



**Egentliga Finlands
sjukvårdsdistrikts
personalstrategi för
åren 2003–2006**

Inledning

Fullmäktige för Egentliga Finlands sjukvårdsdistrikt godkände på sitt sammanträde den 12.6.2002 sjukvårdsdistriktets strategi för åren 2002 – 2010. Enligt denna utvecklas sjukvårdsdistriktet som producent av högklassiga, patientnära specialsjukvårdstjänster. För att lyckas med denna målsättning är det viktigt,

att sjukvårdsdistriktet i sin tjänst har en kunnig och välmotiverad personal, som är rätt dimensionerad med hänseende till de krävande tjänsterna.

I personalstrategin preciserar man sjukvårdsdistriktets personalpolitiska linje och fastställer konkreta mål för de närmaste åren.

Innehåll

Inledning	2
Rekrytering	3
Antalet anställda och personalstrukturen.....	3
Introduktion	4
Kunnande	4
Avlöning	5
Välfärden i arbetsgemenskapen.....	6
Ledarskap och samarbete	6
Arbetstiden och arbetsarrangemangen	7
Företagshälsovård, säkerheten i arbetet och arbetarskydd.....	7
Specialtjänster för personalen och rekreation	7
Förverkligandet av personalstrategin och evalueringen av den.....	7

Styrelsen för Egentliga Finlands sjukvårdsdistrikt har på sitt sammanträde den 12.6.2003 godkänt personalstrategin för åren 2003–2006.

Rekrytering

Den viktigaste förutsättningen för att producera högklassiga specialsjukvårdstjänster är att man lyckas med att rekrytera till sjukvårdsdistriktets tjänst. Personalen måste vara utbildad för sina uppgifter och motiverad till dem. Sjukvårdsdistriktets rekryteringspolitik måste vara omfattande och aktiv. Man måste påverka mängden och innehållet i utbildningen av hälsovårdspersonal och övrig erforderlig personal. Man måste agera så, att specialsjukvårdens dragningskraft är tillräcklig både för dem som söker sig till utbildning inom hälsovårdsbranschen och bland de redan utbildade. Detta förutsätter konkurrenskraftiga löner, arbetsförhållanden och kompletterande utbildning.

Målsättning:

- Man besätter lediga arbetsuppgifter snabbt och flexibelt. På sjukvårdsdistriktets sjukhus lyckas man årligen besätta 98 % av tjänsterna och befattningarna med kompetent personal.
- Tjänster och befattningar besätts i huvudsak genom offentligt ansökningsförfarande.
- Man gör upp klara principer för hur tjänster och befattningar besätts internt.
- Personalen anställs huvudsakligen i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande av permanent natur. Vikariernas andel av de utförda arbetsperioderna minskar årligen med 5 % och ersätts med ordinarie personal.
- För invaliderade anställda gör man upp individuella placerings- och utbildningsprogram.
- I sjukvårdsdistriktet utses på olika nivåer i organisationen och på skilda enheter personer som ansvarar för rekryteringen av olika yrkesgrupper.

Personal

Man kan klara av de uppgifter som ålagts specialsjukvården endast med en riktigt dimensionerad personal och en riktig personalstruktur. Personalens arbetsförmåga, motivation och kreativitet bibehålls, om kraven i arbetet är i balans med antalet anställda och personalens kvalitet.

Förändringar i patientvården och stöd-tjänsterna leder också till ändringar i kraven på personalens kunskaper. En del av dessa kan fyllas genom kompletterande utbildning, en del förutsätter en ny definition av innehållet i uppgifterna och benämningarna på de tjänster och befattningar som blir lediga.

Målsättning:

- Personalens storlek och struktur bedöms utgående från de tjänster som förutsätts av sjukvårdsdistriktet. En bedömning av personalens dimensionering görs systematiskt varje år så, att hela sjukvårdsdistriktets personal har bedömts på fem år.
- Förändringar som gäller personalstrukturen behandlas varje år som en del av budgeten och verksamhetsplanen.
- De mätare och metoder, som används vid evalueringen, är allmänt accepterade och har behandlats i samarbetsorganen. Som jämförelse används i huvudsak andra offentliga sjukhus med en motsvarande servicestruktur. Man jämför varje år personalstrukturen mellan universitetssjukhusdistrikten.
- Man följer regelbundet upp arbetsbelastningen och personalens arbetsförmåga.

Introduktion

Introduktionen av nya anställda – också sådana i kortvarigt vikariat – i deras arbete och i arbetsgemenskapens verksamhetsprinciper är en förutsättning för, att den nyanställda snabbt är i tillfälle att utnyttja sin yrkesskicklighet och klara av sina arbetsuppgifter.

