumismahdollisuus, työnohjaus.
- Vastauksissa arvostettiin esihenkilöiden antamaa positiivista palautetta, kehuja, kuuntelua ja motivointia.
- Monissa vastauksissa ei osattu mainita yhtään tapaa, jolla työnantaja tukee työilmapiiriä.
- Vastauksissa toivottiin työnantajalta esim. pientä joululahjaa, yksiköiden kuukausi-infoja liveinä.

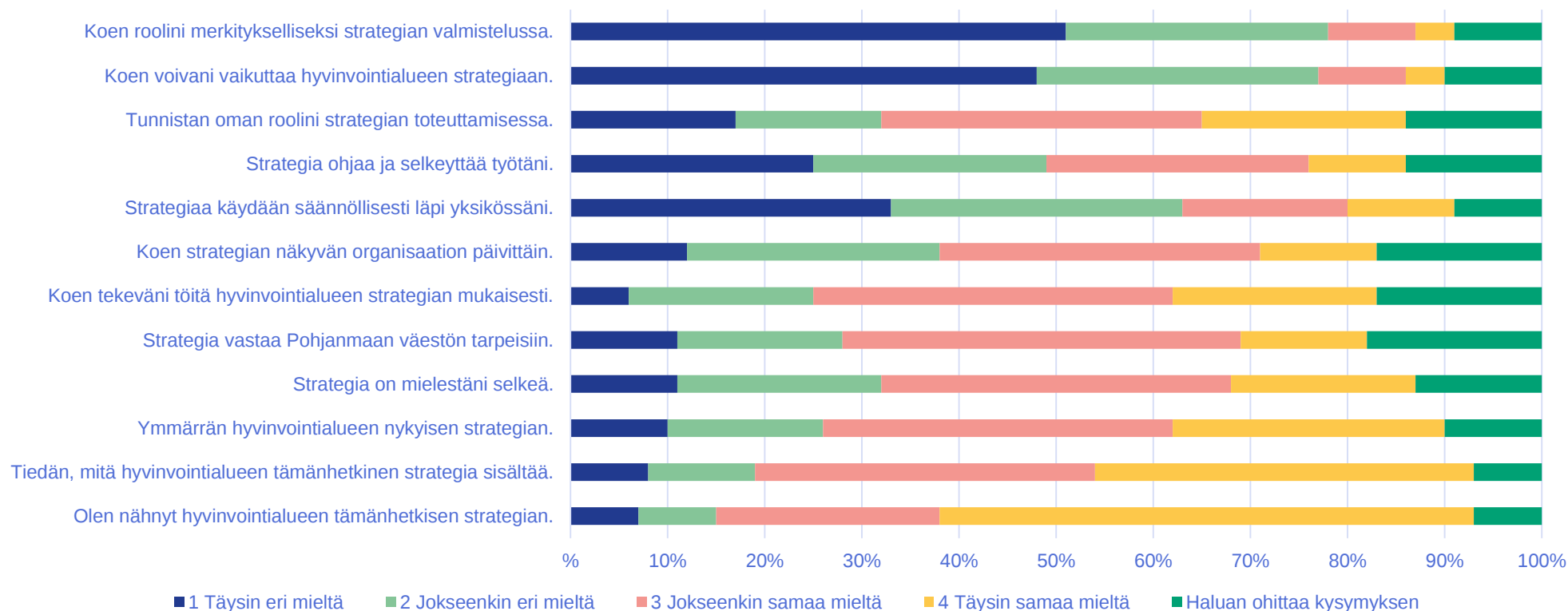


Hur beskriver följande påståenden din kunskap om Österbottens välfärdsområdes strategi?





Miten seuraavat väitteet kuvaavat tietämystäsi Pohjanmaan hyvinvointialueen strategiasta?





Om du svarade 1 = Helt av annan åsikt eller 2 = Delvis av annan åsikt på flera ställen på den föregående punkten, kan du förklara lite närmare? Vad kan välfärdsområdet göra för att förbättra saken?

