



## **Stefan Wentjärvi: Att fortbilda sig och ta in ny kunskap är en viktig del av utvecklingen inom vårdbranschen**

**Han har en vision om att bolagets 260 enhetschefer ska vara verksamhetens trygga grund. Esperi Cares vd Stefan Wentjärvi ser att utbildning och fortbildning ska leda företaget in i framtiden.**

– Jag är helt övertygad om att enhetschefernas roller är helt centrala på arbetsplatser inom social- och hälsovårdssektorn. Inom Esperi Care har vi haft en stor omsättning på just enhetschefer. Det vill vi nu försöka åtgärda, säger vd Stefan Wentjärvi.

Vårdbolaget Esperi Care omsätter i dag 270 miljoner euro. Med närmare 6000 anställda och 290 enheter i Finland har expansionen varit snabb. Utmaningen har varit att bygga en stabil företagskulturen när tillväxten har varit kraftig.

– En företagskulturen är inget som kommer av sig självt. I synnerhet när vi inom Esperi Care har köpt upp många mindre bolag. Den måste man bygga medvetet och det tar sin tid.

När missförhållanden inom vården blev nyhetsrubriker i januari 2019 föreslog regeringspartierna en lagstadgad personaldimensionering på 0,7 vårdare per klient. Samtidigt kom också Wentjärvi, med en bakgrund på Blue1 och Doctagon, in som vd på bolaget.

– Med min bakgrund inom flygbranschen faller kvalitets- och säkerhetsaspekten väldigt naturligt. I min tidigare roll som chef på ett flygbolag var det en självklar sak att aldrig anklaga eller peka ut någon för ett misslyckande. Istället ville vi reda ut

orsakerna bakom händelser och förbättra. Det var alltid målsättningen. Så vill jag också göra nu.

– I vårdbranschen råder många gånger ett anklagande klimat. Som chef och ledare inom den här branschen behöver du lyssna, stödja och se till att orsakerna bakom misslyckanden blir klarlagda. Men jag tror också på att processen ska bära upp en svag medarbetare.

Wentjärvi ser att allt pekar på att den privata sidan kommer att öka inom social- och hälsovårdssektorn.

– En del av utmaningen framåt är också att vi har mycket investerat i fastigheter. Det styr många gånger våra beslut, trots att det inte är där vår kärna ligger. Vi ska istället investera i innehåll och i tid. Samtidigt behöver vi också definiera hurudan vårdkvalitet vi ska ha – och framför allt: vad får vården kosta?

Bristen på arbetskraft inom vårdsektorn är påtaglig i hela landet.

– Också här vill jag lyfta fram enhetschefernas nyckelroll. Ledarskapet är avgörande när många väljer sin arbetsplats. En fungerande enhet med en bra chef har lättare att rekrytera. Vi tror på utbildning och coaching för våra ledare och medarbetare. Att fortbilda sig och ta in ny kunskap är en viktig del av utvecklingen inom vårdbranschen.

– Vi har haft en årlig omsättning på 40 % på våra enhetschefer. Just nu undersöker vi möjligheterna för specifika utbildningsprogram för dem. En god ledare behöver lyssna, ha en stark kommunikationsförmåga och hålla en konsekvent linje. Det är inte lätt att vara enhetschef, men vi vill stärka dem i sin roll. Förhoppningsvis ska vi ta fram en riksomfattande utbildning inom kort.

---

## **Hur gör vi Finland till en föregångare inom social- och hälsovård?**

Åbo Akademi främjar kontinuerligt lärande och erbjuder kompetensutveckling för personal inom social- och hälsovårdssektorn. Kom med och utveckla din kompetens för att svara mot nya krav på nya serviceformer och arbetssätt, kvalitetsledning inom äldreomsorg och -vård, digitalisering, flerspråkighet och andra samhällsliga förändringar.

Åbo Akademi arrangerar kompetenshöjande kurshelheter inom välfärdsteknologi, kvalitetsledning och språket som ett centralt verktyg i vård- och omsorgsarbete. Kurserna ordnas i Vasa 2019–2020.