

Svar på fullmäktigemotion om varför vårdanställda byter bransch

Beredare: chefsöverskötare Marjo Orava

Den kristdemokratiska fullmäktigegruppen har i sin motion (24.4.2023) begärt att utreda varför vårdpersonal som inte arbetar inom social- och hälsovården i välfärdsområdet valt att byta bransch. Vidare önskar gruppen att det ska utredas vad som kan få vårdpersonalen att återvända till arbete inom vården.

Med vårdpersonal avses i allmänhet yrkesutbildade personer inom social- och hälsovården med skyddad yrkesbeteckning eller legitimerade yrkesutbildade personer inom social- och hälsovården, såsom exempelvis närvårdare, tandskötare, sjukskötare, hälsovårdare, barnmorskor, röntgenskötare och förstavårdare. Med byte av bransch avses såväl byte av yrke, byte av uppgift som byte av arbetsgivare. Ovanstående yrkesgrupper kan arbeta förutom i välfärdsområden även inom den privata sektorn, i kommuner (exempelvis närvårdare), i församlingar, hos staten och i organisationer. Dessa yrkesgrupper kan i stället för i kund- och patientarbete välja att arbeta i exempelvis utvecklings-, lednings- eller projektarbete eller välja att studera till något annat yrke inom social- och hälsovården. På motsvarande sätt byter människor även yrke andra vägen, dvs. studerar till ett yrke inom social- och hälsovården efter något annat yrke och söker sig sedan till social- och hälsovården i arbete.

Enligt personalrapporten övergick 38,5 procent av anställda (175 personer) som arbetat i ett avslutat ordinarie tjänste- och arbetsförhållande i Österbottens välfärdsområde i en annan arbetsgivares tjänst. Detta antal inrymmer samtliga anställda, inte endast ovan nämnda vårddyken. I samband med uppsägningar kan anställda om de så önskar berätta varför de sagt upp sig, men välfärdsområdet sammanställer inte uppgifter över huruvida anställda övergår till andra uppgifter inom social- och hälsovården eller om de helt byter bransch. Personalomsättningen i Österbottens välfärdsområde är ändå måttfull. Välfärdsområdena är nya organisationer, varför det ännu inte finns några jämförelseuppgifter på välfärdsområdesnivå att tillgå.

Varken på nationell eller regional nivå finns det någon täckande eller pålitlig helhetsbild över det nuvarande antalet anställda inom social- och hälsovården eller över hur många av dem som inte överhuvudtaget arbetar inom branschen (Informationsunderlaget om tillgången till social- och hälsovårdspersonal, förstudie. SHM 2023:18). Det finns många bakomliggande faktorer till detta, men det här beror framförallt på det att det finns något förpliktande branschövergripande direktiv där man fastställer hur yrkesutbildade personer inom social- och hälsovården ska kategoriseras. Exempelvis registren över yrkesutbildade personer inom social- och hälsovården är gamla och kan inte kopplas ihop med sysselsättningsstatistiken. Det nationella kunskapsunderlaget skapas inom ramen för Programmet för gott arbete som baserar sig på regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering och som är en fortsättning på det program som startades år 2021 och som anknöt till personalresurserna inom social- och hälsovården.

Österbottens välfärdsområde har man vidtagit varierande stödåtgärder för att hålla kvar personalen, vilka förhoppningsvis också minskar antalet personer som helt byter bransch. I och med att välfärdsområdet är . Som en stor arbetsgivare kan det erbjuda anställda möjligheter att utvecklas i det egna yrket och möjligheter att arbeta i olika verksamhetsmiljöer, men också möjligheter att byta

till andra yrken inom social- och hälsovårdsbranschen. Den interna rörligheten är också omfattande. Inom ramen för Programmet för ett gott arbete deltar vi i SHM:s träningsprogram som syftar till att locka ny arbetskraft och få personalen att stanna kvar samt i andra projekt som bidrar till att säkerställa att social- och hälsovården har tillgång till arbetskraft och tillräckligt med anställda. I rekryteringen strävar vi också efter att ge akt på personer utanför social- och hälsovårdsbranschen. De som återvänder till branschen kan erbjudas individuellt stöd, exempelvis i form av arbetsprövning, kompetensuppdatering eller mentorering.