Centrala punkter:

- I svaren framhövdes känslan av att personalen inte involveras i utformningen av strategin och att strategin inte går igenom tillräckligt med personalen.
- Det efterfrågades en tydlig och enhetlig genomgång av vad strategin är och hur den påverkar enhetens eller den enskilda medarbetarens arbete.
- Som förslag nämndes mer konkreta mål utöver åtgärder och mätare, samt en presentationsvideo om den färdiga strategin.

Mikäli vastasit edellisessä kohdassa useasti 1 = Täysin eri mieltä tai 2 = Jokseenkin eri mieltä, voitko avata asiaa tarkemmin? Miten parantaisit strategian näkymistä organisaatiossa?

Keskeiset nostot:

- Vastauksissa korostui tunne, ettei henkilöstöä osallisteta strategian laatimisessa, eikä strategiaa käydä tarpeeksi läpi henkilöstön kanssa.
- Toivottiin selkeää ja yhtenäistä läpikäyntiä, mikä strategia on, ja miten se vaikuttaa yksikön tai yksittäisen työntekijän työskentelyyn.
- Keinoina ehdotettiin konkreettisempia tavoitteita toimenpiteiden ja mittareiden ohelle, sekä valmiin strategian esittelyvideota.



Vilka av den nuvarande strategins delområden tycker du är starka och fungerar?

Centrala punkter:

- Värderingarna och målen upplevs i allmänhet som goda, men deras synlighet i det dagliga arbetet varierar.
- "Vi arbetar från människa till människa" förverkligas i många medarbetares vardag.
- Satsningen på säkerhet och kvalitet ses som en styrka.
- Digitala tjänster underlättar personalens arbete, men kan fjärma klienterna.
- Strategin är inte tydligt närvarande i vardagen och är inte alltid känd i enheterna.
- Brist på resurser och ständiga besparingar väcker motstridiga känslor.
- Personalen är engagerad och arbetar för klientens bästa.
- Det multiprofessionella arbetet och tvåspråkigheten fungerar väl på vissa håll.

Mitkä nykyisen strategian osa-alueista ovat mielestäsi vahvoja ja toimivia?

Keskeiset nostot:

- Arvot ja tavoitteet koetaan pääosin hyvinä, mutta niiden näkyvyys arjen työssä vaihtelee.
- "Työskentelemme ihmiseltä ihmiselle" toteutuu monen työntekijän arjessa.
- Turvallisuus ja laatuun panostaminen nähdään vahvuutena.
- Digipalvelut helpottavat henkilöstön työtä, mutta voivat etäännyttää asiakkaita.
- Strategia ei näy selkeästi arjessa, eikä sitä aina tunneta yksiköissä.
- Resurssien niukkuus ja jatkuva säästäminen herättävät ristiriitaisia tunteita.
- Henkilöstö on sitoutunutta ja tekee työtä asiakkaan parhaaksi.
- Moniammatillisuus ja kaksikielisyys toimivat paikoin hyvin.



Vad borde Österbottens välfärdsområde satsa på de kommande fyra åren?

Centrala punkter:

- Utveckling av ett nytt patientinformationssystem
- Stärkande av förebyggande tjänster
- Stöd för äldre att bo kvar hemma
- Personalens arbetsvälmående och trivsel
- Minskning av behovet av specialiserad sjukvård
- Elevhälsa och studerandehälsovård

Mihin Pohjanmaan hyvinvointialueen tulee panostaa seuraavat neljä vuotta?

Keskeiset nostot:

- Uuden potilastietojärjestelmän kehittäminen
- Ennaltaehkäisevien palveluiden vahvistaminen
- Ikäihmisten kotona asumisen tukeminen
- Henkilöstön työhyvinvointi ja viihtyvyys
- Erikoissairaanhoidon tarpeen vähentäminen
- Koulujen ja opiskelijoiden terveydenhuolto



Vad borde Österbottens välfärdsområde satsa på de kommande fyra åren?

Centrala punkter:

- En klok och jämlik fördelning av personalresurser
- Återupprättande av kundernas förtroende och smidig tillgång till vård
- Att mildra eller säkerställa personalens språkkrav
- Psykisk hälsa för unga
- Digitala verktyg och tjänster

Mihin Pohjanmaan hyvinvointialueen tulee panostaa seuraavat neljä vuotta?