Målsättning:

- Man skapar ett introduktionsprogram som täcker sjukvårdsdistriktets alla enheter och yrkesgrupper. För nya anställda arrangeras centraliserat två gånger i året en allmän introduktion.
- Man utser på varje arbetsenhet personer som ansvarar för introduktionen och reserverar tillräckligt med tid för introduktionen. Före utgången av år 2003 har på varje arbetsenhet utsetts en person som ansvarar för introduktionen.
- Förutom undervisningen och handledningen i det praktiska arbetet gör man upp skriftliga instruktioner, som ges till varje nyanställd. Instruktionerna innehåller allmänna uppgifter om sjukvårdsdistriktet och en kontrollista över ärenden som hör till introduktionen. Dessutom förbereder man audiovisuellt material för introduktionen. Som hjälp för introduktionen förbereder man före 31.3.2004 en ”loggbok”.

Kunnande

Specialsjukvårdens centrala uppgift, undersökning och vård av patienterna, och de därtill hörande stödfunktionerna administration, service, teknik o.s.v., är de uppgifter som inom den offentliga servicen utvecklas mest dynamiskt. Endast genom en kontinuerlig satsning på kunnande kan man lyckas i produktionen av tjänster. Det är arbetsgivarens uppgift att stöda personalens positiva karriärutveckling i arbetsgemenskapen genom att göra det möjligt att delta i arbetscirkulation, forskningsprojekt, skötsel av krävande vikariatuppgifter o.s.v.

Målsättning:

- Man satsar mera tid och ekonomiska resurser på personalens fortbildning. Man följer de officiella rekommendationerna för fortbildning.
- Cheferna för resultatenheterna ansvarar för, att det görs upp utbildningsplaner och att förverkligandet av dem varje år evalueras enhetsvis.
- I dem kan inkluderas självstudier under arbetstid i krävande sakkunniguppgifter.
- Man uppmanar också till att på egen tid skaffa utbildning som är till nytta i arbetsuppgifterna.
- Sjukvårdsdistriktets utbildningsanslag höjs åren 2004–2006 varje år med minst 15 % så, att man år 2006 uppnått en nivå som motsvarar 1 % av lönesumman.
- På arbetsenheterna utnyttjas systematiskt den kunskap och de förmågor som personer som deltagit i extern utbildning erhållit.

Avlöning

- Vid deltagande i utbildning som finansieras av utomstående följer man de principer som i sjukvårdsdistriktet godkänts angående jäv för deltagare.
- Den undervisningsskyldighet som hör till arbetet fastställs noggrannare än nu och man reserverar tillräckligt med tid för den.
- Sjukvårdsdistriktet sörjer på överenskommet sätt för den centraliserade utbildning som kommunerna, primärhälsovården och övriga intressentgrupper behöver.
- Samarbetet med universiteten, yrkeshögskolorna, yrkesinstituterna och övriga utbildningsanstalter utvecklas till att bli närmare än förut, så att sjukvårdsdistriktets behov skall beaktas i undervisningsprogrammen, utvecklingsprojekten, fortbildningen o.s.v.
- Handledning anskaffas enligt godtagna principer och den koordineras av en utsedd handledningsgrupp. Behovet av handledning fastställs per arbetsenhet.
- Personalen har en god språkkunskap, som uppgiften förutsätter.

För att trygga den kommunala sektorns konkurrenskraft utvecklas det kommunala lönesystemet för närvarande kraftigt. Det centrala är en evaluering av arbetsuppgifterna och ett fastställande av den på uppgifterna baserade lönen och förutom detta att utvidga användningen av den personliga löneandelen.

Målsättning:

- Lönenivån i Egentliga Finlands sjukvårdsdistrikt utvecklas så, att den är konkurrenskraftig i förhållande till överenskomna jämförande sjukvårdsdistrikt (Birkaland, Norra Österbotten, Norra Savolax).
- Lönenivån på de separata sjukhusen i sjukvårdsdistriktet är enhetlig med beaktande av arbetsuppgifterna och orten där sjukhuset befinner sig.
- Man utvecklar de nuvarande formerna för resultatlön och inleder nya försök med resultatlön, där man fördomsfritt också kan använda intern företagsamhet och prestationslön.
- Man gör upp ett direktiv, med vilket man snabbt kan belöna en arbetsenhet eller en individ efter en framgångsrikt skött händelse eller ett framgångsrikt resultat.
- Varje år reserverar man förutom det allmänna inkomstpolitiska avtalet ett anslag, med vilket lönenivån i sjukvårdsdistriktet kan höjas till samma nivå som i de sjukvårdsdistrikt, som används som jämförelse, och provar nya former av resultatlön.
- Man uppmanar förmännen och personalen till innovativa rationaliseringsprojekt, den ekonomiska nytta dessa medför fördelas mellan arbetsgivaren och de anställda.

Välfärden i arbetsgemenskapen

Välfärden i arbetsgemenskapen främjar en resultatrik verksamhet. Viktiga faktorer är ledarskap, möjligheter att påverka, arbetsförhållandena, arbetsredskapen, ett utmanande och innehållsrikt arbete och de mänskliga relationerna inom arbetsgemenskapen.

Ledarskap och samarbete

Ledarskapet inom specialsjukvården är krävande. Av dem som arbetar i ledande ställning och i förmansuppgifter förutsätts en god känedom om innehållet i branschen, ett behärskande av administrativa kunskaper och förmågor (management) samt förmåga till ett interaktivt ledarskap av sakkunniga och människor (leadership).

För att personalen skall orka och må bra i arbetet och för att man skall uppnå en resultatrik verksamhet är det viktigt med en verklig påverkan i arbetsgemenskapen. Samarbetsavtalet fastställer de officiella ramarna för spelreglerna mellan personalen och arbetsgivaren.

Målsättning:

- Då man väljer personal i ledande ställning utreder man den sökandes förmåga och kunskap att leda.
- För personer i ledande ställning och i förmansställning görs upp ett graderat tränings- och utbildningsprogram.
- Man förbättrar iakttagandet av sjukvårdsdistriktets förnyade samarbetsavtal av år 2002 genom att utöka utbildning och handledning. Man betonar betydelsen av samarbete på arbetsplatsnivå.

- Utvecklingsdiskussionerna genomförs i sjukvårdsdistriktet så, att 70 % av hela personalen deltagit i dem år 2003 och 80 % av personalen år 2004.

Arbetstiden och arbetsarrangemangen

De flesta enheterna på sjukhusen fungerar dygnet runt. Att inverka på arbetstidsarrangemangen så, att man finner en balans mellan individens livssituation och arbetsuppgifterna, förbättrar välmågan på arbetsplatsen. Att förena arbete och familj är viktigt bl.a. vid rekryteringen av unga till arbete på sjukhus. Inom en del branscher kan deltidarbete vara ett sätt att öka attraktionen i sjukhusarbetet.

Målsättning:

- På arbetsenheten utökas flexibiliteten då man kommer överens om arbetstider och -skiften.
- I sjukvårdsdistriktet kommer man enhetligt och med beaktande av det arbetskraftsutbud som står till förfogande överens om instruktionerna för deltidarbete och utnyttjandet av tjänstledigt enligt omdöme.
- Man utvecklar fördomsfritt försök med arbetstider.

Företagshälsovård, säkerheten i arbetet och arbetarskydd

Företagshälsovården har som en viktig uppgift att upprätthålla personalens arbets- och funktionsförmåga.

På sjukhusen och på de övriga verksamhetsenheterna förutsätts av företagshälso-

vården en speciell förtrogenhet med de speciella risker och drag som hör till branschen. Utgående från konkreta bedömningar utvecklar man utredningen av säkerhetsriskerna i arbetet och arbetarskyddet och man löser planenligt de problem som uppstår.

Arbetarskyddsorganisationen verkar intensivt som en del av samarbetsorganisationen.

Målsättning:

- Företagshälsovården i sjukvårdsdistriktet förenhetligas.
- Företagshälsovården utvecklas så, att arbetsgivaren tillsammans med personalens representanter varje år fastslår innehållet, omfattningen och de centrala punkterna för företagshälsovården och förhandlar om dem med företagshälsovården.
- Säkerheten i arbetet förbättras genom konkreta lösningar, som baserar sig på evalueringar, för dessa reserveras de erforderliga anslagen.

Specialtjänster för personalen och rekreation

Sjukvårdsdistriktet upprätthåller bostads-, dagvårds- och rekreationstjänster i den omfattning som krävs för rekryteringen och för att personalen fullvärdigt skall orka i arbetet. Arbetsgivaren sköter per sjukhus om julfester, julmåltider för personalen, årsfester och ordnandet av övriga sammankomster med iakttagande av traditionerna.

I sjukvårdsdistriktet har år 2003 fastslagits enhetliga principer för hågkomsten av perso-

nalens bemärkelsedagar. Det är förmannens skyldighet att se till att den personal som underlyder honom ihågkoms.

Målsättning:

- Sjukvårdsdistriktet utvecklar personalens sociala tjänster och rekreationstjänsterna och hågkomsten av personalen vid bemärkelsedagar.

Förverkligandet av personalstrategin och evalueringen av den

För att personalstrategin skall förverkligas förutsätter det ett fungerande system för evaluering. Vid den här evalueringen använder man sig av personalberättelsen och mätaren av välmågan.

Målsättning:

- Personalberättelsen utvecklas i enlighet med de åsikter som baserar sig på de gemensamma samtalen mellan de förtroendevalda, tjänstemannaledningen och personalens representanter.
- Man kommer varje år överens om de centrala punkterna i förverkligandet av personalstrategin och förverkligandet evalueras regelbundet, minst en gång per år.
- Mätaren av välmågan utnyttjas vid bedömningen av personalpolitiken.
- Förnyandet av personalstrategin inleds år 2005.

