



Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelma



Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden työryhmä ja sen asettaminen





- 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.**
- Sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti marraskuussa 2021 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.



Alustavat strategiset painopistealueet

- Tilannekuva- ja ennustetyö (tietopohja)
- Työn veto- ja pitovoimakysymykset (mm. ammatillinen liikkuvuus, työhyvinvointi, työolosuhteet, työehdot, sukupuolten tasa-arvo ja niiden johtaminen)
- Osaamisen johtaminen; koulutusjärjestelmän, TE- palveluiden, tutkimuksen ja palvelujärjestelmän yhteistoiminta
- Kv-rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto
- Tehtävärakenteet, työnjaon muutokset ja osaamisen joustava käyttö palvelujärjestelmässä sekä pätevyysvaatimukset
- Palvelujärjestelmän edellyttämien uusien osaamistarpeiden huomioiminen koulutusjärjestelmässä
- Palveluiden ja palvelurakenteen vaikuttavuus, digitalisaatio-osaamisen käyttö

HYVINVOINTIALUEIDEN TOIMEENPANO

Strategiset tavoitteet
Osaaminen ja johtaminen

Saatavilla on riittävästi asianmukaisesti koulutettua henkilöstöä, jonka työnjakoa voidaan kehittää joustavasti

Sote-kohtaantopilotti

Sosiaali- ja terveysalan korkeakoulutuksen kehittäminen SOTEKO, KUNFO, toimialahankkeet

Sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelman organisointi



- Alustana ministeriöiden (STM, TEM, OKM, VM) yhteinen poikkihallinnollinen ryhmä, jossa myös keskeiset sidostahot (KT, HALI, JUKO, SOTE, JAU, KL)
- Ryhmän työn tueksi perustetaan asiantuntijaverkosto, johon kutsutaan muun muassa sote-alan ammattiliittojen edustajia. Asiantuntijaverkosto tukee valmistelutyötä. Alatyöryhmätyöhön pyydetään myös asiantuntijaverkoston asiantuntijoita.
- Ryhmällä on kolme keskeisintä tehtävää:
 - Strateginen tiekartta riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi ja sen mukainen eri hallinnonalojen toimien yhteensovitus
 - Kootun tietopohjan, analyysin ja ennusteiden ylläpito
 - Ohjelmatavoitteiden tehokas edistäminen mm. koordinaatiota ja painopistevalintoja vahvistamalla
- Painopistevalinnat tekee ppmin johtama ohjausryhmä (sote-minry)
- Organisoituminen painopistealueittain niiden edellyttämällä tavalla

Ohjelman organisointi



Sote-ministerityöryhmä

Pj. Perhe- ja peruspalveluministeri Aki Lindén

Sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden työryhmä

Pj. Satu Koskela, osastopäällikkö, STM

Alatyöryhmät

Tilannekuva- ja ennustetyö (tietopohja)

Osaamisen johtaminen

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

Kv-rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto

Palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä

Tehtävärakenteet, työnjaon muutokset ja osaamisen joustava käyttö sekä pätevyysvaatimukset

Palveluiden ja palvelurakenteen vaikuttavuus, digitalisaatio-osaamisen käyttö

Asiantuntijaverkosto

Virka-, asiakas- ja tutkimusedustajat sekä ammattiliitot

Sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden työryhmä

(18.11.2021-31.3.2023)