Keskeiset nostot:

- Henkilöstöressurssien järkevä ja tasavertainen jakautuminen
- Asiakkaiden luottamuksen palauttaminen ja sujuva hoitoon pääsy
- Henkilöstön kielivaatimusten höllentäminen tai varmistaminen
- Nuorten mielenterveystyö
- Digitaaliset työkalut ja palvelut



Hur upplever du att du kan påverka utarbetandet av strategin nu eller hur upplevde du att du kunde påverka utarbetandet av strategin under den tidigare strategiperioden år 2021? Hur skulle du vilja delta i utarbetandet av strategin i framtiden?

Centrala punkter:

- Majoriteten upplever att de inte kunnat påverka strategin tidigare eller nu.
- Deltagandet upplevs som symboliskt, besluten är redan fattade.
- Brist på konkretion: strategin känns avlägsen och styr inte det dagliga arbetet.
- Personalen vet inte hur de ska delta, och det finns inga tydliga kanaler.
- Feedback utnyttjas inte tydligt och vilket minskar motivationen att delta.

Miten koet voineesi vaikuttaa strategian tekemiseen tällä hetkellä tai aikaisemmalla strategiakaudella vuonna 2021? Miten haluaisit osallistua strategian tekemiseen tulevaisuudessa?

Keskeiset nostot:

- Suurin osa ei koe voineensa vaikuttaa strategiaan aiemmin tai tällä hetkellä
- Osallistuminen on koettu näennäiseksi: ”päätökset tehdään jo valmiiksi”.
- Konkretian puute: strategia jää kaukaiseksi eikä ohjaa käytännön työtä.
- Työntekijät eivät tiedä, miten osallistua, eikä kanavia ole tarjolla.
- Palautetta ei hyödynnetä näkyvästi ja tämä laskee motivaatiota osallistua.



Hur upplever du att du kan påverka utarbetandet av strategin nu eller hur upplevde du att du kunde påverka utarbetandet av strategin under den tidigare strategiperioden år 2021? Hur skulle du vilja delta i utarbetandet av strategin i framtiden?

Centrala punkter:

- Efterfrågan på konkreta sätt att delta, såsom:
 - Workshoppar
 - enkla enkäter
 - möjlighet att kommentera utkast
- Önskemål om öppen kommunikation: Vad hände med feedbacken och hur användes den?
- Tidsaspekten spelar roll, de med hög arbetsbelastning har inte tid för långa processer.
- Strategin bör utgå från vardagsrealitet och resurser, inte bara vackra målsättningar.
- Personalen vill påverka, om deltagandet upplevs som verkligt och meningsfullt.

