

MUISTIO

Hyvinvointialan ennakoitklusteri

Aika: 3.12.2021 klo 12.30- 15.20

Paikka: Teams-etäkokous, Redu (sihteeri)

Jäsenet:

pj. **Karanta Rea**

vpj. Rissanen Maritta, poissa

vpj. **Palomaa Maarit**

Niska Helena

Huovinen Jaana

Kauhanen Ritva

Klemetti Marjaana, poissa

Kostamo-Pääkkö Kaisa, poissa

Kursu Paula

Luttunen Marjut

Puotiniemi Tiina

Siira-Kuoksa Nina, sihteeri

Vaittinen Mirja

Moisanen Teija

Alatalo Anni

Kilpimaa Piia

Aho Sari

Kivekäs Marja

Antinoja Johanna

Irri Liisa, poissa

Kauppila Hannele

Korteniemi-Poikela Erja

Kunnari Marika, poissa / Seija Taattola

Laukkanen Marjo

Mikkola Anitta

Pyyny Heidi

Timonen Merija, poissa

Ylitalo Sanna

Teurajärvi Anna-Kaisa, poissa

Näkkäläjärvi Tiisu-Maria

Arkko Jaakko

Antero Myllykangas

Asialista:

1. Kokouksen avaus ja osallistujien toteaminen

Antero Myllykangas Vatesta osallistuu kokoukseen

Sovittiin: Pj Rea Karanta avasi kokouksen ja todettiin kokouksen läsnäolijat.

2. Edellisen kokouksen muistio löytyy Luotsi sivuilta

[Hyvinvointiala | Lapin luotsi](#)

Hyväksytään edellisen kokouksen muistio.

Sovittiin: Hyväksyttiin edellisen kokouksen 3.9.2021 muistio.

3. Kokouksen asialistan hyväksyminen, teemaksi sovittiin osaamisen ennakointi ja kehittäminen

Sovittiin: Hyväksyttiin asialista muistiossa näkyvin lisäyksin.

4. Sote-uudistuksen alueellisen toimeenpanon tiekartta VATE / Antero Myllykangas

Antero alusti aiheesta ja korosti erityisesti osaavan työvoiman saatavuuden kysymystä tulevilla Lapin hyvinvointialueella. Kilpailemme jatkossa myös Ruotsin ja Norjan kanssa.

- 1) Meidän tulisi kartoittaa työelämästä pois siirtyvän henkilöstön osaaminen
- 2) Tulee arvioida tulevaisuuden osaamis- / tehtävätarpeet

Määritellään miksi, miten ja kuka tekee.

Työpaikoilla pitäisi tulevaisuudessa tehdä myös jotain eri tavalla mitä nyt tehdään esim. työpaikat elinikäisen oppimisen ympäristöiksi. Johtamiseen kiinnitettävä huomiota. Tarvitaan myös uusia koulutuksen tapoja esim. oppisopimus.

Tavoitteena on saada aikaan hyvinvointimalli monitoimijaisesti.

Keskustelu aiheesta:

- Haasteena nähtiin, ettei ko. työryhmässä ei ole mukana hoitotyön johtajia, heillä tieto miten potilaan/asiakkaan hoito jatkossa kehittyy ja minkälaista osaamista siihen tarvitaan. Tulevaisuuden työntekijöinä tarvitaan perustyöntekijöiden lisäksi myös pitkän koulutuksen hoitotyön osaajia.
 - o Tämä sai kannatusta esim. pelastuslaitokselta siirtyviä on muutama sata ja työryhmässä on kaksi ko. organisaation edustajaa hoitotyöstä on siirtymässä työelämän ulkopuolelle n. 6 000 hoitajaa.
- Nostettiin esiin myös, että VATEsta puuttuu hoitotyön johtajien lisäksi kokonaan myös henkilöstön edustus
- VATE on linjannut, että osallistutaan alueellisiin, olemassa oleviin verkostoihin.
- Oppilaitokset osaavat suuntautua tulevaisuuden koulutustarpeisiin, kun keskustelussa on vahvasti mukana myös hoitotyön johtajia, sillä he johtavat arjen hoitotyötä päivittäin.

Sovittiin: Merkitään VATE:n edustaja Antero Myllykankaan alustus ja osallistujien keskustelu aiheesta tiedoksi.

5. Tulevaisuuden sote-keskuskehittämisessä esille nousevat osaamisen kehittämisen teemat / Rea Karanta

Rea esitteli Lapin sote-uudistukseen liittyvät kehittämiskokonaisuudet 2020-2022: Sote-keskukset, Lapset nuoret ja perheet (perhekeskukset), Ikäihmisten palvelut sekä Saamenkieliset ja kulttuuriset palvelut. Omana kehittämiskohteena on digitaalisten palveluiden käyttöön oton tuki. Korostettiin matalan kynnyksen ennaltaehkäisyyn painottuvia palveluita sekä hoitotyön kirjaamista että suunnitelmia.

