



Tilannekuva:

STM:n henkilöstön riittävyys -hanke

Hyvän työn ohjelma

13.9.2023

Taina Mäntyranta, STM





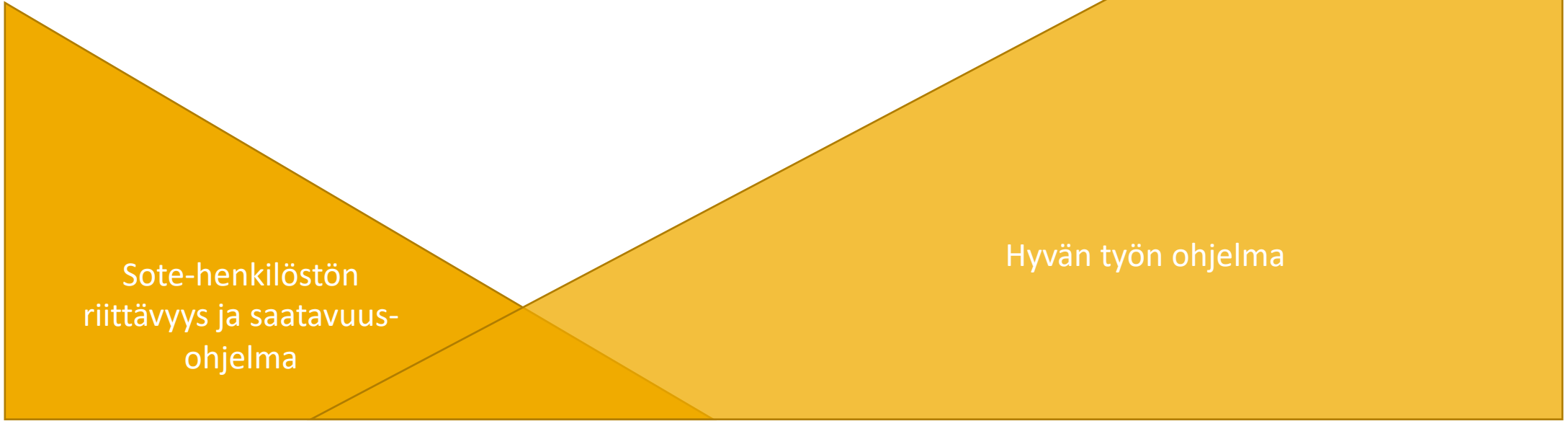
Henkilöstövajeesta 2022

- Erilaisia tapoja laskea vajetta
- Hallitusneuvotteluja varten ministeriöiden ja Kevan konsensus: kumulatiivinen kertymä, "HTV -korjattu toimipaikkahaastattelu"
 - Suurimpia sote henkilöstövajeryhmiä 2022
 - Lähihoitajat 6140
 - Sairaanhoitajat 5336
 - Lääkärit 865
 - Sosiaalityöntekijät 475
 - Kuulontutkijat ja puheterapeutit 384
 - Hammaslääkärit 370

Hallitusneuvottelujen 19.5.2023 aineistossa keväällä saatavilla olevat tiedot henkilöstömääristä, vajeesta, koulutusmääristä ym. [linkki](#)



- Pääministeri Orpon hallitus haluaa ratkaista hyvinvointiyhteiskunnan palveluiden saatavuutta uhkaavan sote-henkilöstön vajeen. Tämä vaatii sekä lyhyen että pitkän aikavälin toimia.
- Sote- ja pelastusalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi käynnistetään **Hyvän työn ohjelma, joka sisältää strategisessa tiekartassa 2022–2027 ehdotettuja toimenpiteitä**. Ohjelman toteuttamiseen varataan yhdeksän miljoonan euron kertaluontoinen määräraha hallituskaudelle. Varmistetaan kansallisella tasolla riittävä tietopohja ja ennakointi henkilöstön tarpeesta ja koulutusmääristä tuleville vuosille.