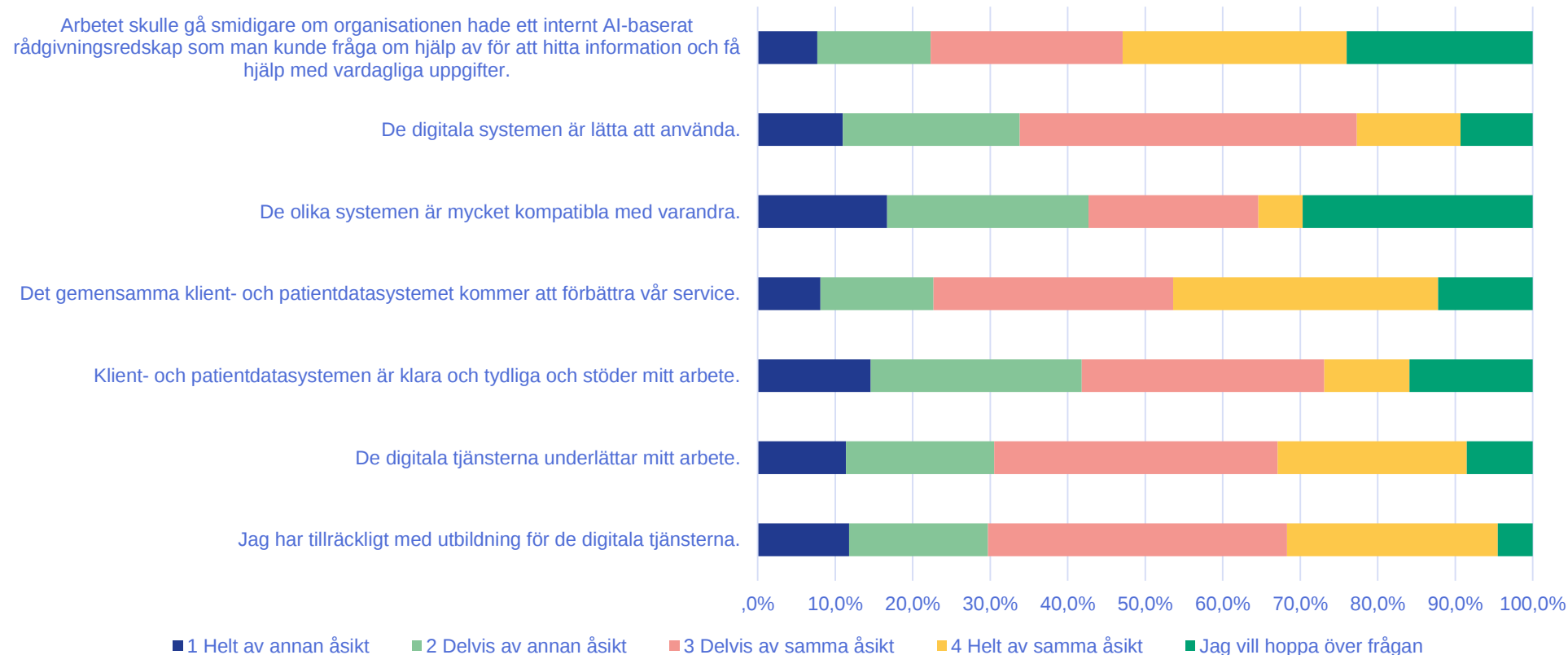
Miten koet voineesi vaikuttaa strategian tekemiseen tällä hetkellä tai aikaisemmalla strategiakaudella vuonna 2021? Miten haluaisit osallistua strategian tekemiseen tulevaisuudessa?

Keskeiset nostot:

- Henkilöstö toivoo osallistumista selkeillä tavoilla, kuten:
 - Työpajat
 - yksinkertaiset kyselyt
 - mahdollisuus kommentoida luonnoksia
- Toiveena avoin viestintä: Mitä palautteelle tapahtui ja mitä sillä tehtiin?
- Osallistumisen ajankohdalla ja muodolla on väliä, sillä kiireiset eivät ehdi pitkiin prosesseihin.
- Strategian tulisi huomioida arjen todellisuus ja resurssit, ei vain kauniita tavoitteita.
- Henkilöstöllä on halua vaikuttaa, jos osallistuminen koetaan aidoksi ja merkitykselliseksi.