Vahvana tavoitteena on palveluiden saatavuuden parantaminen ja hoidon sekä interventoiden vaikuttavuuden lisääminen.

Perustyön tarkastelu on keskeinen tapa, esim. prosesseja kehitetään potilaaseen/asiakkaaseen kohdistuvien toimenpiteiden vaikuttavuuden näkökulmasta. Johtaminen on tärkeä osa tätä työtä. Tehdään työtä sekä paikallisesti että maakunnallisesti.

Keskustelu aiheesta:

- Toivottiin erityisesti, että kiinnitetään huomiota Saamenkielisiin palveluihin (palvelut omalla äidinkielellä) sekä lähipalveluiden saatavuuteen.
- Osaamiseen liittyviä kokonaisuuksia pohdittu esim. valmennuspaketti RAI:n käyttöön liittyen viety läpi. RAI:n käyttöä aloittaville kunnille on oma käyttöönoton valmennus tulossa.
- Nostettiin vahvasti esiin huoli henkilökuntavajeesta, kuka tekee jatkossa em. asioita?
 - o ollaan uudenaikaisessa tilanteessa myös perustason henkilöstövajeen pahentuessa
 - veto- ja pitovoima, työnkuvat, osatyökykyiset sekä palkka-asia tulee nostaa esiin
- Kuntoutus koetaan kuntapuolella melkoisen vaikeaksi kokonaisuudeksi ja haluttiin tietää mitä sote-keskuskehittämisen yhteydessä aiotaan asialle tehdä
 - o Käytännöt vaihtelevat kunnista riippuen, kuntoutuksen osalta ollaan valmisteltu täydennyshakua. Pyritään vahvistamaan ja selkiyttämään kuntoutukseen liittyviä toimintaprosesseja monitoimijaisesti. Liikkeelle lähdetään selvitystyöstä alueen kuntien kanssa.
 - o LSHP selvittää jo alueensa kuntoutuspalveluja, tämä selvitys on hyvä integroida sote-keskuskehittämiseen
- AMKille tarjottu RAI:n kouluttajakoulutuksen järjestämistä, tämä asia selvitetään
- Rekrytointien osalta Lapin alueella on tehty selvitystyötä, tämä hyödynnettävissä myös

Sovittiin: Merkitään Rean alustus ja osallistujien keskustelu aiheesta tiedoksi.

6. Lshp ky: Alueellinen osaamisen ennakoinnin ja kehittämisen toimintamalli (PTH:n järjestämissuunnitelma 2021-2024) / Mirja Vaitinen

Työn alla alueen kriittisen osaamisen tunnistaminen ja kirjaaminen yhteiseen henkilöstöhallinnon järjestelmään (osaaminen, pätevyys) sekä osaamisen arvioinnin ja hallinnan kokonaisprosessin suunnitelma. Keskustelun alla myös järkevän ja hyvinvointialueen yhteisen järjestelmän hankinta.

Keskustelua on käyty siitä mitä kerätylle tiedolle tehdään. Tarvittaneen oma koulutusverkosto ja koulutuskoordinaattori sekä LSHP:n ja Länsi-Pohjan alueille, nämä keräävät tarpeet hyvinvointialueelle.

Pohditaan käytännön tason tekemisen järjestelyä ja koordinointia esim. mikä/mitkä ovat sopiva koulutusmalleja; oppisopimus, täydennyskoulutus...

Miten voitaisiin tehostaa klusteritoimintaa, pitäisikö klusteri vastuuttaa tuomaan järjestelmällisemmin ennakoitietoa yhteiseen tietoon/käyttöön.

Hyvinvointialueelle yhteinen HR? Alueesta on tulossa valtava työnantaja noin 8 000:lle työntekijälle.

Hyvinvointi-klusterin historiaa:

- Aikoinaan Ely-keskus aloitti klusterityön yhyttämällä alueen toimijat yhteisen pöydän ääreen
- LSHP:ssa on aikoinaan laadittu koulutus- ja kehittämissuunnitelmia nelivuotiskausittain, jonka yhteydessä tehtiin maakunnalliset koulutusten aloituspaikkaesitykset ministeriölle
 - o tähän täydennettiin ennusteet Lapin työvoimantarpeesta
 - o erityisen hyvin järjestelmä toimi perusopetuksen, ammatillisen- ja ammattikorkean osalta
 - o oli tärkeä työkalu maakunnan koulutuspaikkojen säilyttämisen puolustamiseen

- Todettiin että hyvinvointiklusteri on työelämän ja koulutuksen välinen kohtaaminen, missä mietitään yhdessä, miten vastataan maakunnan työvoima- sekä osaamistarpeisiin ennakoivasti

Nykyisin toimimme samanlaisten tavoitteiden äärellä ja kehitämme edelleen hyvinvointiklusterin toimintaa palvelemaan sekä ennakoimaan maakunnan osaamis- ja koulutustarpeita entistä paremmin.

