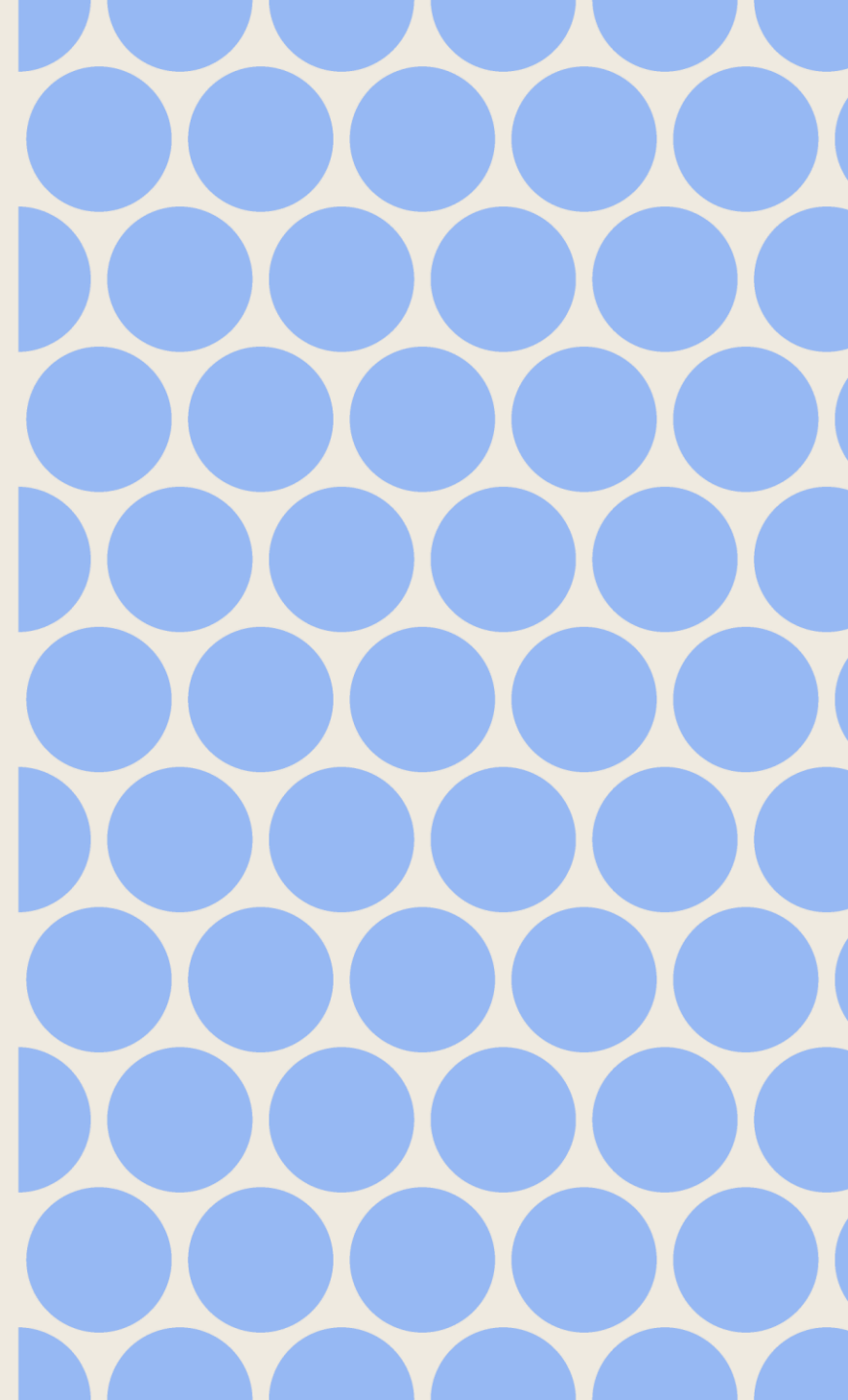


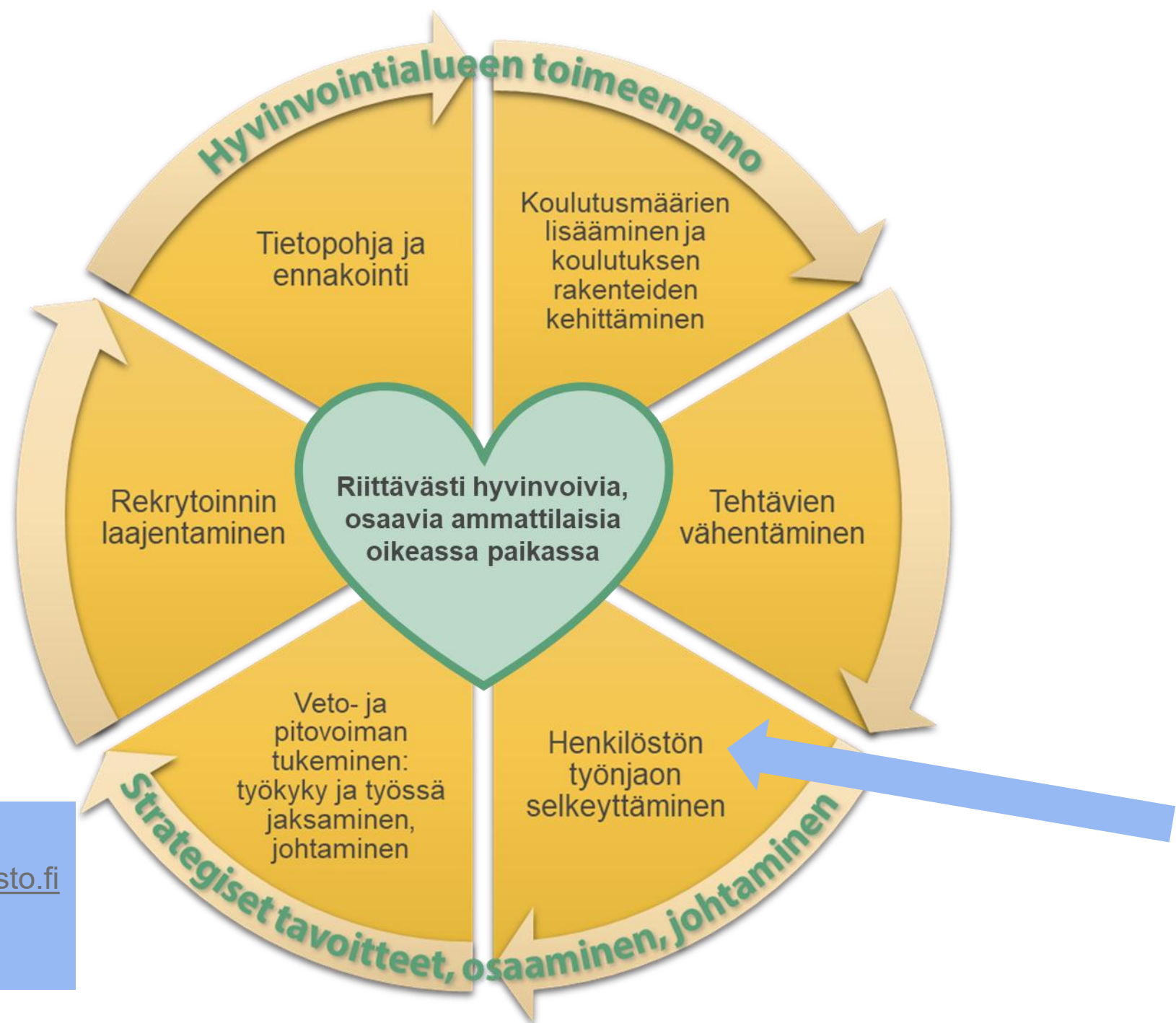


Sosiaali- ja
terveysministeriö

Esimerkkinä Hyvän työn ohjelman työnjakopilotit työkyvyn näkökulmasta

Taina Mäntyranta





<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165505>



Työjako sote-alalla

- Tavoitteena työntekijöiden työ omaa koulutusta ja osaamista vastaavasti
 - Työnjako soten ammattihenkilöiden välillä
 - Työnjako ammattihenkilöiden ja muiden välillä: tukipalvelut, muilla tavoilla koulutetut
- Työssä jaksaminen, työn ilo
- Työvoimavajeisiin vastaaminen
- Kustannusten hallinta



Mitä tehty ja tekeillä Hyvän työn ohjelmassa

- Ohje ja UKK 2023
 - [STM+ohje+ammattihenkilölainsäädännön+soveltamisesta_04042023.pdf](#)
 - [Kysymyksiä ja vastauksia työnjaosta ja toimintamalleista - Sosiaali- ja terveysministeriö](#)
- Ammattihenkilölainsäädännön uudistaminen 2024- [Ammattihenkilöitä koskevan lainsäädännön uudistus - Sosiaali- ja terveysministeriö](#)
 - Vaihe 1: säädösmuutoksia, mm. kansainvälisen avun vastaanottaminen, optikoiden ja hammasteknikoiden ammatinharjoittamista rajoittavien säännösten poisto 2024-25
 - Vaihe 2: asiakas- ja potilasturvallisuutta vahvistavia muutoksia, hallinnollisen taakan purku 2026-27; lähdössä lausunnoille
 - Uudistuksen jatko seuraavalla vaalikaudella
- Työjakopilotteja 2024-25
 - Tuotokset Innokylässä [Hyvän työn ohjelma – Työnjakopilotit STM | Innokylä](#)
- Pilottien parhaiden käytäntöjen levittäminen ja käyttöönotto 2026-27

2024

- Osastonsihteerit: osastonsihteeereiden ja sote-alan ammattilaisten työnjako. Eihoidollisia tehtäviä osastonsihteeereille: uusia, mielekkäitä tehtäviä ja työnkuva monipuolistui.
- Kulttuurikoulutetut: toimintamalleja, joissa sote-alan ammattilaisten tueksi myös muiden alojen osaajia vanhuspalveluissa. Toi uusia näkökulmia ja osaamista.
- Kuntoutus: selkeytettiin kuntoutuksen ohjauspolkuja ja kehitettiin malleja, joiden avulla voidaan paremmin tukea asiakkaiden tarpeita

2025



- Lähihoitajat: lähihoitajan erilaisia toimenkuvia ja työnjakoa tukipalveluiden ja sairaanhoitajien välillä
- Sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat: työnjaon ja tehtävärakenteiden kehittämistä hyvinvointialueilla.
- Rajatun lääkkeenmääräämisoikeuden sairaanhoitajien tehtäväkuva osana hoidon jatkuvuusmallia



Levittäminen ja käyttöönotto 2026-27

- Jokaisella viidellä yhteistyöalueella käynnistyy hanke, jossa levitetään ja otetaan käyttöön henkilöstöön liittyviä hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja.
- Tavoitteena on vahvistaa henkilöstön työkykyä, lisätä työyksiköiden houkuttelevuutta ja kehittää työnjakoa näyttöön perustuvilla menetelmillä.
- Hankkeille myönnettiin yhteensä 1,1 miljoonaa euroa valtionavustusta vuosille 2026–2027.

Hankkeet alkavat sote-henkilöstön työhyvinvoinnin ja osaamisen vahvistamiseksi - Sosiaali- ja terveysministeriö

Hyvien käytäntöjen levittäminen ja käyttöönotto yhteistyöalueilla, työnjakopilotit sekä vetoa ja pitoa -valmennukset: valtionavustukset



Yhteistyöalue (hallinnoija/osatoteuttajat)		Levittämisen tavoitteet	Menetelmät
Etelä-Suomen yhteistyöalue			
HUS-yhtymä	Keski-Uudenmaan hva, Vantaan ja Keravan hva, Länsi-Uusimaan hva, Itä-Uusimaan hva	1. Henkilöstörakenteen optimointi: työnjakoa, tehtävärakenteita ja osaamisen kohdentamista siten, että henkilöresurssit tukevat palvelutuotannon tarpeita tarkoituksenmukaisesti. 2. Työyhteisön arjen, rekrytoinnin, henkilöstökokemuksen ja johtamisen tukeminen	1 ja 2. Modulaarinen verkostomainen skaalaamisen malli: osallistuminen tapahtuu moduulikohtaisten verkostojen kautta. Oppimisfoorumit 2-4/v.
Sisä-Suomen yhteistyöalue			
Pirkanmaan hyvinvointialue (Pirha)	Kanta-Hämeen hyvinvointialue, Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue	1. Hoitohenkilökunnan ja tukipalveluiden työnjaon optimointi 2. Henkilöstön työkyvyn, työnhallinnan, oman työn kehittämisen mahdollisuuksien ja yksiköiden veto- ja pitovoiman lisääminen (Vetoa- ja pitoa toimintamalli)	1. Ratkomalli ja Lean- hyödyntäminen visuaalisissa prosesseissa. 2. Läpimurtomenetelmä.
Pohjois-Suomen yhteistyöalue			
Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue (POHDE)	Kainuun hyvinvointialue, Lapin hyvinvointialue, (Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus)	1. Sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien työnjaon optimointi aikuisten monialaisissa palveluissa 2. Hoitotyön esihenkilöiden työhyvinvoinnin ja jaksamisen lisääminen	1. Lähtyöpajat, etätyöpajat ja pilotointiyksiköiden yhteiset keskustelut. 2. Esihenkilöiden mentorointimalli: yksilömentorointi uusille esihenkilöille sekä vertaisryhmämentorointi kokeneemmille esihenkilöille.
Itä-Suomen yhteistyöalue			
Pohjois-Savon hyvinvointialue	Keski-Suomen hyvinvointialue, Etelä-Savon hyvinvointialue, Pohjois-Karjalan hyvinvointialue	1. Sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien työnjaon optimointi työikäisten suunnitelmallisessa sosiaalityössä.	1. Yhteiskehittäminen soveltaen Läpimurtomenetelmää.
Länsi-Suomen yhteistyöalue			
Varsinais-Suomen hyvinvointialue (VARHA)	Satakunnan hyvinvointialue, Pohjanmaan hyvinvointialue	1. Työkyvyn ja veto- ja pitovoiman lisääminen, läpimurtomenetelmän ja osaamisen alueellinen vahvistaminen ja käyttöönotto (valmentajapooli) käyttöönotto ja TKIO-rakenteiden vahvistaminen.	1. Läpimurtomenetelmä.



Mitä opittu työjaosta työkyvyn näkökulmasta

- Kun työntekijät pystyvät tekemään työtään koulutuksensa ja osaamisensa mukaisesti, se
 - Tukee työkykyä ja jaksamista
 - Lisää motivaatiota ja työn iloa
- Uudet tehtävät voivat monipuolistaa työkuvia ja urapolkuja
- Työjaon uudistaminen edellyttää
 - Yhteistyötä ammattijärjestöjen ja työnantajien kanssa
 - Säädosmuutosten jatkopohdintaa yli vaalikauden
 - Henkilöstöä osallistavia, näyttöön perustuvia kehittämisen ja käyttöönoton menetelmiä



Sosiaali- ja
terveysministeriö

Kiitos!