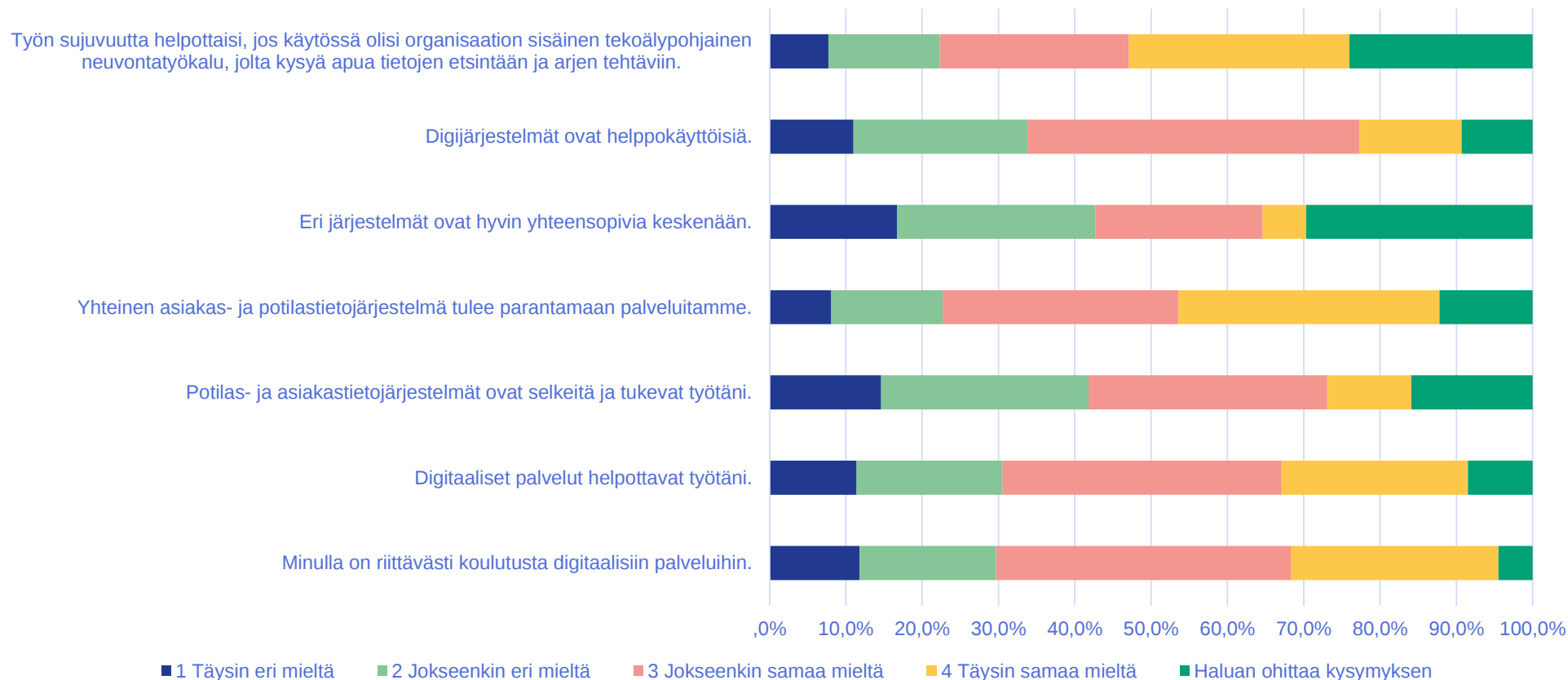


Hur upplever du användningen av digitala tjänster i välfärdsområdet?





Miten koet digitaalisten palveluiden käytön hyvinvointialueella?





Vilka arbetsuppgifter tycker du att inte kan ersättas med digitala tjänster?

Centrala punkter:

- Mänsklig kontakt och möte ansikte mot ansikte är ovärderliga, särskilt inom vård och kundservice.
- Vid psykiskt svåra situationer är närvaro och empatisk lyssning avgörande.
- Grundläggande vård, såsom hygien, matning och fysiska vårdåtgärder, kräver ofta fysisk kontakt.
- Äldre och särskilda grupper kan ha svårt eller ovilja att använda digitala tjänster.
- Digitala tjänster passar bäst som stöd för rutinuppgifter och som komplement till personlig service, inte som ersättning.
- Förtroendefulla relationer, trygghet och mänsklig närhet är kärnan i vårdarbete.
- Distansservice kan fungera som hjälp i vissa fall, men kan inte helt ersätta närvaro och interaktion.
- Personliga hembesök och observationer är viktiga när kundens verkliga situation inte framgår digitalt.
- Komplexa bedömningar, palliativ vård och terapeutiska samtal kräver mänsklig kontakt.

Millaisia työtehtäviä ei voida mielestäsi korvata digitaalisilla palveluilla?

