

Svar på Johanna Borgs/SFP-gruppens motion om karriär- och utbildningsstigar inom det kliniska vård- och omsorgsarbetet

Beredare Marjo Orava chefsöverskötare, Carina Nåhls socialdirektör

Johanna Borg har tillsammans med SFP-gruppen lämnat in en motion 12.9.2022 angående karriär- och utbildningsstigar inom det kliniska vård- och omsorgsarbetet. I motionen ombes Österbottens välfärdsområde beakta vård- och omsorgsanställdas möjligheter till karriär- och utbildningsstigar men också att karriärutvecklingen tas i beaktande i lönesättningen.

I välfärdsområdets personalstrategi uttalas ett löfte enligt vilken anställda bör erbjudas karriärutvecklingsmöjligheter och möjligheter att utveckla sin kompetens. Redan i samband med beredningen av välfärdssamkommunen lyfte resursdirektörerna fram vikten av att utarbeta modeller för karriärstigar som iakttar de olika nivåerna av specialkompetenser. Syftet var att sammanjämka tidigare praxis och främja hållkraften såväl i samkommunen som senare i välfärdsområdet. Ärendet beaktades även i beredningen av behörighetsstadgan. Därmed tas de olika kunskapsnivåer som kan finnas i olika uppgifter redan i beaktande i behörighetsstadgan.

Välfärdsområdet uppmuntrar till fortbildning, och anställda kan i enlighet med personalsektionens linjedragningar beviljas utbildningsdagar med lön. Beroende på temat samarbetar såväl utbildnings- och introduktionschefen, resursdirektörerna som de överskötare och chefer som ansvarar för verksamheten regelbundet med regionala läroinrättningar på andra stadiet och på högskolenivå.

De första versionerna av karriärstigsmodellerna tillgodogörs redan inom det kliniska vård- och omsorgsarbetet. I upprättandet av karriärstigsmodellen för vård- och omsorgsarbetet har man i omfattande grad tillgodogjort sig av nationella och internationella modeller, liksom exempelvis: ICN (internet council of nurses) 2020, sjukskötarens avancerade arbetsbeskrivningar (Sjukskötare 2016), Specialiteter inom det kliniska vårdarbetet (SHM 2021) och specialiteter inom fysioterapi. Även om de ovanstående modellerna till stor del berör sjukskötarens yrke har de tillgodogjorts som riktgivande modeller för andra yrken som kräver lägre högskoleexamen. Dessutom har vi på riksnivå medverkat i det program som syftar till att säkerställa en tillräcklig personal och tillgången till arbetskraft inom social- och hälsovården (SHM 2023), där man också tar ställning till hur kompetensen ska kunna tillgodogöras på ett verkningsfullt sätt.

Det finns många yrkesområden där man behöver en grundläggande kompetens, vilket innebär att karriärstigen också kan vara horisontell på alla utbildningsnivåer. Som bäst arbetar man med att upprätta en modell för karriärutveckling för vård- och omsorgsarbeten som kräver en yrkesexamen på andra stadiet, men kliniska karriärutvecklingsmöjligheter finns redan. Välfärdsområdet har i vid utsträckning tillgodogjort sig av läroavtalsutbildning. Ett exempel på en redan befintlig stig är den som gör det möjligt att först utbilda sig till ett vårdbiträde och senare till närvårdare.

Det tar ändå tid att få igång välfärdsområdet och ta i bruk nya verksamhetskoncept. Under den här processen kommer man att skapa sig en klarare bild av hurdan specialkompetens som behövs och i vilken utsträckning, samtidigt som man också regelbundet måste se över karriärstigsmodellerna. Karriärstigarna kan tillgodogöras inom social- och hälsovården i sin helhet. I lönesättningen har man redan gett akt på de traditionella specialkompetenserna, medan harmoniseringen av lönerna fortfarande pågår. Karriärstigs- och expertismodellerna används som stöd vid utarbetandet av lönestrukturen.