2021-23

2023-27



Hyvän työn ohjelma: alustavat strategiset painopistealueet

- Tietopohja ja ennakointi
- Koulutusmäärien lisääminen ja koulutuksen rakenteiden kehittäminen
- Tehtävien vähentäminen
- Henkilöstön työnjaon selkeyttäminen
- Veto- ja pitovoiman tukeminen: työkyky ja työssä jaksaminen, johtaminen
- Kansainvälinen rekrytointi

HYVINVOINTIALUEIDEN TOIMEENPANO

Strategiset tavoitteet
Osaaminen ja johtaminen

- Useat hallitusohjelman linjaukset toimivasta ja kestävästä hyvinvointiyhteiskunnasta osaltaan parantavat henkilöstön riittävyttä ja saatavuutta, kuten palveluiden vaikuttavuuden parantaminen sekä digitaaliset palvelut.

Saatavilla on riittävästi koulutettua henkilöstöä, jonka työnjakoa voidaan kehittää joustavasti

Koulutusmäärien lisääminen ja koulutuksen rakenteiden kehittäminen (1/2)



- HO: Lisätään aloituspaikkoja molemmilla kansalliskielillä koulutuksen laadusta huolehtien erityisesti aloilla ja alueilla, joilla on suurin työvoimapula. Varmistetaan, että mahdollisimman moni opintonsa aloittanut valmistuu ammattiin.
 - VN TEAS-hankkeen 2/2023-3/2024 tulokset pohjana jatkovalmistelulle
 - VM:n talousarvioehdotuksessa lisäyksiä korkeakoulujen ja toisen asteen oppilaitosten rahoitukseen
- HO: Varmistetaan hakijoiden soveltuvuus alalle. Selvitetään tarve säätää pakolliset pääsy- ja soveltuvuskokeet hoitajakoulutukseen hakeutuville. Jatketaan SORA-hankkeen loppuraportissa todettujen kehittämistarpeiden pohjalta lainsäädännön valmistelua.
- HO: Parannetaan psykoterapeuttien saatavuutta kehittämällä mielenterveysalan ammattilaisten koulutusta siten, että se mahdollistaa hoidon painopisteen siirtämisen alkuvaiheen matalan kynnyksen peruspalveluihin. Vahvistetaan psykoterapiapalveluiden saatavuutta uudistamalla psykoterapeuttikoulutusta kaksiportaiseksi ja säädetään ensimmäisen portaan koulutus maksuttomaksi. Kehitetään varhaisen mielenterveyden tukemisen koulutusta myös osaksi muiden ammattiryhmien koulutusta.
 - Ensimmäisestä portaasta eri ammateissa tehty alustavat ehdotukset SOTEKO-hankkeessa

Koulutusmäärien lisääminen ja koulutuksen rakenteiden kehittäminen (2/2)



- HO: Parannetaan mahdollisuuksia erikoistumiskoulutukseen ja osaamisen kehittämiseen. Annetaan täydennyskoulutusasetus ja tuetaan täydennyskoulutuksen toteutumista
 - Sote-yhteisen täydennyskoulutusasetuksen valmistelu aloitettu: työryhmä asetettu, 1. kokous pidetty
- HO: Kehitetään sosiaali- ja terveysalan koulutuksen sisältöjä ja toteutusta siten, että ne mahdollistavat tehtävärakenteen ja työnjaon kehittämisen ja vastaavat työelämän osaamistarpeisiin. Lisätään työssä tapahtuvaa oppimista, kuten yksilöllistä työvaltaista oppimista ja erikoistavaa koulutusta. Selvitetään mahdollisuuksia edistää osaamisperusteisuutta sosiaali- ja terveysalan AMK-koulutuksessa. Vähennetään päällekkäistä korkeakoulutusta ja sujuvoitetaan terveydenhoitaja-, ensihoitaja- ja kättilökoulutusta hyödyntämällä modulaarista koulutusrakennetta.
 - Sairaanhoitajien erikoistavasta koulutuksesta selvitys 2023, lähihoitajien ammatillisesta tilanteesta selvitys valmistumassa
 - Sujuvoittamisesta tehty ehdotukset SOTEKO-hankkeessa