Keskeiset nostot:

- Ihmiskontakti ja kasvokkain kohtaaminen ovat korvaamattomia erityisesti hoidossa ja asiakaspalvelussa.
- Psyykkisesti vaikeissa tilanteissa ihmisen läsnäolo ja empaattinen kuuntelu ovat ensisijaisia.
- Perushoito, kuten hygienian hoito, ruokkiminen ja fyysiset hoitotoimet vaativat usein fyysisen kontaktin.
- Ikäihmiset ja erityisryhmät eivät aina pysty tai halua käyttää digitaalisia palveluita.
- Digitaaliset palvelut soveltuvat parhaiten tukemaan rutiinitehtäviä ja täydentämään henkilökohtaista palvelua, eivät korvaamaan sitä.
- Luottamukselliset suhteet, turvallisuuden tunne ja ihmisläheisyys ovat hoitotyön ydintä.
- Etäpalvelut toimivat joissain tapauksissa apuna, mutta eivät voi korvata kokonaan läsnäoloa ja vuorovaikutusta.
- Henkilökohtaiset kotikäynnit ja havainnointi ovat tärkeitä tilanteissa, joissa asiakkaan todellinen tilanne ei välity digitaalisesti.
- Monimutkaiset arvioinnit, palliatiivinen hoito ja terapeutiset keskustelut vaativat ihmiskontaktia.



I vilka arbetsuppgifter och hur tycker du att artificiell intelligens kunde användas i välfärdsområdet?

Centrala punkter:

- Granskning av laboratorieprover
- Sökning av information i patientjournalen
- Dokumentation i patientjournaler
- Översättningar och textskrivning
- Fjärrstöd till patienter

Missä työtehtävissä ja miten tekoälyä tulisi mielestäsi hyödyntää hyvinvointialueella?

Keskeiset nostot:

- Laboratoriokokeiden tarkistaminen
- Tiedon etsiminen potilaskertomuksesta
- Potilaskertomusten kirjaaminen
- Käännökset ja tekstin kirjoittaminen
- Etätuki potilaille



I vilka arbetsuppgifter och hur tycker du att artificiell intelligens kunde användas i välfärdsområdet?

Centrala punkter:

- Guide för att hitta rätt information på webbplatsen
- Vägledning till rätt enhet utifrån symtom
- Bedömning av vårdbehov
- Boka och avboka tider
- Råd i arbetsuppgifter, bedömningar, diagnostik och läkemedel

Missä työtehtävissä ja miten tekoälyä tulisi mielestäsi hyödyntää hyvinvointialueella?

Keskeiset nostot:

- Opas oikein tiedon löytämiseen verkkosivuilta
- Oireiden perusteella oikeaan yksikköön ohjaaminen
- Hoidon tarpeen arviointi
- Ajan varaaminen ja peruminen
- Neuvoja työtehtävissä, suorituksissa, diagnosoinnissa ja lääkkeissä



Vad tycker du att välfärdsområdet har lyckats med då det kommer till utvecklingen av digitala tjänster? Hur borde de digitala tjänsterna utvecklas i fortsättningen?

Centrala punkter:

- Lifecare upplevs som svårt och behöver utvecklas; utbildningen har varit otillräcklig.
- Skyddad kommunikation med patienter saknas, särskilt inom äldreomsorgen.
- Digitala tjänster fungerar varierande, chatt och tidsbokning fungerar, men integrationer saknas.
- Äldre och utsatta grupper hamnar lätt utanför digitala lösningar.
- Personalens vardag belastas av splittrade och långsamma system.
- Utvecklingen bör utgå från personalens behov i vardagen.

Miten hyvinvointialue on mielestäsi onnistunut digipalveluiden kehittämisessä? Miten niitä tulisi kehittää jatkossa?

Keskeiset nostot:

- Lifecare koetaan hankalaksi ja vaatii kehittämistä; koulutus ollut riittämätöntä.
- Suojattu viestintä potilaiden kanssa puuttuu, etenkin vanhuspalveluissa.
- Digipalveluiden hyödyt näkyvät vaihtelevasti, sillä chat ja ajanvaraus toimivat, mutta integraatiot puutteellisia.
- läkkäät ja haavoittuvat ryhmät jäävät helposti digipalveluiden ulkopuolelle.
- Työntekijöiden arki kuormittuu hajanaisista ja hitaista järjestelmistä.
- Kehittämisen tulisi lähteä ammattilaisten arjen tarpeista.



Vilka utmaningar och möjligheter ser du i de digitala tjänsterna och hur de utvecklas?

