



Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelma: työryhmän kannanotot ja ehdotukset

14.1.2022





- Hallituksen budjettiriihessä syyskuussa 2021 tehtiin kirjaus, jonka mukaan hallitus käynnistää STM:n johdolla **poikkihallinnollisen ohjelman sosiaali- ja terveydenhuollon henkilökunnan saatavuuden turvaamiseksi sekä lyhyellä että pidemmällä aikavälillä.**
 - STM käynnisti strategisen ohjelman, jonka tarkoituksena on löytää **kestäviä ratkaisuja sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden saatavuuden edellyttämän osaavan työvoimatarpeen kattamiseksi** lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä alueelliset erot huomioiden.
- Ohjelman alustana toimii ministeriöiden (STM, TEM, OKM, VM) yhteinen poikkihallinnollinen ryhmä, jossa myös edustettuna työmarkkinajärjestöjen sopija-osapuolet (KT, HALI, JUKO, SOTE, JAU) sekä pysyvinä asiantuntijoina palvelujärjestelmän asiantuntijat.

POIKKIHALLINNOLLISEN TYÖRYHMÄN TYÖN KÄYNNISTYMINEN



- Työryhmä kokoontunut kolme kertaa marras-joulukuussa 2021: tuotettu yhteisesti tässä esitettävät ensivaiheen ehdotukset ja kannanotot (kuvattu yksityiskohtaisemmin liitemateriaalissa)
- Kartoitettu laajasti teemaan liittyvä kehittämistyö; työryhmän työ yhteen sovitetaan muun käynnissä olevan työn kanssa niin, ettei päällekkäisyyksiä synny.

Yhteisesti valmistellut teemat pohjana työskentelylle sekä muodostettaville alatyöryhmille



1. Tilannekuva- ja ennustetyö (tietopohja)
2. Osaamisen johtaminen
3. Työn veto- ja pitovoima, ammatillinen liikkuvuus, työolosuhteet, työhyvinvointi, sukupuolten tasa-arvo ja niiden johtaminen
4. Kansainvälinen rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto
5. Palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä
6. Tehtävärakenteet, työnjaon muutokset ja osaamisen joustava käyttö sekä pätevyysvaatimukset
7. Palveluiden ja palvelurakenteen vaikuttavuus, digitalisaatio-osaamisen käyttö



Tilannekuva- ja ennustetyö (tietopohja)

- Henkilöstön riittävyys ja saatavuus on jatkuva ja painotettu osa tiedolla johtamista.
- Tiedon hajanaisuus ja vaikea saatavuus korjataan niin, että käytössä on yhdenmukainen ja ajantasainen tietopohja tiedolla johtamisen välineeksi.



Osaamisen johtaminen

- Mahdollisuus kasvattaa osaamistaan on henkilöstön keskeinen motivaatiotekijä. Se myös mahdollistaa uralla etenemisen ja parhaan lopputuloksen palveluiden laadussa.
- Varmistetaan henkilöstölle mahdollisuus jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen täydennys- ja erikoistumiskoulutuksin.

Työn veto- ja pitovoima, ammatillinen liikkuvuus, työolosuhteet, työhyvinvointi, sukupuolten tasa-arvo ja niiden johtaminen



- Henkilöstön tulee voida tehdä hyvää työtä kestävässä olosuhteissa. Potilaiden ja asiakkaiden hyvinvoinnin tuottaa hyvinvoiva henkilöstö.
- Mahdollistetaan hyvän työn tekemisen edellytykset ja sitä tukeva johtaminen.
- Jatkossa kaikissa kansallisissa ja alueellisissa palvelu-uudistuksissa painotetaan ja tuetaan hyvän työn edellytyksiä. Tämän tueksi käynnistetään valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan hyvän työn edellytysten ohjelma.

Kansainvälinen rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto



- Kansainvälisellä rekrytoinnilla voidaan täydentää osaavan henkilöstön saatavuutta ja palveluiden turvaamista.
- Työnantajille luodaan kansallisesti tuettu asiakas- ja potilasturvallinen malli rekrytointiin ja poistetaan sen käyttöön liittyvät pullonkaulat.

Palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä



- Koulutusmäärien, koulutuspolkujen ja eri koulutusten täysimääräisen hyödyntämisen avulla voidaan varmistaa ja nopeuttaa palvelutarpeeseen vastaavan henkilöstön saatavuutta ja mahdollistaa sujuvaa työnjakoa. Hyvät ja joustavat kouluttautumismahdollisuudet ovat myös kannuste ja motivaatiotekijä.
- Koulutusmääriä lisätään tarvittaessa ja kestävällä tavalla. Työnantajille annetaan oikea-aikaista tukea henkilöstön kouluttautumisen hyödyntämiseen hyvän työn edellytyksiä tukevalla tavalla.

Tehtävärakenteet, työnjaon muutokset, osaamisen joustava käyttö sekä pätevyysvaatimukset



- Asiakkaiden ja potilaiden palvelu- ja turvallisuustarpeeseen vastataan parhaiten oikealla osaajalla, oikeassa paikassa ja oikealla koulutuksella.
- Henkilöstön hyvän työn edellytykset ja osaamisen hyödyntäminen edellyttävät sujuvaa työnjakoa, jossa kunkin ammattiryhmän toiminta suunnataan niiden ydinosaamiseen. Tämä on myös keskeinen motivaatiotekijä ja kannuste.
- Ohjauksella ja säädöksillä luodaan tälle edellytyksiä ja kannusteita sekä poistetaan tarpeetonta kitkaa kehitystyöltä.

Palveluiden ja palvelurakenteen vaikuttavuus, digitalisaatio-osaamisen käyttö



- Palveluiden vaikuttavuutta lisäämällä kasvatetaan myös henkilöstön hyvän työn edellytyksiä ja osaamisen hyödyntämisen mahdollisuuksia. Vaikuttavat palvelut ja digitalisaation avulla sujuvoitettu työskentely ovat myös keskeisiä motivaatio- ja kannustetekijöitä.
- Pureudutaan nopeasti mahdollisuuksiin siirtää osaamisen käyttöä itse ydintehtäviin ja vähentää ammattihenkilöiden ydintehtäviin liittymätöntä kuormitusta.
- Meneillään olevaan kehitystyöhön painotetaan henkilöstön hyvän työn edellytyksiä sekä osaamistarpeita.

**Sosiaali- ja terveysalan
henkilöstön riittävyyden ja
saatavuuden ohjelma**