Puheenjohtajat	Osastopäällikkö Satu Koskela, STM (pj) Johtaja Jaska Siikavirta, STM (varapj)
Jäsenet	Ylilääkäri Kimmo Tarvainen, STM Neuvotteleva virkamies Satu Karppanen, STM Johtava asiantuntija Laura Lindeman, TEM Neuvotteleva virkamies Johanna Slaney, TEM Opetusneuvos Anne Ekroth, OKM Opetusneuvos Sanna Hirsivaara, OKM Erityisasiantuntija Piia Pekola, VM Toimitusjohtaja Markku Jalonen, KT Neuvottelupäällikkö Henriikka Nybondas-Kangas, KT Johtaja Arja Laitinen, Hyvinvointiala HALI ry Johtaja Marina Lampinen, Mehiläinen Oy Toiminnanjohtaja Maria Löfgren, Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry Varapuheenjohtaja Laura Lindholm, Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry Puheenjohtaja Millariikka Rytönen, Tehy ry Puheenjohtaja Silja Paavola, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer Puheenjohtaja Jonna Voima, Ammattiliitto Jyty ry Puheenjohtaja Päivi Niemi-Laine, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
Pysyvät asiantuntijat	Johtajaylihoitaja Marjo Orava, Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymä Sote-hankejohtaja, hallintoylilääkäri Teppo Heikkilä Sosiaali- ja terveystalouden palvelualueen johtaja Taru Kuosmanen, Tampereen kaupunki Sote-muutosjohtaja Tarja Myllärinen, Kuntaliitto
Asiantuntijasihteeristö	Sosiaalineuvos Juha Luomala, STM Lääkintöneuvos Kaisa Halinen, STM Neuvotteleva virkamies Päivi Nygren, STM Erityisasiantuntija Tia-Maria Kirkonpelto, STM Sote-, hytetoimialapäällikkö/koordinaattori Terhi Tevameri, Varsinais-Suomen TE-toimisto

Työryhmän toimintatavat ja -periaatteet





Työryhmän työskentelyn periaatteet

Avoimuus ja luottamuksellisuus: Työryhmän työskentely on avointa ja luottamuksellista -> työskentelyilmapiiri on kunkin asiantuntemusta kunnioittavaa ja tukee innovatiivista otetta.

Julkisuus: Sovelletaan julkisuuslain (621/1999) mukaisia periaatteita. Kokousmuistio ja sen liitteet ovat lähtökohtaisesti julkisia. Työryhmän nimissä viestimisestä vastaa puheenjohtaja tai hänen valtuuttamansa henkilö. Mahdollisista tiedotteista vastaa STM:n viestintäyksikkö.

Osallistujat: Kokouksiin osallistuvat ryhmän jäsenet, kutsutut asiantuntijat sekä asiantuntijasihteerit. Jos ryhmän varsinainen jäsen ei pääse osallistumaan kokoukseen, voi hän lähettää kokoukseen sijaisensa. Varsinainen jäsen toimittaa sijaiselleen kalenterikutsun ja materiaalin sekä ilmoittaa varajäsenensä osallistumisesta kokouksen tekniselle sihteerille.

Kokousmuistio: Kokouksista tehdään tiivis toteava muistio. "Keskustelumuiistiota" ei tehdä.

Vuoden 2022 työsuunnitelma ja aikataulu



II-2021	I-2022	II-2022
<p>Ensimmäiset ehdotukset joulukuun 2021 mennessä</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nopeavaikutteiset konkreettiset ehdotukset ➤ Painopistealueen tavoitetasoehdotukset (esim. ehdotus nyt perustetun työryhmän ja tietopohjatyön vakinaistamisesta säädöksiin) 	<p>1/2022: Joulukuun ehdotusten käsittely sote-ministerityöryhmässä vuoden 2022 alussa -> ohjaus toimenpiteitä varten</p> <p>3/2022: Virkavalmistelu kevään 2022 kehysriiheen</p> <p>3–6/2022: Työryhmän joulukuun ehdotusten sekä kevään 2022 kehysriiheidotusten toimeenpanon seuranta/ohjaus. Tiekartan strategisten kärkien täsmentyminen ja toimenpidepakettien valmistelu.</p>	<p>6-12/2022: Toimenpidepakettien- ja ehdotusten käsittely</p> <p>12/2022: Strateginen tiekarttaohjelma sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi vuoden 2022 loppuun mennessä</p>
	<p>Alatyöryhmät valmistelevat toimenpidepakettiluonnoksia omalla vastuualueella päätyöryhmän toimeksiantojen ja strategisten kärkien mukaisesti</p>	

Alatyöryhmät ja asiantuntijaverkosto



Asiantuntijaverkosto ([linkki](#))

STM ja alaiset laitokset	OKM ja alaiset laitokset	TEM ja alaiset laitokset	SM ja alaiset laitokset	VM	Ammat- tiliitot	Hyvin- vointi- alueet ja kunnat	Yliopistot	Ammatti- korkeakoulut ja ammattilliset oppilaitokset	Muut
--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	----	--------------------	--	------------	---	------

Alatyöryhmien tehtäväksiänto 2022



Päätyöryhmän tekemien ehdotusten käsittely, jatkojalostaminen ja toimeenpano/yhteensovitus ministeriöissä sekä viranomaisissa

Täydentävien ja uusien esitysten tuominen päätyöryhmän käsittelyyn omalla vastuualueella päätyöryhmän toimeksiantojen mukaisesti (työsuunnitelma ja tiekartta)

Alatyöryhmä	Puheenjohtaja	Organisaatio
Tilannekuva- ja ennustetyö (tietopohja)	Päivi Nygren	STM
Osaamisen johtaminen	Juha Luomala	STM
Työn veto- ja pitovoima, ammatillinen liikkuvuus, työolosuhteet, työhyvinvointi, sukupuolten tasa-arvo ja niiden johtaminen	Kimmo Tarvainen	STM
Kv-rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto	Laura Lindeman	TEM
Palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä	Sanna Hirsivaara	OKM
Tehtävärakenteet, työnjaon muutokset ja osaamisen joustava käyttö sekä pätevyysvaatimukset	Satu Karppanen	STM
Palveluiden ja palvelurakenteen vaikuttavuus, digitalisaatio-osaamisen käyttö	Tia-Maria Kirkonpelto	STM

Alatyöryhmien kokoonpanot



Alatyöryhmät

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
- Alatyöryhmien jäseniä ministeriöiden (STM, TEM, OKM, VM) ja työmarkkinajärjestöjen sopija-osapuolten (KT, HALI, JUKO, SOTE, JAU) esittämät henkilöt. Pysyviksi asiantuntijoiksi nimetään edustajia hallinnonalan virastoista ja laitoksista sekä palvelujärjestelmästä.
 - Alatyöryhmän puheenjohtaja vastaa työn organisoimisesta, ml. asiantuntijoiden kutsuminen tarpeellisilta tahoilta ja virkavalmistelun järjestäminen yhdessä STM:n kanssa. Alaryhmät valitsevat keskuudestaan asiantuntijasihteerin.



Alatyöryhmän työskentelyn periaatteet

Avoimuus ja luottamuksellisuus: Alatyöryhmän työskentely on avointa ja luottamuksellista -> työskentelyilmapiiri on kunkin asiantuntemusta kunnioittavaa ja tukee innovatiivista otetta.

Julkisuus: Sovelletaan julkisuuslain (621/1999) mukaisia periaatteita. Kokousmuistio ja sen liitteet ovat lähtökohtaisesti julkisia. Päätyöryhmän ja alatyöryhmien nimissä viestimisestä vastaa päätyöryhmän puheenjohtaja tai hänen valtuuttamansa henkilö. Mahdollisista tiedotteista vastaa STM:n viestintäyksikkö.

Osallistujat: Kokouksiin osallistuvat ryhmän jäsenet ja kutsutut asiantuntijat. Jos ryhmän varsinainen jäsen ei pääse osallistumaan kokoukseen, voi hän lähettää kokoukseen sijaisensa. Varsinainen jäsen toimittaa sijaiselleen kalenterikutsun ja materiaalin sekä ilmoittaa varajäsenensä osallistumisesta alatyöryhmän puheenjohtajalle.

Kokousmuistio: Kokouksista tehdään tiivis toteava muistio. "Keskustelumuiistiota" ei tehdä.

Ministeriöiden tilannekuva meneillään olevista hankkeista ja toimenpiteistä



Alatyöryhmä	Meneillään oleva työ	
Tilannekuva- ja ennustetyö (tietopohja)	<ul style="list-style-type: none"> • THL, TTL, KT, TEM ja Opetuksen ennakointifoorumin sekä työmarkkinajärjestöjen tieto-pohja ja ennusteet 	
Osaamisen johtaminen	<ul style="list-style-type: none"> • TANK/Hoitotyön jaosto: Kliinisesti erikoistuneen sairaanhoitajan osaamisen kehittäminen osana ammatillisen osaamisen varmistamista 	
Työn veto- ja pitovoima, ammatillinen liikkuvuus, työolosuhteet, työhyvinvointi, sukupuolten tasa-arvo ja niiden johtaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus (Jotpa) • Työ2030-ohjelma • Työkykyohjelma • Työelämän mielenterveysohjelma • Mielenterveysstrategia • ESR-hankkeet (esim. MYÖTE-, Tykytuo-, Kuura, Solmu-hankkeet) • Työote-hanke • Segregaation purkamisen hanke (STM, THL) • Mitä kuuluu? -palvelu (TTL) • Hyvä veto -hanke • Työolobarometri (TEM) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sosiaali- ja terveysalan osaamisen ja työvoiman parempi Kohtaanto-pilotti • Työllisyyden kuntakokeilut • Kuntatyö2030-hanke • Valtioneuvoston periaatepäätöksen ”Työterveys2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä” toimenpiteet • Valtioneuvoston periaatepäätöksen ”Hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistäminen 2030” toimenpiteet. • VN TEAS -hankkeet • Strategisen tutkimuksen neuvoston hankkeet • Työsuojelurahaston hankkeet
Kv-rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto	<ul style="list-style-type: none"> • Talent Boost 	
Palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä	<ul style="list-style-type: none"> • SOTEKO-projekti • Jatkuvan oppimisen uudistus (OKM) • Osaamisen tunnistamisen työryhmä (OPH) • <i>Työkykyohjelma</i>: Työkykykoordinaattorikoulutus AMK:ssa. 	
Tehtävärakenteet, työnjaon muutokset ja osaamisen joustava käyttö sekä pätevyysvaatimukset	<ul style="list-style-type: none"> • Hoiva-avustajasuosituksen toimeenpano iäkkäiden palveluissa + lainsäädännön uudistaminen • <i>Työkykyohjelma</i>: Ammattilaisten osaamisen vahvistaminen 	
Palveluiden ja palvelurakenteen vaikuttavuus, digitalisaatio-osaamisen käyttö	<ul style="list-style-type: none"> • Toivo-ohjelma • THL:n laaturekistereiden kehittäminen • Asukkaiden palveluiden kehittäminen esim. itse- ja omahoito, etäpalvelut (rakenneuudistushankkeet, tulevat RRF-hankkeet) • Asiakas- ja potilastietojen käsittelyn kehittäminen (asiaskastietolain toimeenpano, asiakas- ja potilastietojärjestelmien ja Kanta-palveluiden kehittäminen) • HYTE-digihankkeet • KATI-hanke (THL, VTT) • <i>Työkykyohjelma</i>: Sosiaali- ja terveyskeskuksissa työkykyä tukevien palveluiden parantaminen ja saavutettavuus asiakkaiden näkökulmasta. 	

Työryhmän ehdotukset alatyöryhmäkohtaisiksi tavoitteiksi ja toimiksi 20.12.2021





1. 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.

Tilannekuva ja ennustetyö (tietopohja)

Ehdotus	Lyhyen/keski-pitkän/pitkän aikavälin	Uusi/käynnissä oleva	Aikataulu vuositasolla	Toteutusmuoto (säädös, ohjaus, hanke, selvitys)	Tarve lisärahoitukselle (kyllä/ei)	Vastuutaho	Seuranta
<p>Sote-alan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden tietopohjan ja ennusteiden sisällöistä ja vastuutahoista muodostetaan kokonaiskuva nykytilanteesta sekä tunnistetaan tietopuutteet ja tietojen yhteensovittamisen mahdollisuudet tietojohdamisen näkökulmasta. Tämän pohjalta valmistellaan yhteistyössä THL:n, muiden arviointitoimintojen ja keskeisten sidosryhmien kanssa pysyvä kansallinen arviointitoiminnon malli, joka yhteen sovittaen kokoaa ja analysoi vuosittain tilastoviranomaisten ja muiden toimijoiden tietopohjan, muodostaa ennusteet kehityksestä sekä tuottaa tietokuutioita.</p>	Lyhyt Keskipitkä/ Pitkä	Uusi	2022-2023 2024-	Säädös/asetus Ohjaus Hanke/Selvitys	Kyllä (tieto-aineistot ja selvitykset)	STM/ sidosryhmä	
<ul style="list-style-type: none"> Kootaan määrällinen kokonaiskuva sote-alan työvoimatilanteesta ammattittain, alatoimialoittain, sektoreittain ja alueittain nyt sekä ennusteet hyvinvointialueiden aloittaessa, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä huomioiden myös lainsäädännölliset muutokset ja uudistukset. 	Lyhyt	Uusi	12/2021-22	Ohjaus Hanke/Selvitys	Kyllä (tieto-aineistot ja selvitykset)	STM/ sidosryhmät	
<ul style="list-style-type: none"> Tunnistetaan tosiasiallisesti käytettävissä oleva työvoima ja mahdollisten reservien hyödyntäminen. 	Lyhyt	Uusi	12/2021-22	Ohjaus Hanke/Selvitys	Kyllä (tieto-aineistot ja selvitykset)	STM/ sidosryhmät	
<ul style="list-style-type: none"> Tunnistetaan ja kootaan olemassa oleva tieto ja tietopuutteet ammattittain, alatoimialoittain, sektoreittain ja alueittain sekä kokonaisuutena. 	Lyhyt	Uusi	12/2021-22	Ohjaus Hanke/Selvitys	Kyllä (tieto-aineistot ja selvitykset)	STM/ sidosryhmät	
<p>Yhteen sovitaan ja tunnistetaan sote-alan ja muiden toimialojen työvoimatarpeet sekä sote-ammattien keskinäisriippuvuudet.</p>	Lyhyt Keskipitkä/ Pitkä	Uusi	2022-2023 2024-	Ohjaus Hanke/Selvitys	Kyllä (tieto-aineistot ja selvitykset)	STM/ sidosryhmät	



2. 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.



Osaamisen johtaminen

Ehdotus	Lyhyen/keskipitkän/pitkän aikavälin ehdotus	Uusi/käynnissä oleva ehdotus	Aikataulu vuositasolla	Toteutusmuoto (säädös, ohjaus, hanke, selvitys)	Tarve lisärahoitukselle (kyllä/ei)	Vastuutaho	Seuranta
Kehitetään henkilöstön täydennys- ja erikoistumiskoulutuksen laatua, vastaavuutta työelämän tarpeisiin ja henkilöstön mahdollisuuksia jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen. Varmistetaan valtakunnallisesti seurantatieto täydentävän koulutuksen toteutumisesta. Arvioidaan myös erikoistumiskoulutusten vastaavuutta työelämän ja henkilöstön tarpeisiin. Arvioidaan tarve säädosmuutoksille ja lisärahoitukselle ja valmistellaan tätä koskevat esitykset.	Keskipitkä	Osittain uusi/SOTEKO erikoistumiskoulutusten osalta	2022-2023	Säädös/asetus	Kyllä (mikäli halutaan lisätä erikoistumiskoulutustarjontaa)	STM, sidosryhmät	
STM valmistelee järjestämislain 59 § mukaisen asetuksen täydennyskoulutuksen toteuttamisesta. Käynnistetään laaja yhteistyö asetukseen liittyvien suositusten tuottamisessa niin, että ne tukevat tulevaa osaamisen johtamista. Osaamisen johtamisen kautta tulee mahdollistaa urapolut ja jatkuva ammatillinen kehittäminen sote-alan keskeisinä vetovoimatekijöinä.	Keskipitkä	Käynnistymässä osana STM:n säädosvalmistelua	2022-2023	Hanke, säädös/asetus	Ei	STM, sidosryhmät	

3. 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.

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



Ehdotus	Lyhyen/keskipitkän/pitkän aikavälin ehdotus	Uusi/käynnissä oleva ehdotus	Aikataulu vuositasolla	Toteutusmuoto (säädös, ohjaus, hanke, selvitys)	Tarve lisärahoitukselle (kyllä/ei)	Vastuutaho	Seuranta
<p>Tunnistetaan työikäisiin kohdistuvat hankkeet, joissa käsitellään tämän alatyöryhmän teemoja. Käynnistetään valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan hyvän työn edellytysten ohjelma. Ohjelma sisältää esim.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työkykyjohtamisen, lähijohtamisen kehittämisen, työn kehittämisen työyhteisöissä - Kannustimien, myös taloudellisten luomisen hyvän työn edellytysten parantamiseen - Psykososiaalisten riskitekijöiden vähentämiseen ja työturvallisuuden lisäämiseen tähtäävän työn - Työssä kohdatun väkivallan ehkäisemiseen, seksuaalisen väkivallan ja häirinnän kitkemiseen tähtäävän työn 	Keskipitkä/pitkä	Osittain uusi/linkitetään osin Työ2030 -hankkeeseen ja muihin tunnistettuihin hankkeisiin.	Aloitus 2022	Hanke	Kyllä	STM, sidosryhmät, työmarkkinaosapuolet	
<p>Sote-alan henkilöstön työhyvinvointi on jatkossa säännönmukainen ja painotettu osa kansallista työhyvinvoinnin kehittämistä sekä strategista johtamista. Uudistuksissa arvioidaan henkilöstön työhyvinvointivaikutukset.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seurataan yhdenmukaisella tavalla työhyvinvoinnin kehittymistä hyvinvointialueilla. 	Lyhyt/keskipitkä/pitkä	Uusi	2022 -	Ohjaus	Ei	STM, sidosryhmät, HVA:t, TTL	

4. 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.

Kv-rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto

Ehdotus (sisältyvät valmistelussa olevaan sote-alan kansainvälisen rekrytoinnin työsuunnitelmaan, TEM-STM-OKM; työsuunnitelma valmis Q2/2022)	Lyhyen/keskipitkän/pitkän aikavälin ehdotus	Uusi/käynnissä oleva ehdotus	Aikataulu vuositasolla	Toteutusmuoto (säädos, ohjaus, hanke, selvitys)	Tarve lisärahoitukselle (kyllä/ei)	Vastuutaho	Seuranta
Tietopohjan vahvistaminen; <ul style="list-style-type: none">• luodaan päivitettävä tietomalli ulkomaisen työvoiman määrällisistä tarpeista alueellisesti ja tehtävien mukaan• määritetään potentiaalisimmat kohdemaat EU/ETA-alueella• määritetään potentiaalisimmat kohdemaat EU/ETA-alueen ulkopuolelta• selvitetään minkä verran ja missä maissa suomalaisia sote-alan ammattilaisia työskentelee.	Lyhyt/keskipitkä	Uusi/osittain käynnistynyt	12/2021-2022	Ohjaus Hanke/Selvitys	Ei	TEM-OKM-STM-	
Toimenpiteiden kohdentaminen; <ul style="list-style-type: none">• muodostetaan näkemys, missä määrin tarpeeseen vastataan a) koulutusperusteisella maahanmuutolla ja missä määrin b) työperusteisella maahanmuutolla.;• muodostetaan näkemys, minkä verran henkilöstöä tavoitellaan a) EU/ETA-alueelta, b) kolmansista maista ja c) paluumuuttajina.	Keskipitkä	Osittain käynnistynyt	2022-2023	Ohjaus Hanke/Selvitys	Ei	TEM-OKM-STM-	
Hallinnon ja rahoituksen kehittäminen: laaditaan ehdotukset siitä, miten <ul style="list-style-type: none">• laillistamisprosessia ja sitä tukevaa koulutusta tulisi kehittää• oleskelulupaprosessia tulisi kehittää• muita viranomaisprosesseja tulisi kehittää, ja• siitä, miten ulkomaisen työvoiman laillistamista tukeva koulutus tulisi rahoittaa. Selvitetään kielitaitovaatimuksia ja valtakunnallisen kielikoulutuksen järjestämistä.	Keskipitkä	Käynnistynyt	2022-2023	Ohjaus Hanke/Selvitys	Ei	TEM-OKM-STM-	
Selvitetään tarpeet ja laaditaan ehdotus kansallisesti koordinoidusta sosiaali- ja terveysalan kansainvälisen rekrytoinnin ohjelmasta. Valmistelun yhteydessä <ul style="list-style-type: none">• tehdään yksityiskohtainen kv-esikuva-analyysi vastaavista ohjelmista• käynnistetään tunnustelut 2-4 potentiaalisimman EU/ETA-alueen ulkopuolisen maan kanssa.	Lyhyt/keskipitkä	Käynnistynyt	12/2021-2022	Hanke/Selvitys	Kyllä	TEM-OKM-STM-	

5. 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 kestäväällä tavalla. Työnantajille annetaan oikea-aikaista tukea henkilöstön kouluttautumisen hyödyntämiseen hyvän työn edellytyksiä tukevalla tavalla.



Palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä

Ehdotus	Lyhyen/keski-pitkän/pitkän aikavälin ehdotus	Uusi/käynnissä oleva ehdotus	Aikataulu vuositasolla	Toteutusmuoto (säädös, ohjaus, hanke, selvitys)	Tarve lisärahoitukselle (kyllä/ei)	Vastuutaho	Seuranta
Luodaan yhteinen kuva eri alojen koulutustarpeista koulutusmääriä koskevien päätösten pohjaksi ja tehdään sen mukaiset esitykset koulutusmäärien lisäämisestä.	Lyhyt	Osana tilannekuvaa ja ennustetyötä	2022	Selvitys	Kyllä	STM, OKM, sidostahot	
Kehitetään koulutusjärjestelmää vastaamaan muuttuvan tehtävärakenteen haasteisiin ensivaiheessa mm. seuraavilla toimenpiteillä: <ul style="list-style-type: none">Hyödynnetään lähihoitajakoulutusta, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja, ja oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksia täysimääräisesti. Selvitetään mahdolliset esteet koulutusten joustavalle hyödyntämiselleVarmistetaan hoiva-avustajakoulutuksen yhdenmukaisuus ja tasalaatuisuuskoulutuksen rakenteiden kehittäminen ja koulutuspolkujen nopeuttaminen siten, että osaavan työvoiman saatavuus paranee	Keskipitkä	OKM:n toimesta tehty toimenpiteitä Korkeakoulutusta koskevien siirtymien osalta SOTEKO-hanke (OKM,STM)	2022	Selvitys/ohjaus	Ei	STM, OKM, sidostahot	
Mallit eri alojen nopeille täydennyskoulutuksille sote-alalle palaaville sote-ammattihenkilöille	Keskipitkä	Malleja olemassa - vaatii yhdenmukaistamista	2022	Hanke	Kyllä	TEM, STM, OKM	

6. Tehtävärakenteet, työnjaon muutokset ja 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 ydinosaan. Tämä on myös keskeinen motivaatiotekijä ja kannuste.
- Ohjauksella ja säädöksillä luodaan tälle edellytyksiä ja kannusteita sekä poistetaan tarpeetonta kitkaa kehitystyöltä.

Tehtävärakenteet, työnjaon muutokset ja osaamisen joustava käyttö sekä pätevyysvaatimukset



Ehdotus	Lyhyen/keskipitkän/pitkän aikavälin ehdotus	Uusi/käynnissä oleva	Aikataulu vuositasolla	Toteutusmuoto (säädös, ohjaus, hanke, selvitys)	Tarve lisärahoitukselle (kyllä/ei)	Vastuutaho	Seuranta
Asiakas- ja potilasturvallisuuden ja asiakastarpeiden asettamat palvelun laatuvaatimukset huomioidaan jatkuvasti tehtävärakenteen ja työnjaon tarkoituksenmukaisuutta ja sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöitä koskevan säädösohjauksen mahdollisuutta tukea sitä.	Lyhyt Keskipitkä	Käynnissä	2022-2023-	Ohjaus Selvitys	Ei	STM THL, TTL, työmarkkina- järjestöt	
• varmistetaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön koulutus- ja osaamistasoa vastaavien tehtävien ja niiden tutkimusperustaisen kehittämisen edellytykset.	Keskipitkä	Käynnissä	2023-	Ohjaus Selvitys	Ei	STM THL, TTL	Hyvä/ Ytä
• kehitetään tehtäviä ja työnjakoa eri ammattiryhmien osaaminen laajasti hyödyntäen mukaan lukien tukipalveluhenkilöstön osaaminen.	Keskipitkä	Käynnissä	2023-	Ohjaus Selvitys	Ei	STM THL, TTL	Hyvä/ Ytä
• kehitetään tehtävärakennetta, ammatillista osaamista ja uusia osaamiskokonaisuuksia koulutuksella, johtamisen hyvillä toimintamalleilla ja moniammatillisella asiantuntemuksella.	Keskipitkä	Käynnissä	2023-	Ohjaus Selvitys	Ei	STM THL, TTL	Hyvä/ Ytä
• kehitetään sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöitä koskevan säädös- ja informaatio-ohjauksen ja valvonnan mahdollisuuksia ja yhtenäisyyttä eri viranomaistahojen yhteistyönä sekä arvioidaan pätevyys- ja kelpoisuusvaatimusten uudistamistarpeita.	Keskipitkä	Uusi	2022-2023-	Säädös Ohjaus Selvitys	Ei	STM THL, Valvira	

7. 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.

Palveluiden ja palvelurakenteen vaikuttavuus, digitalisaatio-osaamisen käyttö



Ehdotus	Lyhyen/keskipitkän/pitkän aikavälin ehdotus	Uusi/käynnissä oleva ehdotus	Aikataulu vuositasolla	Toteutusmuoto (säädös, ohjaus, hanke, selvitys)	Tarve lisärahoitukselle (kyllä/ei)	Vastuutaho	Seuranta
<p>Palveluiden laadun, turvallisuuden ja vaikuttavuuden sekä palvelukokonaisuuksien asiakaslähtöisyyden ja hyvän työn edellytyksen lähtökohdista</p> <ul style="list-style-type: none">tunnistetaan vaikuttavia keinoja vähentää tietojärjestelmien, digitaalisten hallintotehtävien ja raportoinnin moninaisuuden aiheuttamaa kuormittavuutta.kehitetään teknologian ja digitaalisten palveluiden hyödyntämistä ja toteuttamista moniammatillisella asiantuntemuksella.hyödynnetään kattavasti jo tehdyt toimivat ratkaisut digitaalisten palveluiden käytössä (RRF).selvitetään digitaalisten palveluiden vaikuttavuus sosiaali- ja terveydenhuollon saatavuuden ja riittävyyden näkökulmasta/luodaan arviointimekanismi.	Keskipitkä	Uusi/huomiointava ja hyödynnettävä aiemmat hankkeet	2022	Hanke/selvitys/ohjaus	Kyllä	STM/sidosryhmät	
<p>Tunnistetaan vaikuttavia keinoja vahvistaa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön digitaalista kompetenssia huomioiden sosiaali- ja terveysalan uudistuvat tarpeet sekä osaamisen vahvistamisen yksilöllisyys.</p>	Lyhyt/keskipitkä	Uusi/huomiointava ja hyödynnettävä aiemmat hankkeet	2022	Selvitys	Kyllä	STM/sidosryhmät	
<p>Tunnistetaan vaikuttavia keinoja hillitä työvoimatarpeen kasvua sote-alalla vaarantamatta asiakas-/potilasturvallisuutta ja työntekijöiden hyvinvointia.</p>	Lyhyt Keskipitkä/Pitkä	Uusi	2022-2023- 2024-	Ohjaus Hanke/Selvitys	Kyllä	STM/ sidosryhmät	