Höjdpunkter från utmaningar:

- Gränssnitt mellan olika system
- Informationssäkerhet
- Kunder som saknar kunskap eller möjlighet att använda digitala tjänster
- Personalens IT-kompetens
- Försämrade vårdkvalitet

Millaisia haasteita ja mahdollisuuksia näet digipalveluissa ja niiden kehittämisessä?

Nostoja haasteista:

- Eri järjestelmien väliset rajapinnat
- Tietoturva
- Asiakkaat, joilla ei ole osaamista tai mahdollisuutta hyödyntää digipalveluita
- Henkilöstön tietotekninen osaaminen
- Hoitotyön laadun laskeminen



Vilka utmaningar och möjligheter ser du i de digitala tjänsterna och hur de utvecklas?

Höjdpunkter från möjligheter:

- Kontakt utan väntetid
- Arbetstiden kan läggas mer på vårdarbete istället för kontorsarbete
- Avstånd eller plats begränsar inte vårdarbetet
- Arbetsprocessen blir snabbare och enklare

Millaisia haasteita ja mahdollisuuksia näet digipalveluissa ja niiden kehittämisessä?

Nostoja mahdollisuuksista:

- Yhteydenotto ilman jonottamista
- Työajan painottuminen "toimistotöistä" hoitotyöhön
- Etäisyys tai sijainti eivät rajoita hoitotyötä
- Työnteon nopeutuminen ja helpottuminen



Är det något du vill säga ännu?

Centrala punkter:

- LifeCare-programvaran orsakar betydande, dagliga problem i olika enheter.
- Det går inte längre att spara in på städ- och måltidstjänster utan att kvaliteten eller personalens ork äventyras.
- Flera uppsägningar har skett på grund av försämrade arbetsförhållanden, särskilt bland städare som arbetat länge.
- Många upplever att deras kompetens inte uppskattas.
- Det finns för många chefer, och många känner inte till varandras arbete: intrycket blir ineffektivitet och slöseri med resurser.
- Den ständiga minskningen av personal driver ordinarie anställda till utmattning. Kommunikationen når inte tydligt fram till personalen, informationen är splittrad över flera kanaler.

Jäikö jotain vielä sanomatta?

Keskeisiä nostoja:

- LifeCare-ohjelmisto aiheuttaa merkittäviä, päivittäisiä ongelmia eri yksiköissä.
- Siivous- ja ruokapalveluista ei voida enää säästää ilman, että laatu tai jaksaminen vaarantuu.
- Useita irtisanoutumisia työolosuhteiden heikkenemisen vuoksi erityisesti pitkään työskennelleiltä siivoojilta.
- Moni ei tunne, että heidän osaamistaan arvostetaan.
- Johtoa on liikaa, ja monet eivät tiedä toistensa tekemisistä: vaikutelma tehottomuudesta ja resurssien väärinkäytöstä.
- Henkilöstömäärän jatkuva vähentäminen ajaa vakituisia työntekijöitä loppuun.
- Viestintä ei saavuta työntekijöitä selkeästi, tiedot pirstaloitu eri kanaviin.



Är det något du vill säga ännu?

Centrala punkter:

- Goda praxis borde delas bättre inom området (t.ex. från södra och norra området till andra delar).
- Personalen har bra idéer och bör involveras innan beslut fattas.
- Det finns ett behov av mer ömsesidigt stöd, en positiv atmosfär och en känsla av gemenskap.
- En önskan om tydligare, strukturellt stödd förändring i stället för enbart förändringar uppifrån.

Jäikö jotain vielä sanomatta?

Keskeisiä nostoja:

- Toimivia käytäntöjä pitäisi jakaa alueen sisällä paremmin (esim. eteläiseltä ja pohjoiselta alueelta muualle).
- Henkilöstöltä löytyy hyviä ideoita ja heidät tulisi osallistaa ennen päätöksiä.
- Kaivataan enemmän keskinäistä tukea, positiivista ilmapiiriä ja yhteishenkeä.
- Toive selkeämmästä, rakenteellisesti tuetusta muutoksesta eikä pelkkää ylhäältä annettua uudistusta.



Välmående genom livet. Hyvinvointia läpi elämän.



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue