



Personal- och kompetensanalys

Välfärdsområdesstyrelse 13.03.2023 § 64
330/00.02.01.00/2023

Beredare Orava Marjo
Peter Nieminen
Carina Nåls
Tero Mäki
Linda Jakobsson-Pada
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 06 218 1111 (växel), fornamn.efternamn@ovph.fi

I anslutning till den utredning som gjorts inom ramen för framtids- och anpassningsprogrammet finns en personal- och kompetensanalys som utarbetats av resursledningen. Enligt välfärdsområdets personalstrategi vill vi vara Finlands bästa välfärdsarbetsgivare samt ha en bra arbetshälsa och Finlands bästa välfärdsanställda. De mål som uppställs i strategin iakttas också i verkställandet av framtids- och anpassningsprogrammet. För att främja den drag- och hållkraft som hänför sig till personalen har resursledningen i linje med nationella mål valt följande spetsområden: välmående och kunniga yrkesutbildade personer, säkerställande av kompetens, förbättrande av arbetsresultaten och möjligheter att göra ett bra arbete samt ledarskap. Ledning genom information kräver ett bra dataunderlag. Vid den uppföljning som hänför sig till detta ska man tillgodogöra sig av nationellt överenskomna indikatorer. Dataunderlaget är fortfarande bristfälligt, för det inrymmer ännu inte några yrkesgrupps- eller resurslinjespecifika uppgifter, samtidigt som det endast består av ett manuellt sammanställt urval av uppgifter om vakansernas beläggningsgrad, personalstrukturen, personaldimensioneringen och verksamhetslinjen. Men till vissa delar finns det ändå verksamhetsområdesspecifika uppgifter att tillgå om hela personalen.

För tillfället har välfärdsområdet 8 643 anställda, varav 1 496 är visstidsanställda. Medelåldern bland personalen är 43,8 år. Pensionsavgången kommer under de följande fem åren att tillta varje år. I år går 147 personer i pension medan pensionsavgången år 2028 kommer att uppgå till 215 personer. Enligt den prognos som KEVA offentliggjorde vecka 9 är personalunderskottet alarmerande även på riksnivå. Det här syns även i Österbotten där nästan varje yrkesgrupp inom social- och hälsovården lider av ett underskott på personal. Det råder ett kritiskt underskott inom olika yrkesgrupper både i fråga om specialkunskaper och grundläggande kunskaper, och procentuellt betraktat saknar Finland mest psykologer och socialarbetare. Prognosen för Österbottens del är motsvarande.

De talrika deltidsanställningarna gör det svårt att skapa sig en helhetsbild av personalresursen, eftersom deltidsanställningar ofta besätts med hjälp av heltidsanställningar. På många enheter leder det här till personaladministrativa utmaningar på grund av att de många obesatta deltidsbefattningarna gör det svårt att anställa ordinarie befattningshavare. Antalet årsverken motsvarar inte det antal anställda som räknas vid ett bestämt ögonblick. För personalledningen skapar godkännandet av de deltidsanställningar som är en del av tidsandan rikligt med extra arbete, i synnerhet i verksamhet som tillhandahålls 24/7. Rekryteringen till partiella vakanser ställer till utmaningar, i regel till stora utmaningar, beroende på yrkesgrupp. Exempelvis tjänsteunderlaget inom allmänmedicin verkar tidvis vara fullständigt besatt, även om det sällan är det. I februari såg läkarsituationen skenbart bra ut, men motsvarade inte läget i verkligheten. I Österbotten finns det ett tjänsteunderlag för ungefär 110 allmänläkare, och i februari var de besatta med cirka 110 personer som producerade 88 årsverken, varav en del användes för administrativa uppgifter. Trettiofyra av dessa årsverken producerades av specialister i allmänmedicin, 36 legitimerade läkare (som ofta utför mycket korta, obligatoriska tjänstperioder i allmänmedicin), medan de resterande producerades av 18 kandidater/praktikanter o.a. som kräver handledning.



Hållkraften utgör nu en extremt viktig hörnsten. Sjukskötare lockas till rika länder med makalösa förmåner, likaså läkare. Belastningen och välmåendet i arbetet spelar en nyckelroll när socialarbetare funderar över om de ska fortsätta arbeta i branschen, men det också synnerligen viktigt att klientantalet är rimligt och att lönen motsvarar svårighetsgraden i arbetet. På den nyligen arrangerade IHF-världskongressen framkom det kanske till och med en aning överraskande att åtminstone den industrialiserade världen lider av en brist på yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården. Vissa länder, vars utrikeshandel inrymmer "export" av yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården, har blivit tvungna att begränsa sin verksamhet för att trygga tillgången till egen arbetskraft. För tillfället kan endast Indien utbilda yrkesutbildade personer inom social- och hälsosjukvården i den mån att antalet klart överskrider det egna behovet. Konkurrensen är global och omfattar till och med Förenta staterna. I denna konkurrens avgör ländernas "varumärke" och pengar mycket.

På basis av nöjdhetsmätningar upplever personalen i Österbottens välfärdsområde ledarskapet, personalresurserna, arbetsuppgifterna och arbetsmängden som den största utmaningen. Olika åtgärder har påbörjats för att öka drag- och hållkraften och för att stöda ledarskapet. Personal- och kompetensanalysen presenteras mera i detalj i den i bilaga anslutna presentationen.

Välfärdsområdesdirektör Kinnunen Marina

föreslår, att områdesstyrelsen antecknar analysen för kännedom.

Beslut:

Styrelsen antecknade analysen för kännedom.

Antecknades till protokollet att resursdirektörerna Nieminen, Nähls och Orava närvarade under ärendets behandling kl. 14.15-14.35

Distribution