Tehtävien vähentäminen

- HO: Edistetään ammattihenkilöstön mahdollisuuksia kohdentaa työaika asiakastyöhön
- HO: Vähennetään ammattihenkilöstöltä vaadittavan kirjallisen työn, kuten säädösperäisten lausuntojen ja erilaisten todistusten, määrää
 - Koottu tietoa henkilöstön työajan käytöstä
 - Aloitettu virkatyönä selvitystä lääkärinlausunnoista
- HO: Kehitetään työnjakoa erityisesti suoraan asiakkaiden kanssa työskentelevien työntekijäryhmien sekä hallinnollisten ja tukipalvelujen välillä
 - Annettu ohje 2/2023 ammattihenkilölainsäädännön soveltamisesta + UKK
 - Ammattihenkilölainsäädännön kokonaisuudistus HE 2025
- HO: Huomioidaan myös digitalisaation ja teknologian mahdollisuudet henkilöstön työkuorman helpottamiseksi.
 - Selvitys osaamisesta valmisteilla 2023
 - Säädosmuutokset edellyttäisivät näyttöä kustannusvaikuttavuudesta

Henkilöstön työnjaon selkeyttäminen



- HO: Vahvistetaan ammattilaisten mahdollisuutta keskittyä omaa osaamista vastaavaan työhön.
- HO: Selkeytetään työnjakoa ja tarkastellaan kelpoisuusehtoja.
- HO: Toteutetaan ammattihenkilölainsäädännön kokonaisuudistus tavalla, jossa ammattioikeuksiin kytketään vain asiakas- ja potilasturvallisuuden kannalta välttämättömät ja oikeasuhtaiset edellytykset.
 - Esivalmistelu alkaen 2024, HE 2025
- HO: Selkeytetään ja yhdenmukaistetaan välillisen työn vaatimuksia eri toimijoiden kesken, varmistaen kuitenkin, ettei vaatimuksia muutosten myötä kiristetä.
 - Annettu ohje 2/2023 ammattihenkilölainsäädännön soveltamisesta + UKK, jonka avulla voidaan edelleen selkiyttää välillisen työn vaatimuksia ja työnjakoa
- HO: Mahdollistetaan ammattihenkilöiden välinen joustava työnjako sekä muun koulutuksen saaneiden tuki ammattitoiminnalle. Lisätään myös tukipalveluiden ja hoiva-avustajien käyttöä.
 - Kysely hoiva-avustajien käytöstä 2022
 - Valmisteltu HVA-pilotteja alkaen syksy 2023: osastonsihteerit, kulttuurikoulutetut iäkkäiden palveluissa, ohjaus ja neuvonta kuntoutuksessa



Veto- ja pitovoima (1/3)

- HO: Hallitus toteuttaa alan veto- ja pitovoimaa tukevia toimia. Kehitetään urapolkumalleja ja mahdollistetaan ammatillinen kehittyminen sekä parannetaan mahdollisuuksia yrittäjyyteen.
 - Sairaanhoidtajien erikoistavan koulutuksen selvitys 2023 osana kliinisen hoitotyön urapolkua
- HO: Hallitus panostaa nopeisiin toimenpiteisiin olemassa olevien ja hoitoalan koulutuksen omaavien, mutta muilla aloilla työskentelevien tai työelämän ulkopuolella koti- tai ulkomailla olevien saamiseksi avoimiin tehtäviin ja työpaikkoihin.
- HO: Lisäksi hallitus selvittää toimenpiteitä alan opiskelijoiden sekä eläkkeellä olevien kannustamiseksi osa- tai kokoaikaiseen työhön sosiaali- ja terveystaloilla.
- HO: Tunnistetaan myös vapaaehtoistyön merkitys arvokkaana lisänä.



Veto- ja pitovoima (2/3)

