

**Vastaus hyvinvointialueen kokoomuksen valtuustoryhmän 11.10.2022 jättämään aloitteeseen ”Veto- ja pitovoimaa”.**

Kokoomuksen valtuustoryhmän valtuustoaloitteessa esitetään työssä viihtyvyyden ja rekrytoinnin parantamiseksi, että hyvinvointialueella käynnistettäisiin ’Siun Soten hoitaja 2.0 mallia’, jossa hoitajille suunnitellaan yksi päivä kuukaudessa tai kahdessa koulutuksiin ja kehittämistyöhön. Lisäksi kokoomuksen valtuustoryhmä esittää, että lääkäri 2.0 mallia otettavaksi käyttöön myös erikoissairaanhoidossa samaan tapaan kuin perusterveydenhuollossa on tehty.

Työnantajana Siun sote on kehittänyt hoitajarekrytoinnin tueksi ja pitovoiman vahvistamiseksi uuden Sotekeskushoitaja 2.0-urapolkumallin, jossa hoitajille mahdollistetaan kahden työpäivän käyttäminen kuukaudessa oman kiinnostuksen mukaisesti ja esihenkilön hyväksyntään strategian toteutumista edistäviin kehittämis- ja koulutussisältöihin. Sisältöjen pohjaksi Siun sote on suunnitellut perusterveydenhuollon vastaanottopalveluiden hoitohenkilöstön erilaisiin asiantuntija- ja työrooleihin perustuvat urapolut.

Sotekeskushoitaja 2.0-uramallin pilotoinnilla haetaan yhtenäistä geneeristä urapolkumallia hyvinvointialueelle. Pilotin ensimmäinen vaihe käynnistyi syksyn 2022 aikana ja siinä on tarkoitus kokeilla valmisteltua urapolkumallia neljän kuukauden ajan kolmella eri terveysasemalla. Neljän kuukauden pilottijakson jälkeen urapolkumallia arvioidaan. Saavutettujen tulosten ja arvioinnin perusteella tehdään päätös pilotin jatkamisesta seuraavaan vaiheeseen. Pilotti on tarkoitus kokonaisuudessaan kestää vuoden 2023 loppuun saakka hyvinvointialueella. Rekrytoinnin tehostumisen lisäksi mallilla tavoitellaan nykyisen henkilöstön pysyvyyden paranemista eli pitovoimaa ja henkilöstön vaihtuvuuden vähenemistä, tavoitteena on parantaa henkilöstön jaksamista ja työhyvinvointia mahdollistamalla oman osaamisen syventämisen ja kehittämisen suunnitelmallisesti.

Syksyn 2022 aikana sotekeskushoitaja 2.0-uramallin pilotin käynnistäminen on käsitelty yhteistoiminnallisesti Terveys- ja sairaanhoitopalveluiden yhteistyöryhmässä. Sotekeskushoitaja 2.0-uramallin pilotti ja sen käynnistäminen vietiin myös yhteistyötoimikunnalle tiedoksi. Mallia on esitelty kaikilla terveysasemilla, myös pilotointiin osallistumattomilla asemilla. Näillä toimilla on pyritty varmistamaan, että valmistelun taustat ja perusteet ovat yhteisesti tiedossa. Malli on herättänyt hoitajien keskuudessa kiinnostusta ja urapolkuvaihtoehdoista vastaanottotyön ammattilainen herätti eniten innostusta.

Siun sotessa 2022 lopusta käynnissä olleesta Terveyskeskuslääkäri 2.0-mallista on saatu Pohjois-Karjalassa positiivisia kokemuksia. Siun sote on päättänyt mallin jatkamisesta vähintään vuoden 2023 loppuun asti, ja päätös mallin vakinaistamisesta osaksi pysyvää toimintaa tehdään 2023 alussa. Ammatillisen osaamisen kehittäminen on työssä jaksamisen ja viihtymisen ohella Siun soten keskeisiä tavoitteita. Mallissa terveyskeskuslääkärit ovat voineet käyttää yhden päivän työviikosta omaan kouluttautumiseen ja kehittämiseen. Mallissa jokaisen lääkärin jokainen koulutuspäivä suunnitellaan yksilöllisesti lääkärin osaamistarpeiden ja kiinnostuksen kohteiden perusteella. Tämä toimintatapa on osoittautunut tehokkaaksi, mikä näkyy myös kyselyn tuloksissa, joissa yli 90 % arvioi Terveyskeskuslääkäri 2.0:n parantaneen oman ammatillisen osaamisen kehittymistä.

Terveyskeskuslääkäri 2.0 mallissa olevien lääkärin määrä on kasvanut koko vuoden ajan, ja tällä hetkellä mallissa on mukana noin 30 lääkärinä Siun soten terveysasemilta (yhteensä mukana olleita on jo lähes 50). Aikaisempien suunnitelmien mukaisesti malliin osallistuneiden lääkäreiden kokemuksia ja vaikutuksia rekrytointiin/työvoiman pysyvyyteen sekä terveysasemien toimintaan tullaan arvioimaan alkuvuodesta

2023, minkä jälkeen tehdään päätös pilotin muuttamisesta osaksi jatkuvaa toimintaa. Yksittäisten ylilääkärien ja Siun soten lääkärirekrytoinnin asiantuntijoiden arvioiden mukaan mallilla on ollut selkeä positiivinen vaikutus rekrytointiin. Valtuustoaloitteessa mainittujen lukujen lisäksi 21 % loppukeväästä 2022 toteutettuun kyselyyn vastanneista lääkäreistä ilmoitti hakeutuneensa Siun sotelle töihin mallin ansiosta. Vastaava kysely ja kattava lähiesihenkilöiden haastattelu tullaan toteuttamaan osana alkuvuoden 2023 arviointia.

Sairaalapalvelujen osalta mallin suunnittelussa tulee huomioida lähtötilanne niin koulutusten toteutumisen, työntekijäpulan ja avoimien vakanssien kuin koulutuspäivien järjestämisen edellytysten osalta. Näiden tekijöiden suhteen esiintyy oletettavasti huomattavaa vaihtelua eri erikoisalojen välillä. Uuden arvioinnin tulosten myötä on mahdollisuus lähteä arvioimaan etenemistä valtuustoaloitteen mukaisesti erikoissairaanhoidossa samaan tapaan kuin perusterveydenhuollossa on tehty.

Kiitos mielenkiinnosta laaja-alaisesti henkilöstön veto- ja pitovoimaa kohtaan.

Joensuussa 16.12.2022

Kati Koppinen

va henkilöstöjohtaja

Henkilöstöpalvelut

Siun sote - Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä