

Pirkanmaan hyvinvointialue  
PL 272, 33101 Tampere  
3.8.2023  
teija.liimatainen@pirha.fi

VASTAUS VALTUUSTOALOITTEESEEN

## **Strategisten toimien kehittäminen henkilöstön saatavuuden parantamiseksi 2.5.2022 (164/2022)**

Henkilöstön saatavuus hoitoalalle on heikentynyt merkittävästi. Lainsäädäntöön on linjattu, että ikäihmisten tehostetussa palveluasumisessa mitoitus tulee nosta 0,7:ään vuonna 2023. Kuitenkin jo tällä hetkellä sekä julkisella että yksityisellä puolella on haasteita saada toteutettua lain vaatima 0,6 henkilöstömitoitus. Hoitajia eläköityy merkittäviä määriä ja samanaikaisesti ikäihmisten palvelutarve kasvaa. Tehostetun palveluasumisen hoitopaikkojen määrän kasvaessa yhdessä henkilöstömitoituksen vaateen noustessa olemme erittäin haasteellisessa tilanteessa.

Ehdotamme, että Pirkanmaan hyvinvointialueelle perustetaan erillinen työryhmä luomaan strategia henkilöstön saatavuuden parantamiseksi. Tällaiseen työryhmään tulee nimetä edustus julkisen ja yksityisen puolen johdosta ja työntekijöistä, oppilaitosedustus, virkamiesedustus sekä poliittinen edustus. Työryhmän tulee myös kartoittaa, mitä toimivia toimintamalleja julkisen puolen yksiköillä ja yksityisellä puolella on henkilöstön saatavuuden varmistamiseksi. Työryhmän tulee kartoittaa, millä toimilla hoitoalan houkuttelevuutta saadaan lisättyä ja koulutettua alalle lisää henkilöstöä. Tarpeen on myös kartoittaa, millä keinoilla alalta poishakeutuneita saadaan hakeutumaan takaisin alalle.

Kristillisdemokraattien valtuustoryhmä

Sirpa Pursiainen



Riitta Kuismanen

Sari Tanus

Kauko Turunen

Pirkanmaan hyvinvointialue  
PL 272, 33101 Tampere  
3.8.2023  
teija.liimatainen@pirha.fi

VASTAUS VALTUUSTOALOITTEESEEN

## Vastaus valtuustoaloitteeseen

### **Pirkanmaan hyvinvointialueen strategian ja toimeenpano-ohjelman kärjet**

Pirkanmaan hyvinvointialueen strategian ja sen toimeenpano-ohjelman yksi neljästä kärkiteemasta on hyvinvoivat työntekijät. Aluehallituksen hyväksymä henkilöstöohjelma on oleellinen osa hyvinvointialuestrategian toimeenpano-ohjelmaa ja toteuttaa hyvinvointialuestrategiaa henkilöstön keinoin. Henkilöstöohjelman valmistelussa on osallistettu laajasti henkilöstöä. Muun muassa henkilöstölle suunnatussa kyselyssä vastaajat nimesivät tärkeimpiä työntekijäkokemukseen vaikuttavia tekijöitä. Henkilöstöohjelma on osa toimeenpano-ohjelmaa ja täsmentää tarkemmat tavoitteet hyvinvointialuestrategian kärkiteemoille ja niiden seuraamiselle.

”Työntekijät valitsevat Pirkanmaan hyvinvointialueen ja suosittelevat sitä” on yksi toimeenpano-ohjelman kärjistä. Tämä tarkoittaa mm. sitä, että olemme vahva ja vetovoimainen työyhteisö ja arvostettu hyvinvointialue työntekijöidemme keskuudessa. Tavoitteiden saavuttamiseksi toimenpidekokonaisuuksille on määritelty vuositasolla osatehtävät, osakokonaisuudet strategiakaudelle 2023-2025 sekä vuodelle 2023 kvartaaleittain sekä nimetty vastuulliset ja toimeenpanosta vastaavat työryhmät. Lisäksi on arvioitu toimenpiteiden hyötyjä mm. toimintaan, asiakkaisiin ja talouden hallintaan.

### **Toimenpiteet henkilöstön saatavuuden parantamiseksi**

Työryhmät kärjen 3.2. alla ovat käynnistäneet työskentelyn maaliskuussa 2023. Tavoitteen ”Työntekijät valitsevat Pirkanmaan hyvinvointialueen ja suosittelevat sitä” saavuttamiseksi on asiaa käsitelty työryhmissä ja tehty tähän mennessä seuraavia toimenpiteitä:

- tehty kirjallinen selvitys aloista ja alueista, joilla on suurin henkilöstöpula ja tehty niihin kohdennetut suunnitelmat
- kokonaisuutena laaja-alaisesti tehty toimintaympäristöanalyysiä hyödyntäen tutkittua ja tilastotietoa
- rakennettu työntekijäkokemuksen tavoitekuvaa
- laadittu suunnitelmia saatavuuden ja pysyvyyden parantamiseksi
- tehty kohdennettuja rekrytointin tehostamistoimia yhteistyössä palvelutuotannon kanssa
- kehitetty rekrytointiprosessia, rekrytointiviestintää ja rakennettu työnantajakuva
- käynnistetty koulutusorganisaatioiden kanssa oppisopimuskoulutukseen liittyvää yhteistyötä
- kehitetty opiskelijapalautteen keräämistä ja hyödyntämistä ohjauksen kehittämisessä
- käynnistetty työ asiakaskokemuksen keräämiseksi, viestimiseksi ja tiedon hyödyntämiseksi
- nimetty koordinaattori kansainväliseen rekrytointiin, joka on tiiviisti mukana ulkomailta hankittavien hoitajien rekrytinnissa.