- keräämme ennakointitietoa systemaattisesti ja hyödynnämme sitä
- pyrimme löytämään yhteiset suuntaviivat ja kehitysnäkymät

Sovittiin: Merkitään Mirjan alustus ja osallistujien keskustelu aiheesta tiedoksi.

7. Pitkospuilta revontulille -Lapin jatkuvan oppimisen strategia 2021 - 2025 / Piia Kilpimaa

Piia kertoi, että strategia on laadittu ESR-hankkeen rahoituksella

[Pitkospuilta revontulille: Lapin jatkuvan oppimisen strategiaproessin kuvaus — Lapin yliopiston tutkimusportaali \(ulapland.fi\)](#)

Käytiin läpi alla olevan linkin aineistoa

<https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=6743587a-52a4-4cf0-baf4-1f9a6ad94541&fbclid=IwAR22ZyX-NKji1-ITbXcvAHKIsZIEBEVwv7yDYPFK-Zz9sDh8WFTK0OuYRyg>

Visiona: Osaava, osallistava ja hyvinvoiva -mahdollisuuksien Lappi

Ajasta ja paikasta riippumaton opetus ja ohjaus ovat kriittisiä menestystekijöitä.

Myös työssäoppimisen kehittäminen sekä työpaikkaohjauksen kehittäminen tärkeää.

Läpileikkaavia osaamistarpeita; henkilöstöjohtaminen, johtamisosaaminen ja esihenkilötyö.

Etähoito- ja -kuntoutus sekä digitaalinen osaaminen, lisää näitä avattu linkissä.

Keskustelu aiheesta:

- Lappi strategia on otettu VATE:n työryhmässä käsittelyyn ja siitä on löydettävissä keinoja esim. työvoiman saatavuuden kysymykseen.
- Pitovoimaan LSHP:ssa mietitty ratkaisua eli miksi elämä hoitajaksi valmistumien jälkeen työelämässä on osalle vaikeaa ja jaksetaan työssä ainoastaan lyhyen aikaa
 - o tähän on keinoksi mietitty esim. Modu-mallinen = vastuuta ottamalla oppii työharjoittelu sekä mentorointimalli että urakehitys mahdollisuudet.
 - o emme selviä enää vanhalla tyylillä *kerran sairaanhoitaja – aina sairaanhoitaja*
- Uudessa hyvinvointialueessa on mahdollisuus johtaa em. asioita uudella tavalla

Sovittiin: Merkitään Piian alustus ja osallistujien keskustelu aiheesta tiedoksi.

8. Ennakointiklusterien puheenjohtajakokous 16.2.2022 klo 12-15 Hyvinvointiklusteri kokoonkutsujana, keskustellaan esiin nostettavista teemoista

Ritva kertoi, että on kymmenkunta klusteria olemassa, heillä on yhteinen kokous pari kertaa vuodessa. Tavoitteena on nostaa esiin hyviä käytäntöjä klustereiden toimesta.

Seuraavan kokouksen (16.2.) järjestämisvuorossa on hyvinvointiklusteri ja nostetaan esiin asioita tästäkin kokouksesta. Rea lupautunut osallistumaan myös kokoukseen.

Tuodaan pöytäkirja kokouksesta tiedoksi.

Sovittiin: Merkitään Ritvan alustus aiheesta tiedoksi.

9. Luotsi sivut ja edellisen kokouksen työpajan yhteenveto

Linkki hyvinvoinnin ennakointiklusterin osioon

<https://lapinluotsi.fi/lapin-ennakointityo/ennakoinnin-toimialaklusterit/hyvinvointiala/>

Käydään sivustojen sisältöä yhdessä läpi hyvinvointialan klusterin osalta.

Nelikenttien luokittelu kirkastetaan seuraavassa kokouksessa. Keskustelusta poimittuja teemoja seuraavan kokouksen käsittelyyn:

Käydään asia läpi ja tehdään tarvittavat korjaukset ja täydennykset nelikenttään, jonka jälkeen siirretään Luotsi-sivustolle

Seuraava kokous pidetään tiistaina 15.3.2022 klo 12 – 15

Järjestämisvuorossa (kutsut, sihteerinä toimiminen) TEHY / Erja K-P