



Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyys- ja saatavuuden ohjelma

Osaamisen johtamisen -
alatyöryhmä

Alatyöryhmän kokous 11.3.2022



ASIAKOHTA 2.

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelma





- 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.

Sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelman organisointi



- Ryhmän 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 alaryhmiksi painopistealueittain niiden edellyttämällä tavalla. Ryhmän työn tueksi perustettu asiantuntijaverkosto, johon kutsuttu asiantuntijoita ja sote-alan ammattiliittojen edustajia. Alatyöryhmätyöhön pyydetään myös asiantuntijaverkoston asiantuntijoita.

Sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden 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

Kansainvälinen 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

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 kehysriihiehdotusten 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>	

Työryhmän ehdotukset alatyöryhmäkohtaisiksi tavoitteiksi ja toimiksi 20.12.2021





Yhteisesti valmistellut teemat pohjana työskentelylle sekä 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

<https://stm.fi/-/ensimmaiset-ehdotukset-sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkiloston-saatavuuden-ja-riittävyyden-varmistamiseksi>



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.



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.

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.

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.

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

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 ydinosaamiseen. Tämä on myös keskeinen motivaatiotekijä ja kannuste.
- Ohjauksella ja säädöksillä luodaan tälle edellytyksiä ja kannusteita sekä poistetaan tarpeetonta kitkaa kehitystyöltä.

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.

ASIAKOHTA 3.

**Alatyöryhmän pääasialliset tehtävät ja
päätyöryhmän ehdotukset alatyöryhmän
tehtäväalalla**



Alatyöryhmien tehtäväksianto 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)



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	

ASIAKOHTA 4.

Alatyöryhmän työskentelyn periaatteet



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 sopijaosapuolten (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.



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. "Keskustelumustiota" ei tehdä.



Alatyöryhmien järjestelyt ja asiakirjahallinta

- Alaryhmät työskentelevät päätyöryhmän [Tiimeri-tilassa](#), jonne STM on luonut jokaiselle alaryhmälle oman työtilan.
- Alaryhmän vähimmäisasiakirjat kirjataan hankkeen diaarille ja STM asiakirjapohjalle.
- Asiakirjat tallennetaan alaryhmän Tiimeriin kokouksittain:
 - kokouspäivä
 - esityslista
 - esityslistan liitteet (ei arkistoida)
 - kokouspöytäkirja (pääospöytäkirja) ja sen mahdolliset liitteet
- STM huolehtii asiakirjojen arkistoinnista.



Alatyöryhmien asiantuntijakutsut

- Alatyöryhmän puheenjohtaja valitsee ja päättää asettamispäätöksen mukaisesti organisaatiotahon ja/tai henkilöt, joille kutsu pysyväksi asiantuntijaksi lähetetään. Tahot/henkilöt kutsutaan STM:n kirjeellä. Alatyöryhmien asettamispäätös täydennetään heidän tiedoillaan, kun suostumukset on saatu.
- Alatyöryhmän puheenjohtaja valitsee ja kutsuu henkilökohtaisesti tilapäiset asiantuntijat ja esittelijät kokouksiin / muuhun asian käsittelyyn. Alatyöryhmän jäsenet voivat tehdä ehdotuksia tällaisista asiantuntijoista, jolloin puheenjohtaja päättää kutsumisesta.

ASIAKOHTA 5.

Päätyöryhmän työskentelyn etenemisjärjestys ja alatyöryhmän kokousaikataulu 2022





Alatyöryhmän alustava kokousaikataulu 2022

- Varataan alatyöryhmän vuoden 2022 kokoukset 11.3. kokouksen jälkeen Doodle-kyselyä hyödyntäen

	Maalis- kuu	Huhtikuu	Toukokuu	Kesäkuu	Heinä- kuu	Elo- kuu	Syyskuu	Lokakuu	Marraskuu
Alatyö- ryhmä (ajat tbc)									
Päätyö- ryhmä	30.3	27.4		9.6		18.8	22.9	27.10	23.11

ASIAKOHTA 6.

Nimetyt pysyvät asiantuntijat





Tällä hetkellä sovitut:

- Riitta Rissanen, rehtori, Lapin ammattikorkeakoulu
varajäsen: Kati Komulainen, rehtori, VAMK
- Kaisa Aho, toimialapäällikkö, Amke ry
- Liisa Lehtonen, professori, Turun yliopisto
varajäsen: Lisbeth Fagerström, professori, Åbo Akademi

Vielä nimeämättä:

TE-palvelut, hyvinvointialueiden ja kuntien edustus

ASIAKOHTA 7.

Seuraava kokous ja kokouksen päättäminen

- Sovitaan seuraava kokousaika, ehdotus 28.3. klo. 14-16