- HO: Tuetaan Hyvän työn -ohjelman puitteissa hyvää johtamista ja selkeitä toimintamalleja, joihin työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa, kuten työvuorosuunnittelua **JA** HO: Kannustetaan hyvinvointialueita tekemään toimia työhyvinvoinnin edistämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi sekä ehkäistään työurien ennen aikaista katkeamista työelämän joustoilla. Selvitetään hoitotyössä toimivien kokemaa eettistä kuormitusta.
 - Laaja kehittämiskokonaisuus HVA kanssa alkaen 2023
 - Kukin HVA ilmoittaa mukaan työyksiköitä, joissa erityisiä haasteita
 - 1. TTL koonnut hyviä käytäntöjä, KT julkaissut <https://tarkeissatoissa.fi/toimintamallit>
 - 2. TTL valmentaa ja antaa tukea riskinkartoituksen ja työpaikkaselvityksen tekemiseen, webinaari 23.8. <https://www.youtube.com/watch?v=jbFs0fLcuHg>
 - 3. Ensimmäinen kierros syksystä lähtien YTA-alueittain: läpimurtotyöskentely
 - Työpajat: kokemusten vaihtoa, asiantuntija-alustuksia, yhteistä suunnittelua
 - Työpajojen välillä muutostyötä
 - Mitä kuuluu -kysely; erilliskysely: *Sote-ammattilaisten henkisen tuen tarve ja saanti Suomessa*
- HO: Hallitus haluaa varmistaa hyvän johtamisen laadun päivittämällä valtakunnalliset tavoitteet huomioimaan henkilöstön työhyvinvointi.

Veto- ja pitovoima (3/3): mediakampanja



- Nuoret koulutustaan mieltivät, erityisesti lähihoitajakoulutus
- Alalta pois siirtyneet
- Ammattitilpeys, ilo omasta työstä



Kansainvälinen rekrytointi

- HO: osana sote-alan henkilöstöpulan ratkaisua tunnistetaan kansainväliset osaajat ja tuetaan hyvinvointialueita rekrytoinnissa sekä kielitaidon varmistamisessa.
 - Annettu suositus eettisestä rekrytoinnista
- HO: Nopeutetaan ja sujuvoitetaan EU/ETA-maiden ulkopuolella koulutettujen ammattihenkilöiden ammattioikeuden saamista. Vakinaistetaan projekteissa kehitetyt ulkomailla koulutettujen sairaanhoitajien pätevyttämiskoulutusten toimintamallit osaksi ammattikorkeakoulujen perustoimintaa.
 - Asiantuntijaryhmä 2/2023-12/2023: ehdotukset pätevyttämiskoulutukseen ml. mahdolliset ehdotukset muutoksiksi ammattihenkilölainsäädäntöön.
- HO: Selvitetään mahdollisuudet toteuttaa kansallinen yhtenäinen kielikoulutus

Tietopohja ja ennakointi



- HO: Varmistetaan kansallisella tasolla riittävä tietopohja ja ennakointi henkilöstön tarpeesta ja koulutusmääristä tuleville vuosille
 - Esiselvitys tietopohjan puutteista ja kehittämisestä julkaistu 6/2022 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8481-3>
 - 2023 THL paikkaa tietoaukkoja erillisrahoituksella
 - VN TEAS -hanke Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstötarpeen määrällinen ennakointi 3/2023–3/2024
 - STM, OKM, TEM, VM
 - Ennakoinnin menetelmien yhtenäistäminen, skenaarioita henkilöstö- ja koulutustarpeesta
 - Vuodesta 2024 alkaen pysyvä, riippumaton ja jatkuvasti kehittyvä kansallinen arviointitoiminto
 - tehtävänä on koota, sovittaa yhteen ja analysoida vuosittain tilastoviranomaisten ja muiden toimijoiden tuottama tieto sote-henkilöstöstä, muodostaa ennusteet määrällisestä kehityksestä ja tuottaa tietokantoja eri tahojen käyttöön.

JOSPA ONKIN NIIN...



- Että koulutusta lisätään, mutta miten sote-ala pärjää kilpailussa?
- Että maahanmuuttoa lisätään, mutta miten Suomi pärjää kilpailussa?
- Että työssäjaksamista ja työkykyä parannetaan, mutta kuinka paljon?
- Että sähköisiä palveluita, digiä kehitetään, mutta milloin ja miten näkyy?
- Että palveluverkkoa, palvelurakennetta kehitetään, mutta milloin ja miten näkyy?
- Jospa onkin niin, että sote-henkilöstö on suurimmillaan nyt?

- Tarvitaan rohkeaa työnjakoa ammattihenkilöiden välillä sekä ammattihenkilöiden ja tukipalveluiden ja avustavan henkilöstön välillä