Henkilöstövajetta ei pystytä paikkaamaan pelkästään rekrytoinneilla, vaan tarvitaan myös olemassa olevien resurssien vaikuttavampaa kohdentamista, varahenkilöstötoiminnan kehittämistä ja laajentamista sekä toiminta- ja palvelumallien ja työnkuvien uudistamista yhteistyössä henkilöstön kanssa.

### **Toimenpanon ja tavoitteiden saavuttamisen arviointi ja seuranta**

Aluehallitus valvoo strategian ja sen tavoitteiden toimeenpanoa. Hyvinvointialueen johto varmistaa, että hyvinvointialueen operatiivinen toiminta on strategian mukaista sekä seuraa strategian toteutumista ja sen vaikutuksia seuraamalla toimeenpano-ohjelman toteutumista. Toimeenpano-ohjelman kärkien omistajat vastaavat oman kärkeänsä toimeenpanosta ja sen etenemisen seurannasta. Alatavoitteille nimetyt vastuulliset vastaavat ja raportoivat heidän vastuullaan olevan alatavoitteen toimeenpanosta ja sen etenemisen seurannasta.

## **Henkilöstön saatavuuden, pysyvyyden ja riittävyyden johtaminen tiedolla**

Tiedolla johtaminen on yksi Pirkanmaan hyvinvointialueen onnistumisen edellytyksiä. Hyvinvointialueen palvelutoiminta perustuu tarpeeseen, näyttöön ja tutkittuun tietoon. Tavoitteiden toteutumista seurataan validein mittarein.

Saatavuuden osalta 2023-2025 tavoitteena on, että työntekijät valitsevat Pirkanmaan hyvinvointialueen ja suosittelevat sitä. Tätä mitataan mm. avoimien tehtävien ja täyttämättä jääneiden tehtävien kautta (KuntaRekry-järjestelmä). Henkilöstön pysyvyyden tavoite tarkoittaa, että työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä, työyhteisöön ja mahdollisuuksiinsa Pirkanmaan hyvinvointialueella. Tätä mitataan työntekijäkokemuksella (QWL, Quality of Working Life), eNPS:llä (Net Promoter Scale) ja lähtövaihtuvuusprosentilla (Prima-järjestelmä).

Henkilöstön riittävyyden tavoitetaso tarkoittaa, että saatavilla olevat henkilöstöresurssit ja -voimavarat on kohdistettu siten, että työntekijöillä on edellytykset onnistua työssään. Tätä mitataan esimerkiksi sairauspoissaoloprosentilla sekä varahenkilöstön ja vuokratyövoiman käytöllä (Prima-järjestelmä).

Pirkanmaan hyvinvointialueella mitataan henkilöstön saatavuutta, riittävyyttä ja pysyvyyttä säännöllisesti ja monimuotoisesti mm. seuraavilla valideilla mittareilla:

- hakuprosessissa olevien työtehtävien määrä sekä täyttämättä jääneiden tehtävien määrä
- tulovaihtuvuus %
- lähtövaihtuvuus %
- työntekijän suositteluindeksi (eNPS)
- työelämän laadun indeksi (QWL)
- lyhytaikaisten palvelussuhteiden määrä
- palvelussuhteiden määrä ja laatu (määräaikainen/toistaiseksi voimassa oleva)
- eläköitymisennuste.

Koska tiedonkeruun rakenteet täytyy rakentaa koko hyvinvointialueelle, saatiin ensimmäiset lähtötason tiedot vasta keväällä 2023. Tämän jälkeen asetetaan

tarkemmat tavoitearvot kullekin mittarille seuraaville vuosille. Lisäksi henkilöstöohjelman tavoitteille on määritelty konkreettisesti mittarit ja tavoitetasot vuodelle 2025.

Keväällä 2023 osana strategian toimeenpanoa on aloitettu työryhmätyöskentely, jossa on huomioitu aloitteessa esitetyt näkökulmat. Esitetyt tehtävät sisältyvät strategian toimeenpano-ohjelman, erityisesti kärjen kolme alatavoitteiden tavoitteisiin ja toimeenpanoon.

8.8.2023

Teija Liimatainen, HR-palvelupäällikkö

Hanna Koivisto, HR-palvelupäällikkö

Päivi Salonen, HR-palvelupäällikkö